



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL

**SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS ADULTOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD VISUAL
EGRESADOS ENTRE LOS AÑOS 2010 A 2014 DEL ÁREA INFORMÁTICA LABORAL EN EL
COLEGIO DE CIEGOS SANTA LUCÍA.**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA EN
EDUCACIÓN DIFERENCIAL ESPECIALIDAD PROBLEMAS DE LA VISIÓN

AUTORAS:

FRANCISCA BELLO RUBILAR
CAMILA GARRIDO GONZÁLEZ
ALEXANDRA SEPÚLVEDA MARTÍNEZ
CATHERINE VARGAS ARAYA
CRISTINA ZAMORANO OYARZO

PROFESORES GUÍAS:

MG. ANDRÉS MARIÓ CASANOVA
MG. ERIKA VALENZUELA CARREÑO

SANTIAGO DE CHILE, MARZO, 2016

©2016 Francisca Bello R. Camila Garrido G. Alexandra Sepúlveda M. Catherine Vargas A.
Cristina Zamorano O.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este material, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se haga la referencia bibliográfica que acredite el presente trabajo y sus autoras.

AGRADECIMIENTOS

Al culminar el proceso de formación universitaria, solo queda expresar nuestros sinceros agradecimientos a todos quienes fueron parte de esta experiencia.

En primer lugar, agradecer la presencia de Dios a lo largo de nuestras vidas, quien nos guió y brindó sabiduría y experiencia para poder finalizar cada una de las etapas universitarias con éxito, permitiéndonos llegar a esta instancia.

En segundo lugar, agradecemos el apoyo incondicional de nuestras familias el que ha sido un pilar fundamental para sobrellevar cada uno de los desafíos presentes en este período.

Finalmente, destacar la significativa participación de los profesionales de la educación en nuestro proceso de formación, quienes nos brindaron oportunidades de aprendizajes, las cuales serán fundamentales para llevar a cabo futuros proyectos personales y laborales.

TABLA DE CONTENIDOS

I. Planteamiento del Problema	3
1.1 Presentación del Problema	3
1.2 Delimitación del Problema.....	7
1.3 Justificación.....	9
1.4 Objetivos.....	11
1.5 Supuesto Investigativo.....	11
 II. Marco Referencial	 13
2.1 Desarrollo Económico	14
2.1.1 Desarrollo económico y discapacidad.	15
2.2 Contexto Laboral: “Trabajo y Empleo”	19
2.3 Situación Laboral de Personas en Situación de Discapacidad	21
2.3.1 Estado laboral.	23
2.3.2 Inserción laboral.	25
2.4 Contexto Legal en Chile: “Leyes Laborales para Discapacidad”	27
2.4.1 Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.	28
2.4.2 Ley 20.422/2010: “Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”.	31
2.4.3 Programa Trabajo Decente.	35
2.4.4 Decreto N° 300/1994: “talleres de orientación o capacitación laboral para Adultos en Situación de Discapacidad”.	37
2.5 Discapacidad: “Evolución Histórica”	38
2.5.1 Discapacidad visual.	40
2.5.1.1 Baja visión.....	42
2.5.1.2 Ceguera.....	43
2.5.2 Discapacidad visual en Chile.....	44
2.6 Adultos en Situación de Discapacidad Visual	47
2.6.1 Proceso del duelo.....	50
2.6.2 Orientación y Movilidad.....	53
2.6.3 Habilidades de la Vida Diaria.....	55
2.6.4 Comunicación: “Braille e Informática”.	57

2.7	Capacitaciones laborales	61
2.7.1	Programa de Informática Laboral: “Colegio de Ciegos Santa Lucía”	63
2.8	Conclusión Marco Referencial	66
III.	Marco Metodológico	68
3.1	Paradigma de la Investigación.....	69
3.2	Tipo de Investigación	69
3.3	Enfoque de la investigación	70
3.4	Diseño de la investigación	71
3.5	Contexto y descripción de las unidades educativas	71
3.6	Muestra de estudio	73
3.7	Instrumento.....	77
3.7.1	Validación del instrumento.....	79
3.8	Análisis de Datos.....	83
3.9	Aspectos Éticos.....	84
IV.	Resultados	85
4.1	Resultados Cuantitativos	86
4.2	Resultados Cualitativos.....	111
4.2.1	Resultados descriptivos por tema.	111
4.2.2	Síntesis resultados descriptivos por sub-categoría.....	155
V.	Análisis de los Resultados	159
5.1	Análisis de resultados cuantitativos	160
5.1.1	Indicadores.....	160
5.1.2	Análisis de las sub-dimensiones.	165
5.1.3	Análisis de las dimensiones.....	170
5.1.4	Análisis de la variable: “Estado Laboral”.....	173
5.2	Análisis de resultados cualitativos.....	176
5.2.1	Triangulación.....	176
5.2.2	Análisis por categoría.	199
5.2.3	Análisis del eje temático: “Inserción Laboral”.	203

VI. Anidado Concurrente de Modelo Dominante	206
6.1 Situación Laboral	206
VII. Discusión	210
VIII. Conclusiones	212
IX. Referencias	215
9.1 Fuentes Documentales	215
9.2 Fuentes Electrónicas	217
X. Anexos	223

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1:	PeSD que realizan un trabajo remunerado según tipo de Discapacidad.....	22
Gráfico N° 2:	Tipo de Deficiencias en Chile; Distribución Porcentual.	44
Gráfico N° 3:	Discapacidad visual según causas que la originaron.	45
Gráfico N° 4:	Edad de los AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de ciegos Santa Lucía.....	86
Gráfico N° 5:	Año de egreso de los AdSDV encuestados que formaron parte de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 a 2014.	87
Gráfico N° 6:	Género de los AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía.....	88
Gráfico N° 7:	Pregunta N° 1.....	89
Gráfico N° 8:	Pregunta N° 2.....	90
Gráfico N° 9:	Pregunta N° 3.1	91
Gráfico N° 10:	Pregunta N° 3.2	92
Gráfico N° 11:	Pregunta N° 4.1	93
Gráfico N° 12:	Pregunta N° 4.2	94
Gráfico N° 13:	Pregunta N° 5.1	95
Gráfico N° 14:	Pregunta N° 5.2	96
Gráfico N° 15:	Pregunta N° 6.1	97
Gráfico N° 16:	Pregunta N° 6.2	98
Gráfico N° 17:	Pregunta N° 7.....	99
Gráfico N° 18:	Pregunta N° 8.....	100
Gráfico N° 19:	Pregunta N° 9.....	101
Gráfico N° 20:	Pregunta N° 10.1	102
Gráfico N° 21:	Pregunta N° 10.2.....	103
Gráfico N° 22:	Pregunta N° 11.1	104
Gráfico N° 23:	Pregunta N° 11.2	105
Gráfico N° 24:	Pregunta N° 12.....	106
Gráfico N° 25:	Pregunta N° 13	107
Gráfico N° 26:	Pregunta N° 14	108

LISTA DE IMÁGENES

Imagen N° 1: Distribución a Nivel Comunal de la Discapacidad Visual.	46
Imagen N° 2: Alfabeto Braille.	58

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Casos AdSDV que se encuentran sin trabajo.	102
Tabla N° 2: Total de respuestas obtenidas de los AdSDV encuestados.	109
Tabla N° 3: Tabla N°3: Resumen porcentual de los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada.	110
Tabla N° 4: Total de AdSDV que se han desempeñado en el área de informática.	163
Tabla N° 5: Total de AdSDV que se han desempeñado en un área distinta a informática. .	164
Tabla N° 6: Casos AdSDV dependientes que trabajan actualmente en el área de informática.	166
Tabla N° 7: Casos AdSDV dependientes que trabajaron anteriormente al actual trabajo y posterior a la capacitación en el área de informática.	166
Tabla N° 8: Caso AdSDV dependiente que trabaja actualmente en un área distinta a la de informática.	167
Tabla N° 9: Caso AdSDV dependiente que se desempeñó en un área distinta a la de informática.	167
Tabla N° 10: Caso AdSDV independiente que se desempeña y desempeñó en un área distinta a la de informática.	168
Tabla N° 11: Cruce de datos relacionados a la edad, género y estado laboral de los AdSDV encuestados.	174

LISTA DE ABREVIATURAS

<u>Abreviaturas</u>	<u>Significado</u>
AdSDV:	Adulto en Situación de Discapacidad Visual
BM:	Banco Mundial
ENDISC:	Estudio Nacional de la Discapacidad
HVD:	Habilidades de la Vida Diaria
INE:	Instituto Nacional de Estadística
OIT:	Organización Internacional de Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
OyM:	Orientación y Movilidad
PeSD:	Persona en Situación de Discapacidad
PeSDV:	Persona en Situación de Discapacidad Visual
PTD:	Programa de Trabajo Decente

RESUMEN

La presente investigación mantuvo como objetivo conocer la situación laboral de los AdSDV egresados de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 a 2014, considerando la escasa información existente sobre el estado laboral de dicha población y sus procesos de inserción. Por consiguiente, la recolección de datos implicó la utilización del método mixto permitiendo cuantificar los resultados y conocer que el 47,1% del total de la población encuestada se encuentra actualmente trabajando, mientras que un 52,9% está actualmente desempleado. Además el método cualitativo, anidado en el método cuantitativo, consideró conocer las experiencias de los AdSDV a lo largo de sus procesos de inserción laboral, caracterizados principalmente por la presencia de barreras asociadas a las empresas y a los adultos, así como también sensaciones de satisfacción personal frente a la consecución de un puesto de trabajo. Finalmente, se establecen las conclusiones de la investigación las cuales contemplan los hallazgos y limitaciones relacionados con la presencia del Proyecto ÁGORA Chile en los procesos de colocación laboral y la falta de información y seguimiento por parte la institución escolar en los procesos posteriores al egreso de la capacitación realizada por los adultos.

PALABRAS CLAVES: Adulto en Situación de Discapacidad Visual, Situación Laboral, Estado Laboral, Inserción Laboral, Capacitación Informática Laboral.

ABSTRACT

The present research holds as objective to know the employment status of the Adults on Visual Impairment Situation (AdSDV, for its initials in Spanish) graduates from the Colegio de Ciegos Santa Lucía Occupational Informatics program between the years 2010 and 2014, considering the scarce existing information about such employment status and the labor insertion process of the graduates. Thus, the data collecting process had to include a mixed method, which allowed quantification of the results, which show that 47.1% of the surveyed population is currently working, while the remaining 52.9% is unemployed at the moment. Furthermore, the qualitative method within the quantitative one took account of the experiences of the Adults on Visual Impairment Situation (AdSDV, for its initials in Spanish) through their labor insertion process, with those experiences being mainly characterized by the existing barriers between the adults and the companies, and the personal satisfaction feelings associated with obtaining a job position. Finally, the research conclusions are presented. These contemplate the findings and limitations associated with the presence of Project ÁGORA Chile on the process of job placement and the lack of information and follow up on the by the educational institution on the processes following the graduation from the program of the aforementioned adults.

KEYWORDS: Adults on visual impairment situation, employment situation, employment status, labor insertion, Occupational Informatics training.

INTRODUCCIÓN

En Chile, actualmente el 12,9% de la población total se encuentra en situación de discapacidad, siendo la discapacidad visual la segunda con mayor prevalencia (FONADIS & INE, 2004 a). Frente a esto, y considerando el aumento de la población adulta en Chile, gran parte de las Personas en Situación de Discapacidad Visual se encuentra dentro de este sector etario, aludiendo así a la adquisición de la discapacidad por factores tales como enfermedades, accidentes e infecciones.

Es así como dicha población, con frecuencia se ve enfrentada a distintas circunstancias que le imposibilitan el poder desenvolverse de forma autónoma e independiente, principalmente por las condiciones propias de la discapacidad, requiriendo de rehabilitación en distintos aspectos, referidos estos principalmente a su autonomía en el desplazamiento, la comunicación y en actividades de la vida diaria. En este sentido, la continuidad laboral se ve interrumpida considerando las múltiples barreras (psicológicas, sociales, legales y arquitectónicas) que se presentan al momento de insertarse o reinsertarse laboralmente, afectando así no tan solo la adquisición de bienes económicos, sino también los beneficios que esta actividad conlleva para el individuo a nivel personal y social.

Frente a esta temática, y con el transcurso de los años, son diversas las normativas que se han instaurado, tanto a nivel nacional como internacional, las cuales reconocen y garantizan el derecho de las PeSD a un trabajo digno en igualdad de oportunidades. En este contexto, son diversas las organizaciones que han ampliado sus servicios de intermediación laboral para dar respuesta a la demanda existente por parte de las PeSD, destacando entre ellas el Colegio de Ciegos Santa Lucía, institución que ofrece alternativas de capacitación laboral para las Personas en Situación de Discapacidad Visual, permitiéndoles adquirir competencias y habilidades para desenvolverse de forma óptima en un puesto de trabajo, ya que esta a su vez es la forma más efectiva de estabilizarse económicamente, aspirando a nuevas oportunidades para surgir y por lo tanto mejorar su calidad de vida.

Bajo esta perspectiva, es que surgió la necesidad de conocer la situación laboral de dichos adultos que participan de estos programas de capacitación, específicamente en aquella área que posibilite la consecución formal de un empleo. Por consiguiente, para poder llevar a cabo un análisis integral de la información recabada es que el presente estudio contempló un paradigma pragmático, permitiendo la utilización de los métodos cuantitativo y cualitativo, respondiendo al carácter mixto de la investigación en un diseño de tipo anidado concurrente de modelo dominante. Lo anterior, implicó etapas progresivas vinculadas al contacto con la institución para obtener su autorización junto con información referida a los adultos egresados entre los años 2010 a 2014 de la capacitación Informática Laboral. Del mismo modo, para la obtención de la información sobre el estado y el proceso de inserción laboral de dicha población, fue necesaria la elaboración de dos instrumentos que respondan al método mixto de la investigación.

Por tanto, los conocimientos expuestos en el presente estudio, sobre la situación laboral de los adultos en situación de discapacidad visual, permitirán conocer las diversas implicancias que conlleva el proceso de capacitación frente a la posterior consecución de un empleo y los múltiples factores que están presentes a lo largo del proceso de inserción laboral de cada adulto entrevistado.

I. Planteamiento del Problema

1.1 Presentación del Problema

Durante la última década, Chile se ha presentado como uno de los países de más rápido crecimiento y dinamismo económico en Latinoamérica. Sin embargo, a pesar de este proceso de desarrollo económico, durante el año 2014 se evidenció una leve desaceleración a raíz de la caída del precio del cobre y el descenso en el consumo privado, lo cual generó un clima de incertidumbre y declive en las inversiones. De este modo, en respuesta a este panorama económico y con la finalidad de aumentar el Producto Interno Bruto (PIB)¹ en al menos tres puntos porcentuales, es que se aprobó la Reforma Tributaria en septiembre del año 2014, en donde uno de los principales objetivos tiene relación con el financiamiento de la reforma educacional y la introducción de nuevos y más eficientes mecanismos de incentivos de ahorro e inversión (BM, 2015).

Dentro de este contexto, Chile ha logrado disminuciones en los niveles de pobreza y un aumento de la prosperidad compartida en los últimos años. Sin embargo, aún se observan grandes desafíos, tales como, el lograr un crecimiento más inclusivo, una distribución de bienes con mayor equidad y disminuir la dependencia económica puesta en la exportación del cobre (BM, 2015).

Ahora bien, las condiciones de crecimiento económico han permitido alcanzar los niveles de desempleo más bajos de las últimas décadas, teniendo así, según el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), a un 6,1% de la población actual en estado de desempleo, mientras que un 55,9%, consideradas todas aquellas personas en edad de trabajar, se encuentran desempeñando alguna actividad laboral remunerada (INE, 2015). Del mismo modo, según el Departamento de Microdatos del Departamento de Economía de la

¹ El **PIB** corresponde al valor total de los bienes y servicios producidos en el territorio de un país en un período determinado, libre de duplicaciones.

Universidad de Chile, el plazo para encontrar un empleo entre los años 2013 y 2015 fluctúa entre 1 día a 6 meses (Peña, N., 2013).

En base a esto, y considerando la mayor empleabilidad existente en el país y el aumento de la demanda del mercado laboral, producto del crecimiento económico, es posible mencionar distintos factores que permiten potenciar la situación laboral de la persona, entendiendo de esta forma la existencia de leyes de protección de desempleo y políticas activas, así como también la regulación de las relaciones personales e interpersonales dentro del ambiente laboral. Cabe señalar además, la importancia de las competencias existentes en la persona empleada o de aquella que se encuentra en el proceso de búsqueda de empleo, puesto que debe cumplir con ciertos requisitos y condiciones necesarias para alcanzar un perfil acorde a las necesidades del empleador (nivel de estudios, presentación personal, salud, experiencia laboral, etc.) teniendo en cuenta que esto permite el ingreso y posterior desarrollo y mantención dentro de un puesto de trabajo.

Para potenciar las competencias y acercar al trabajador a un perfil acorde al puesto de trabajo, hoy en Chile se realizan distintas capacitaciones laborales llevadas a cabo por servicios dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social², el cual tiene dentro de sus ámbitos de acción la empleabilidad y formación para el trabajo, buscando con ello la mejora en la calidad de vida, el aumento de competencias laborales y mejoramiento de las condiciones de empleabilidad.

Este escenario, anteriormente mencionado, es transversal a cada uno de los subgrupos que componen la población chilena (entendiendo dentro de estos a hombres y mujeres en edad de trabajar) y, que para motivos de esta investigación, involucra significativamente a las Personas en Situación de Discapacidad (en adelante PeSD).

² Dentro de los **servicios dependientes** con los cuales cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra la Dirección del trabajo, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), el Instituto de Previsión Social (IPS), el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Dirección General de Crédito Prendario (DICREP), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la Superintendencia de Pensiones y ChileValora.

Según el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (en adelante ENDISC) realizado en Chile en el año 2004, el porcentaje de PeSD bordea el 12,9% de la población total de chilenos, siendo en zonas urbanas en donde se concentra el más alto porcentaje de ellas, alcanzando un 11,5% en la Región Metropolitana, equivalente a 747.017 de PeSD. Dentro de la población con algún tipo de discapacidad, se señala que el 31% presenta discapacidad física y el 19% presenta discapacidad visual, siendo los dos tipos de discapacidad con mayor prevalencia. Ahora bien, de acuerdo a las estimaciones realizadas en base a la población con discapacidad visual en Chile, un 25% presenta ceguera y el 75% restante tiene discapacidad visual en la categoría de baja visión (FONADIS & INE, 2004 a).

Frente a esto, y considerando el aumento de la población adulta en Chile, gran parte de las Personas en Situación de Discapacidad Visual (en adelante PeSDV) se encuentra dentro de este sector etario, existiendo un porcentaje equivalente a un 51% entre los 35 y 64 años, mientras que un 35,1% tiene más de 65 años de edad (FONADIS & INE, 2004 a), aludiendo así a la prevalencia que existe en relación a la adquisición de la discapacidad por factores tales como enfermedades, accidentes e infecciones.

Es así, como dicha población muchas veces se ve enfrentada a distintas circunstancias que le imposibilitan el poder desenvolverse de forma autónoma e independiente, principalmente por las condiciones propias de la discapacidad, requiriendo de rehabilitación en distintos aspectos, referidos estos principalmente a su autonomía en el desplazamiento, la comunicación y en actividades de la vida diaria. En este sentido, la continuidad laboral se ve interrumpida considerando las múltiples barreras (psicológicas, sociales, legales y arquitectónicas) que se presentan al momento de reinsertarse o insertarse laboralmente. Lo anterior, se puede contrastar con las cifras arrojadas por el ENDISC 2004, en donde se observa que dentro de las PeSD en Chile que componen el porcentaje total, solo el 29,2% de estas, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado, observándose una relación entre discapacidad y desempleo.

Si bien, en los últimos años ha existido un avance en relación al valor de la diversidad y ha aumentado el conocimiento en cuanto a la discapacidad, teniendo un mayor bagaje de las

variables de productividad y seguridad en el trabajo, aún una parte de las PeSDV continúa al margen de los procesos inclusivos, esto dado por los diversos prejuicios que permanecen en la sociedad frente a las verdaderas capacidades y potencialidades que presenta la persona, junto a la falta de accesibilidad que poseen muchas empresas empleadoras.

Frente a esta realidad, los Adultos en Situación de Discapacidad Visual (en adelante AdSDV) se ven en la necesidad de buscar alternativas que le permitan adquirir competencias y habilidades para desenvolverse de forma óptima en un puesto de trabajo, ya que esta a su vez es la forma más efectiva de estabilizarse económicamente permitiendo aspirar a nuevas oportunidades para surgir y por lo tanto, mejorar su calidad de vida.

Por consiguiente, resulta fundamental incrementar el nivel de conocimiento sobre la situación laboral de los AdSDV, identificándose esta como un compuesto de innumerables condiciones que están referidas a la participación laboral, el desempleo, la duración de los períodos de cesantía, las características del trabajo, los tipos de contrato, la ocupación, las jornadas, las condiciones y los ingresos laborales, pero que para efectos de esta investigación se entenderá específicamente como el estado laboral, es decir, si cuenta con un trabajo formal remunerado (dependiente de un empleador), si se encuentra desempleado o es un trabajador independiente y el proceso de inserción laboral.

En Chile, actualmente existen distintos agentes públicos que otorgan capacitaciones laborales para PeSD, orientados por el Trabajo Decente, el cual está regido por el trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana³, esto además de distintos colegios enfocados a la rehabilitación funcional del AdSDV, los cuales proporcionan de herramientas y competencias necesarias para poder optar a un puesto de trabajo, asegurando en muchos casos la empleabilidad del adulto.

³ El **Programa Nacional de Trabajo Decente** de Chile fue firmado por el gobierno de Chile, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y de Comercio (CPC) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ahora bien, en base a las experiencias prácticas de formación docente dentro de los distintos centros de formación laboral, es posible observar una tendencia hacia el área de “Computación e Informática”, en donde el campo laboral está orientado hacia puestos de trabajos que tengan relación con la entrega de servicios y/o ventas a través de la atención telefónica. Por consiguiente, las oportunidades laborales se ven reducidas y condicionadas a las ofertas que entregan estos servicios y también, los puestos de trabajo disponibles en las empresas.

En base a lo anteriormente expuesto y con el fin de determinar si la capacitación llevada a cabo en un programa de rehabilitación ha sido exitosa o ha presentado falencias, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la situación laboral actual de adultos en situación de discapacidad visual capacitados en el área de Informática?

1.2 Delimitación del Problema

Posterior al proceso de capacitación laboral en el área de Informática, llevado a cabo en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, es fundamental conocer la situación laboral de los AdSDV egresados. Esto con la finalidad de nutrir el trabajo que se realiza como institución, mediante las experiencias que estas personas tienen al enfrentarse al mundo laboral, considerando sus fortalezas y desafíos que pueden incidir en la obtención de un puesto de trabajo.

De este modo el *Estado Laboral*, como primera arista del objeto de estudio, pretende conocer si es que el sujeto está “ocupado”, es decir, todas aquellas personas egresadas de la capacitación laboral que durante el período de la investigación se encuentran trabajando de forma dependiente o independiente de un empleador. Por otra parte se pretende conocer si el sujeto está “desocupado”, abarcando a todas aquellas personas egresadas de la capacitación laboral que durante el período de la investigación no cuentan con un trabajo, pero sin embargo

se encuentran en la búsqueda activa de este. Finalmente, se espera conocer si el sujeto se encuentra en un estado laboral “inactivo”, correspondiendo este a aquellas personas egresadas de la capacitación laboral que durante el período de la investigación no cuentan con un trabajo y no están en la búsqueda activa de este.

Así mismo, tiene gran importancia conocer otra arista del objeto de estudio, la cual tiene relación con el proceso de inserción laboral de los AdSDV, considerando que la institución no cuenta con un registro que les permita observar las diferentes realidades a las que se ven enfrentados estos adultos antes de llegar al puesto de trabajo. Por ello, concebimos *Inserción Laboral* como el proceso que se vincula al ingreso al puesto de trabajo, específicamente, desde la búsqueda hasta la inducción laboral, pasando por la postulación, el acuerdo o contrato y la ocupación del cargo, tomando en cuenta los tiempos, los modos de acceso al trabajo y la posible relación con otras instituciones⁴.

Para efectos de esta investigación, se considerará a las personas egresadas de la capacitación laboral que se encuentren ocupadas; trabajando de forma dependiente de un empleador y que utilice el software lector de pantalla JAWS (considerando que es el principal Software utilizado por la población en situación de discapacidad visual), para desempeñarse en su puesto de trabajo.

Entendiendo dentro de este proceso, la importancia de un seguimiento que permita conocer si lo llevado a cabo en la capacitación resulta ser exitoso o ha presentado dificultades para los AdSDV que ya se encuentran insertos en un puesto de trabajo, conociendo además, cuáles han sido los factores responsables de estas posibles dificultades presentadas.

⁴ Dentro de las instituciones que forman parte de los Programas de Servicios Sociales se encuentra: Fundación Coanil, Fundación Tacal, Fundación Luz, Programa Ágora, Fundación ChileCap.

1.3 Justificación

A través del proceso de formación profesional de Educadoras Diferenciales especialistas en Problemas de Visión, es que se han vivenciado diferentes experiencias prácticas que han permitido conocer y reflexionar sobre los procesos implicados a las diferentes áreas, desde Escuelas Especiales para PeSDV y/o Multidéficit, establecimientos con Programas de Integración Escolar, diversos centros de atención y Rehabilitación del adulto ciego y/o con baja visión, entre otros. De este modo, en el octavo semestre de la carrera Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Diferencial con mención en Problemas de la Visión, en el contexto de las áreas de estudio de formación profesional aplicada, se cursa la Práctica del Adulto e Integración Laboral en Problemas de Visión.

Es en este contexto, que se logra observar que la mayor parte de los planes o programas de trabajo que se llevan a cabo con los AdSDV, independientemente del centro al cual se asiste, están enfocados en la rehabilitación funcional con el fin de recuperar la autonomía y eficiencia en el manejo personal, la independencia en el desplazamiento, la realización de actividades de la vida cotidiana y las habilidades de comunicación que, frente al déficit visual congénito o adquirido, se ve afectada en su desarrollo o tienen un retroceso. De este modo, uno de los ámbitos más importantes que se ve afectado en esta etapa de la vida es la dimensión laboral, comprendiendo que al no disponer de un empleo, además de perder la fuente de ingreso económico, se ve amenazada la realización de proyectos que garanticen la plena autonomía.

Es así como existen diversas instituciones enfocadas a capacitar e insertar laboralmente a AdSDV, sin ir más lejos, a través de las instancias prácticas se conoce el Colegio de Ciegos Santa Lucía, ubicado en la comuna de La Cisterna, el cual ha puesto en marcha de manera formal desde el año 2010 el programa de Rehabilitación y Capacitación Laboral para AdSDV contemplando áreas como Masoterapia, Amasandería e Informática las cuales *“buscan promover la empleabilidad y proyecto de emprendimiento a través de la adquisición de herramientas necesarias para el desarrollo de actitudes y comportamientos acordes al mundo social y laboral”* (Colegio de Ciegos Santa Lucía, 2015 b). Actualmente, la capacitación

correspondiente a Masoterapia es un área que está siendo investigada por la directora del establecimiento, encontrándose esta relacionada con la inserción laboral de los AdSDV egresados. Por otro lado, el área de Amasandería tiene un perfil de emprendimiento, puesto que su objetivo no pretende, necesariamente, que los AdSDV egresados se inserten laboralmente en un puesto de trabajo y se encuentren dependientes de un empleador. Finalmente, la capacitación correspondiente a Informática Laboral es un área que no está siendo estudiada, desconociéndose cómo ha sido el proceso de inserción laboral de estas personas.

Frente a la falta de información y seguimiento, específicamente de los egresados del área de Informática, es que no es posible conocer si la capacitación ha sido exitosa, es decir, si los egresados se encuentran en un puesto de trabajo en que las funciones que realizan tienen directa relación con la utilización del software de lector de pantallas JAWS, o por el contrario, si se han presentado falencias, por lo tanto, si los egresados se desempeñan laboralmente en áreas en que no utilicen el software, o bien, no se encuentren trabajando.

Es por esto, que frente a las demandas de la institución y a las necesidades de los adultos que participan de este programa, resulta ser una temática que necesita ser estudiada, conociendo así el estado laboral y el proceso inserción laboral de los adultos, considerando que en las capacitaciones debiesen alcanzar las competencias necesarias para desenvolverse de forma óptima en el puesto de trabajo en el cual se insertan.

Refiriéndose a las implicancias prácticas, no se conoce el estado laboral de los adultos que egresaron del programa de rehabilitación y capacitación laboral desde el año 2010 hasta el 2014, por lo cual, esta información resulta relevante en los futuros proyectos de la comunidad educativa para continuar desarrollando acciones innovadoras y espacios inclusivos que favorezcan este proceso.

1.4 Objetivos

- Objetivo general

Describir la situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados del programa de capacitación laboral en el área de Informática entre los años 2010 y 2014.

- Objetivo específicos

1. Determinar el estado laboral de los adultos en situación de discapacidad visual egresados del programa de capacitación laboral en el área de Informática entre los años 2010 y 2014.
2. Identificar las características del proceso de inserción laboral desde la perspectiva de los adultos en situación de discapacidad visual egresados del programa de capacitación laboral en el área de Informática entre los años 2010 y 2014.

1.5 Supuesto Investigativo

De acuerdo a las experiencias vividas como docentes en formación en el área de AdSDV, la información examinada y expuesta hasta el momento, en conjunto con la recaudación de datos que nos entregan las cifras, es posible evidenciar las diversas barreras con las que una PeSDV se enfrenta al momento de optar a un puesto laboral. Por consiguiente, para efectos de esta investigación, se cree que los resultados dejarán en evidencia que los AdSDV egresados del programa de capacitación laboral llevado a cabo en el Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 al 2014, en su mayoría se encuentran desempleados o desempeñando otra actividad laboral que no tiene relación con el área de Informática. Por otro lado, en relación a los procesos de inserción laboral de los AdSDV se presume que estos fueron complejos,

conllevando diversas sensaciones de inseguridad y frustración frente a la falta de competencias orientadas a procesos formales de ocupación laboral. Del mismo modo, se cree que la inexperiencia por parte de las empresas empleadoras en conjunto con los prejuicios existentes ante la contratación de PeSD, incidieron directamente en el desempeño de los AdSDV en las actividades que demandan sus puestos de trabajo.

II. Marco Referencial

En este segundo capítulo se contemplará, en una primera instancia, aspectos generales sobre el desarrollo económico en América Latina y, de manera específica, en Chile, haciendo énfasis en el rápido crecimiento alcanzado en relación a otros países latinoamericanos y permitiendo entender la relación existente en torno al desarrollo económico del país con la situación laboral actual de la población chilena, específicamente de aquellos que se encuentran en situación de discapacidad visual.

Posteriormente, se ahondará en la normativa legal que promulga los derechos de las PeSDV, los cuales se encuentran relacionados principalmente a la formación educacional y profesional, que les permita postular, ingresar y mantenerse en un puesto de trabajo. De este modo, la Ley N°20.422/2010, el Programa de Trabajo Decente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Decreto N°300/1994, permitirán generar una idea global sobre el contexto legal laboral actual en Chile.

Una vez abordado el contexto económico y laboral en Chile, esto además de las distintas leyes existentes en torno al ámbito laboral para las PeSDV, resulta necesario saber qué se entiende por discapacidad visual, considerando así sus diversos grados y causas que pueden afectar en diversos momentos de la vida, centrándonos específicamente en la etapa adulta, en donde se ven asociadas distintas dificultades cotidianas que se presentan en la interacción del déficit y las barreras del entorno. Para ello, es fundamental referirse a la etapa del duelo, la cual está asociada a la adquisición de la discapacidad, y a los aspectos más esenciales que requieren de un trabajo a cargo de un profesional especialista: Orientación y Movilidad, Habilidades de la Vida Diaria y Comunicación (Braille e Informática).

Finalmente, se abordarán las capacitaciones laborales para PeSDV que entregan diversas instituciones, sin embargo, se dará énfasis al área de “Informática” junto a su programa impartido por el Colegio de Ciegos Santa Lucía. Esto permite plantear la situación laboral de los AdSDV en la actualidad, conociendo el estado laboral y el proceso de inserción laboral en nuestro país.

2.1 Desarrollo Económico

La economía, como ciencia social, se dedica al estudio de los distintos procedimientos de producción, intercambio, consumo de bienes y servicios, que inciden en el movimiento y crecimiento de un país. En base a esto y según lo señalado por Edmond Malinvaud, economista Francés contemporáneo, citado por Schettino, *“la economía es la ciencia que estudia de qué manera los recursos escasos son empleados para la satisfacción de las necesidades de los hombres en la sociedad; por una parte, está interesada en las operaciones esenciales de la producción, distribución y consumo de los bienes; y por la otra, en las instituciones y actividades cuyo objeto es facilitar estas operaciones”* (Malinvaud, E., 2003, p. 3 - 4).

En este contexto, es que surgen políticas económicas que tienen por finalidad favorecer el crecimiento y desarrollo económico de cada Estado, según las necesidades presentadas por la población. De esta manera, desarrollo económico se puede definir como *“la capacidad que tienen los países o regiones para crear riquezas a fin de promover y mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes”* (Arguello, L., 2012, pág. 9). De acuerdo a ello, podemos decir que el desarrollo económico se vincula al progreso de un país a través del tiempo, mediante cambios que se suscitan a nivel económico con una incidencia social, relacionándose directamente con la disminución del desempleo, la pobreza y las brechas de desigualdad en los niveles de vida de las personas. Ahora bien, el crecimiento económico se basa en estadísticas, resultados cuantitativos, aumento de su cantidad o tamaño, relacionándose directamente con el Producto Interno Bruto (PIB).

En cuanto al crecimiento de América Latina y el Caribe, el Estudio Económico realizado por CEPAL el año 2015, en su edición número 67, señala que la desaceleración económica, es decir, la disminución temporal del ritmo de crecimiento de la actividad económica, se debe a factores tanto externos como internos que se relacionan directamente con el lento crecimiento de la economía mundial y la caída de la inversión, es decir, la disminución de las exportaciones en algunos países sudamericanos.

Chile es uno de los países latinoamericanos que posee una de las economías de más rápido crecimiento en la última década. A pesar de ello, Chile desde el año 2010 ha sufrido una constante desaceleración que ha generado un clima de incertidumbre y un declive en las inversiones (BM, 2015).

Es por ello, que el Gobierno de Chile y el Banco Mundial (en adelante BM) han suscrito un acuerdo de cooperación “Estrategia de Alianza con el País (EAP)”, que se realiza dentro de los años 2011-2016, el cual pretende apoyar la visión del Gobierno de Chile de erradicar la pobreza extrema y lograr el estatus de país desarrollado hacia fines de la década. Este apoyo será llevado a cabo mediante una intervención focalizada en temas específicos, dentro de los cuales se menciona la creación de empleos y el mejoramiento de la equidad, favoreciendo a aquella población que presenta mayor vulnerabilidad dentro del país (BM, 2015).

En este sentido, son precisamente las PeSD la población que se encuentra mayormente afectada, teniendo una menor participación económica y tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. Situación que se observa a nivel nacional, según los datos obtenidos por el ENDISC (INE & FONADIS, 2004 b). Ahora bien, en base a los acuerdos que se han establecido los últimos años en torno a la población en situación de discapacidad en Chile y para facilitar la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en el año 2008, es que el desarrollo económico juega un rol importante frente a la formulación de políticas y programas que promuevan la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurando una adecuada protección social, en beneficio de las PeSD y la comunidad en general.

2.1.1 Desarrollo económico y discapacidad.

Frente al panorama económico presentado en Chile y según los datos entregados por el ENDISC 2004, el 25,5% del total de las PeSD vive en bajas condiciones socioeconómicas (INE & FONADIS, 2004 b), siendo evidenciado en aspectos sanitarios, académicos y de participación social, particularmente a nivel económico (OMS y BM, 2011).

Según los datos entregados por el Informe Mundial sobre la Discapacidad, las PeSD presentan tasas más altas de pobreza que aquellas que no presentan algún tipo de discapacidad, considerando los costos adicionales que se atribuye a esta situación, relacionados a la asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares (OMS y BM, 2011). De este modo, la discapacidad y la pobreza impactan en su participación dentro de la sociedad, relacionando así los datos entregados por el ENDISC 2004, en donde las PeSD representan el 12,9% de la población total, siendo esto equivalente a 2.068.072 de personas, de las cuales 1.380.874 se encuentran en edad de trabajar, pero solo el 29,2% de ellas realiza trabajos remunerados (INE & FONADIS, 2004 b).

Este impacto, se debe principalmente a las barreras que dificultan el acceso de las PeSD a servicios fundamentales como lo son la salud, la educación, el empleo y el transporte. Es así como en Chile más de la mitad de las PeSD (52,5%) no han terminado la enseñanza básica, mientras que solo el 6,49% de ellos han tenido acceso a servicios de rehabilitación en el último año (INE & FONADIS, 2004 b).

En base a las cifras anteriormente mencionadas es posible observar que existe una población considerable de PeSD que se encuentran en edad de trabajar y presentan una situación de desempleo, así mismo, muchas de ellas no han terminado la enseñanza básica completa, lo cual para Chile, país en vías de desarrollo, representa variadas limitaciones en el acceso a los bienes fundamentales para las PeSD, dificultando su desarrollo dentro de la sociedad en igualdad de derechos y oportunidades.

Frente a esto, es que resulta necesario la incorporación de un desarrollo inclusivo y sostenible, teniendo en cuenta que al mejorar las condiciones socioeconómicas de las PeSD se reduciría el impacto de la discapacidad asociada en un 48% (INE & FONADIS, 2004 b), demostrándose que la discusión sobre la desigualdad y la pobreza tiene gran relevancia al momento alcanzar metas públicas relacionadas al ámbito laboral y a las brechas existentes de desempleo en las PeSD.

Ahora bien, es posible observar avances en cuanto a los alcances del desarrollo económico que han favorecido a la inclusión de PeSD. En base a ello, se distinguen diversas teorías que vinculan el desarrollo económico y la discapacidad a lo largo de la historia.

En primera instancia, Smith (1976) y Lewis (1954), citados por Martínez, B. explican la “Teoría sobre el Efecto Goteo”, señalando que si el crecimiento económico se mantiene, eventualmente todos los miembros de la sociedad incrementarían los ingresos, la inversión y las oportunidades de empleo. Sin embargo, Stiglitz (1974) ha criticado esta teoría haciendo hincapié en la carencia de información suficiente que obtienen las personas de escasos recursos y particularmente las PeSD, lo cual incide directamente en la libertad de elegir opciones que maximicen sus beneficios (Martínez, B., 2011). Por su parte, Sen (1988) y Chowdhury (2005), citados por Martínez, B., critican el cálculo de la pobreza que realizan instituciones como el BM a través del per cápita, entendiendo que estos no detectan las desigualdades existentes dentro del hogar, puesto que solo miden una dimensión de la pobreza y no registran su interacción con otras variables como la discapacidad en un miembro de la familia (Martínez, B., 2011).

En respuesta a las críticas del efecto goteo, y considerando que el crecimiento económico no era necesariamente una condición para la eliminación de la desigualdad socioeconómica, surge la “Teoría de las Necesidades Básicas” según lo estipulado en la Conferencia sobre el Empleo Mundial, 1976, citada por Martínez, B., la cual pretende cubrir los requerimientos mínimos para una familia, siendo estos de consumo privado; alimento, vivienda, utensilios del hogar y servicios esenciales provistos por y para la comunidad; salud, educación, entre otros. En base a esto, es que se promueven programas de salud y rehabilitación para las PeSD, sin embargo, no tienen una perspectiva real de inclusión de estas en el mercado productivo. Por lo tanto, la principal crítica a esta teoría es que las PeSD “*son vistas como objetos pasivos receptores de servicios sociales, pero no como sujetos de cambio y de aporte al valor de la economía a través del trabajo*” (Martínez, B., 2011, pág. 80). De este modo, sus necesidades son abordadas desde una perspectiva universal y local mediante medidas uniformes que señalan el cómo deben ser satisfechas, impidiendo que las PeSD identifiquen sus propias prioridades de desarrollo.

Siguiendo la perspectiva de las necesidades básicas, surge la “Teoría del Desarrollo Humano”, puesta en práctica por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, organismo citado por Martínez, B., la cual se preocupa por la libertad, la dignidad y bienestar de los individuos. Plantea que la renta no se correlaciona con el acceso a bienes públicos y además, la forma en que los individuos pueden convertir su renta en un determinado nivel de vida varía por diversos factores, entre ellos, la discapacidad. Sobre este factor, se señala que para una PeSD resulta más difícil obtener un empleo y mantenerlo, esto sumado a que suelen recibir menores ingresos por su trabajo que una persona sin discapacidad. Además, los costos extraordinarios asociados al déficit (gastos médicos, ayudas técnicas, transporte, etc.) implicarán un desembolso económico elevado, lo cual se traduce en obstáculos y dificultades para convertir el dinero en calidad de vida.

Mediante esta Teoría, se señala la existencia de posibles desventajas económicas que afectarían directamente a las PeSD, considerando que los factores necesarios para obtener una buena calidad de vida no se relacionan únicamente con el ingreso personal, sino también con condiciones sociales, tales como la provisión de educación pública, ofertas de trabajo y servicios o bienes disponibles para toda la población.

Ahora bien, para que las PeSD puedan ser protagonistas y partícipes del desarrollo económico del país, es que se reconoce la importancia de su empoderamiento para acceder a los recursos, aprovechar las oportunidades existentes y presionar a favor de nuevos mecanismos que propicien su participación en la sociedad. Esto en base a la “Teoría del Empoderamiento”, la cual, según la UNICEF, organización citada por Martínez, B., se define como *“el proceso en el que las personas toman control y acción para superar los obstáculos”* (Martínez, B., 2011, pág. 86).

Este enfoque, representa una forma de garantizar que las respuestas del gobierno sean adecuadas para cubrir las necesidades y responder a los derechos de las PeSD. Sin embargo, para que este proceso se lleve a cabo, es fundamental la auto-representación de la persona en cuestión, que mediante el conocimiento de sus derechos haga valer su identidad como ciudadano, y también la participación de una comunidad sensibilizada y receptiva en torno a la

temática de discapacidad que brinde la posibilidad del ejercicio de los derechos; entendiendo que no es caridad ni voluntad lo que representa la creación de una normativa o marco legal.

Las teorías sobre desarrollo económico y discapacidad que se han planteado, han contribuido a la inclusión de las PeSD dentro de la sociedad, sin embargo, han omitido elementos esenciales sobre esta población que no han permitido dar término a la desigualdad y la pobreza, existiendo aún brechas sociales y barreras que afectan de forma directa su participación en políticas públicas que contemplen y hagan efectivos sus derechos fundamentales y permitan su inserción al mundo laboral, de manera que exista un crecimiento sostenible e igualitario alcanzando la cohesión social, mediante conceptos como educación y acceso a la información.

2.2 Contexto Laboral: “Trabajo y Empleo”

El trabajo, como concepto, ha tenido diferentes modificaciones a lo largo de la historia, siendo una actividad que ha acompañado al hombre desde épocas prehistóricas hasta la actualidad, adquiriendo distinto valor y significado a través del tiempo.

En los comienzos de la edad antigua, y durante miles de años, el trabajo era considerado como una actividad física, atribuida principalmente a los esclavos. De esta forma, muchos filósofos griegos de la época, tales como Aristóteles, distinguían tres diferentes clases sociales: la clase dominante, ociosa, creativa y libre, dedicada principalmente a la contemplación; a clase artesana, cuya actividad dependía de la oferta y demanda, privada de la posesión de tierras y bienes debido a la limitación de sus derechos; y los siervos y esclavos, dedicados al trabajo y producción, despojados de todo tipo de derecho social (Díaz, L., 1998).

Dicha concepción, se mantuvo durante un largo período de tiempo, siendo con la llegada del Renacimiento, en el siglo XVIII, que comienza a haber un cambio de creencias y pensamientos, existiendo una noción distinta del hombre y del mundo. Es así, como comienzan a surgir nuevas formas de actividades productivas, las cuales les permitían a las

personas el alcance de un mayor estatus social, producto del crecimiento económico, siendo el trabajo, una actividad que cada vez adquiere un mayor valor para la sociedad moderna, *“pasando de ser una imposición sobre una o varias clases sociales, a ser el medio para ocupar una posición social”* (Díaz, L., 1998, pág. 29).

Pese a esto, no es hasta la llegada de la revolución industrial y la aparición de nuevas maquinarias, que se produjeron importantes cambios a nivel social y económico. Es así como los sistemas industriales centraron su producción en las grandes fábricas, las cuales se convirtieron en los principales proveedores de los mercados, además de introducirse en el sector agrario, disminuyendo las necesidades de mano de obra. Como consecuencia de esto, es que comienza a existir una situación de pobreza y precariedad del pueblo obrero, viéndose en la necesidad de establecer sindicatos que permitieran velar por sus intereses, logrando, durante el Estado de Bienestar⁵, reconocer sus derechos como trabajadores y su integración a la participación social.

Es así, como el trabajo ha pasado a formar parte de una de las actividades esenciales para el desarrollo de la humanidad, permitiendo el alcance de una mayor seguridad y estabilidad a nivel económico y social. En relación a esto, Josep Blanch, Doctor en Psicología y Diplomado en Ciencias Sociales, concibe el trabajo como *“la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos, o la realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas”* (Blanch, J.M., 1996, pág. 87), contemplando así, el trabajo como una actividad que tiene un sentido y un valor específico, permitiéndole a la persona la prestación de bienes y recursos que logren la obtención de algún tipo de compensación material para la satisfacción de sus necesidades, siendo esto fundamental para subsistir dentro de la sociedad.

⁵ El **Estado de Bienestar** es un concepto político que tiene que ver con una forma de gobierno en la cual el Estado, se hace cargo de los servicios y derechos de una gran parte de la población considerada humilde o empobrecida.

Por otro lado, cabe señalar que el trabajo no se vincula únicamente a retribuciones económicas, puesto que dicha actividad también permite que el individuo se desarrolle de manera transversal y alcance beneficios a nivel personal y social. De esta forma, el trabajo supone el alcance de una mayor autoestima y autoimagen personal, esto debido principalmente a la confianza que se adquiere frente a las demandas, objetivos y obligaciones derivadas del trabajo, así también, la persona tiene la posibilidad de una mayor interacción social, estableciendo todo tipo de relaciones personales, esto además de aportar y contribuir con su labor productiva a la sociedad.

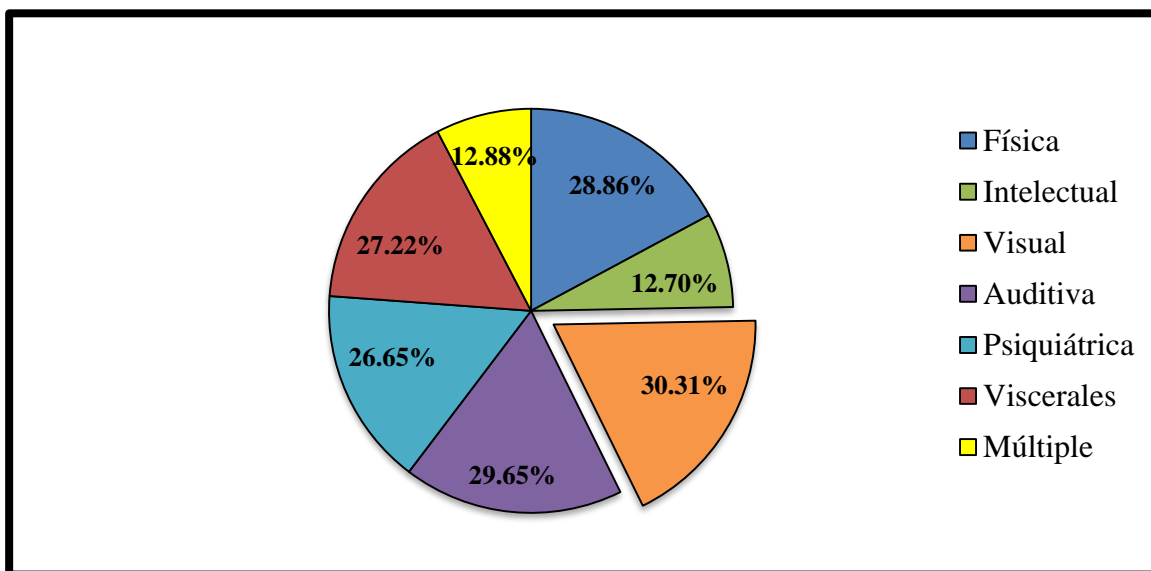
Ahora bien, resulta fundamental la distinción entre trabajo y empleo, considerando este último como *“una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa”* (Neffa, J.C., 1999, pág. 12). Es así como el concepto de empleo, en este sentido, supone el intercambio de la prestación de un servicio por un salario asignado individualmente y ciertas garantías de estabilidad, existiendo un empleador y un contrato de por medio.

Cabe señalar, que hoy en día el trabajo está consagrado como un Derecho Humano, por el cual toda persona tiene libertad ante la elección de un empleo y a acceder a condiciones óptimas de trabajo, vinculadas estas con la seguridad, calidad de vida y salud dentro de este.

2.3 Situación Laboral de Personas en Situación de Discapacidad

En Chile, las PeSD que no realizan un trabajo remunerado alcanzan el 70,8% de la población con discapacidad mayor de 15 años, lo que equivale a 1.380.874 de personas. De igual manera, es relevante mencionar que por cada dos personas sin discapacidad que trabajan remuneradamente, tres PeSD no lo hacen, por lo cual se entiende que mejorando las oportunidades de empleo se reduciría el impacto de la discapacidad en un 39% en este ámbito (FONADIS & INE, 2004).

Gráfico N° 1: PeSD que realizan un trabajo remunerado según tipo de Discapacidad.



Fuente: ENDISC 2004, Resultados Parte 3.

Ahora bien, según el gráfico anterior, se evidencia que solo el 30,31% de la población total de PeSDV realiza un trabajo remunerado (INE & FONADIS, 2004 a).

El panorama laboral de las PeSDV en nuestro país, deja en evidencia las dificultades y barreras presentes al momento de optar a un puesto de trabajo, relacionadas con el bajo nivel educativo, la ausencia de herramientas formativas y falta de experiencia que les permita acceder al mercado laboral en las mismas condiciones que una persona sin un déficit visual. De este modo, los aspectos mencionados junto con el manejo de la informática y un adecuado desplazamiento son, sin duda, aspectos elementales que toda persona debe dominar para encarar una búsqueda de trabajo que le permita adquirir autonomía, mejorar su calidad de vida y contribuir a la economía nacional.

Por otro lado, el ENDISC 2004, señala que 196.828 personas de la población total de chilenos que realizan una actividad laboral presentan discapacidad visual, dejando en evidencia su baja participación en este ámbito, considerando que el total de PeSDV corresponde a 634.906 en nuestro país. Por consiguiente, es posible observar que la adquisición de la discapacidad visual afecta de forma transversal a la persona, entendiendo que

no necesariamente estas dificultades están presentes al momento de optar a un puesto de trabajo sino también para quienes lo poseen y deben mantenerlo.

Si bien es cierto, son cada vez más PeSDV que han pasado a formar parte del sistema económico; como empleados productivos, empresarios de éxito y clientes satisfechos, sin embargo una parte importante de esta población aún continúa al margen de los procesos inclusivos. Es así como son diversas las organizaciones que han ampliado sus servicios de intermediación laboral para mejorar la demanda que ejercen sus usuarios e iniciar un trabajo en red que permita potenciar el quehacer y favorezca la inclusión socio-laboral de PeSDV.

Por consiguiente, es innegable que cualquier intento de vida autónoma implica necesariamente la consecución de un puesto de trabajo que proporcione los medios económicos para el propio sustento y el de la familia, esto además del desarrollo personal y social al acceder a puesto de trabajo, existiendo un alcance de una mayor autoestima y dignificación, siendo todos ellos, pilares básicos en la vida de toda persona para poder entrar en la sociedad y formar parte de ella. De este modo, en la medida que las PeSDV sean vistas en sus potencialidades y fortalezas, se irá comprendiendo que la diversidad en el ámbito laboral es un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad, el éxito de las empresas y de la sociedad en general.

2.3.1 Estado laboral.

En la actualidad, las PeSDV no son concebidas como sujetos que requieren protección y cuidado, considerando que el derecho a un trabajo digno está garantizado en varios instrumentos internacionales (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, 2008 y el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983) y nacionales (Ley 20.422/2010 y el Programa de Trabajo Decente), los que permiten su ingreso a capacitaciones y a un puesto de trabajo, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades tanto en situaciones de trabajo como de formación. Pese a ello, cuestiones como la accesibilidad, las barreras y el ajuste psicosocial a la discapacidad visual, son aspectos aún pendientes para el logro de la plena inclusión social.

Cabe señalar, que dentro de esto, la educación resulta ser un factor fundamental en relación a los datos de desempleo sobre las PeSDV, puesto que las oportunidades de encontrar un puesto de trabajo se ven altamente reducidas.

Bajo esta perspectiva, las barreras para el acceso a un empleo dependerán del momento en que la persona adquiera la discapacidad visual, entendiendo que esta situación puede presentarse en distintas etapas a lo largo de la vida; en la transición de la escuela al trabajo, en la plenitud en el ámbito laboral o al alcanzar la edad de jubilar. Es así como en cada etapa, las experiencias de cada persona serán significativamente distintas en relación a cómo afrontar la adquisición de la discapacidad y las decisiones que se tomen en torno al ámbito laboral, requiriendo en muchas ocasiones un proceso de rehabilitación y capacitación que le permitan a la persona cambiar favorablemente su estado laboral (en el caso de encontrarse desempleado) o mantenerse dentro el (considerando las distintas adecuaciones necesarias para su éxito).

En base a esto, es fundamental el rol que cumplen las empresas que presentan interés y disposición por contratar a PeSDV, considerando que esta acción permite mejorar la reputación corporativa y el ambiente interno de trabajo. Esto según lo manifestado por las empresas y empleadores que han contratado a personas con discapacidad, quienes han constatado los beneficios que esto significa (SOFOFA & OIT, 2013 a). Por su parte, en cuanto a la PeSDV que es contratada y pasa a formar parte de una empresa, se han evidenciado cambios positivos a nivel personal mejorando su economía y autonomía en la cobertura de sus necesidades, esto junto con aumentar su autovaloración personal en la medida que se inserta en un puesto de trabajo y se va adaptando al mismo.

De esta forma es posible señalar que el estado laboral en las PeSDV está condicionado por diversas barreras; culturales, sociales y arquitectónicas, que dificultan los procesos inclusivos y limitan la obtención y/o permanencia en un empleo, sin embargo la exigencia de derechos y oportunidades laborales por parte de las PeSDV han permitido generar avances, viéndose estos reflejados en la implementación de capacitaciones y adaptaciones que han permitido mejorar la accesibilidad y superar las barreras dentro del puesto de trabajo.

2.3.2 Inserción laboral.

En relación a los datos entregados por el ENDISC 2004, el total de personas, mayor de 15 años, que realiza un trabajo remunerado equivale a un 48%, mientras que esta situación, en las PeSD, corresponde a un 29% (INE & FONADIS, 2004 b). Estos datos, reflejan que la proporción de personas que presentan algún tipo de discapacidad y realizan trabajo remunerado, están por debajo en comparación a la población total del país. Frente a esta situación, el Estado Chileno, a través del Departamento de Inclusión Laboral, perteneciente al SENADIS, presenta como principal objetivo contribuir a que las PeSD sean incluidas laboralmente con igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos y niveles. Cabe señalar que para el cumplimiento de lo anterior, la PeSD tiene derecho a participar de capacitaciones previas para adquirir las competencias que le permitan optar a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Considerando lo anterior y frente a la inclusión laboral de PeSD en trabajos dependientes de un empleador, SENADIS propone líneas de acción que consideren la articulación de redes con instituciones públicas y privadas con el fin de generar espacios de diálogo, vinculación y gestión de puestos laborales. Del mismo modo, contempla el financiamiento de iniciativas que les permita a las PeSD fomentar la inclusión laboral mediante acciones que consideren el desarrollo de habilidades socio-laborales, capacitación en oficios, desarrollo de competencias laborales y la realización de ajustes en los puestos de trabajo.

Ahora bien, con el pasar del tiempo y los constantes cambios que surgen frente a la temática de discapacidad, es posible reconocer que la diversidad de la fuerza de trabajo es un factor fundamental dentro de las empresas, las cuales mejoran su rendimiento, productividad y éxito. Dentro de los beneficios que se obtienen en la contratación, es posible mencionar mejoras en el clima laboral, el cual promueve el trabajo en equipo y sensibiliza al resto del personal, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación. Del mismo modo, es posible observar una disminución de la inasistencia al trabajo, ya que las PeSD generan mayor compromiso con la empresa y esta, a su vez, proyecta una mejor imagen corporativa (SOFOFA & OIT, 2013 a). Por otra parte, existen una serie de factores favorecedores de los

procesos de inserción laboral de PeSD, lo que según Pallisera, Fullana y Villa (2005), citadas por Galván, C., se relacionan con el apoyo familiar que recibe el adulto, la colaboración entre la familia y el servicio de inserción laboral, el apoyo ofrecido por el preparador laboral, la formación previa del trabajador (aprendizajes funcionales básicos, habilidades laborales, formación específica para el desempeño del puesto de trabajo, conocimientos de carácter socio-personales, etc.) y las características del entorno laboral (Galván, C., 2015).

Para contribuir a que las empresas se beneficien de la contratación de PeSD es que se lleva a cabo el proyecto de “Sello Inclusivo”, impulsado por SENADIS con el objetivo de contribuir a la inclusión de PeSD a través del reconocimiento que se le otorga a las diversas instituciones que cumplen con requisitos específicos, otorgándose el sello con mención accesibilidad universal, accesibilidad web y/o inclusión laboral.

De este modo, la OIT y la SOFOFA asumen un papel fundamental dentro del proceso de inserción laboral de las PeSDV, con el fin de lograr una efectiva inclusión, incentivando a las empresas para la contratación de esta población a través de publicaciones como “Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad”, la cual forma parte de la “Estrategia Empresarial para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad”, sugiriendo cinco pasos para lograr la inclusión laboral y generar un convenio de trabajo conjunto con el comité laboral y la empresa que presenta interés en contratar a PeSDV, realizando un acuerdo entre SOFOFA y los representantes de la organización o empresa, manteniendo una constante compañía y apoyo en el proceso de inclusión laboral de PeSD.

Por otro lado, es posible observar en el proceso de contratación de PeSD las experiencias de los contratados y empleadores, en el cual se señala que *“las empresas pueden encontrar en las personas con discapacidad una gran oportunidad para incorporar a trabajadores entusiastas, dispuestos a aprender y comprometerse con los valores y el quehacer de la organización”* (SOFOFA & OIT, 2013 a, p. 33), siendo un proceso que genera beneficios en el clima laboral, en la PeSDV y en la empresa contratante, en el momento en que se dispone de un puesto de trabajo con adecuaciones propias para el desempeño en igualdad de condiciones del trabajador, dejando atrás la discriminación y considerando a la PeSDV un

agente activo en los procesos económicos y productivos, convirtiéndose así, a través de la inserción laboral, en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la igualdad de oportunidades.

Ahora bien, la consecución de un puesto de trabajo de manera independiente se ha constituido como una alternativa laboral favorable en cuanto a la flexibilidad horaria y la administración del capital para incrementar de manera progresiva los ingresos. Es así particularmente SENADIS ha desarrollado concursos de proyectos buscando impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios que les permita a las PeSD y a sus familias llevar a cabo sus iniciativas, incentivando la promoción de oportunidades empresariales y generación de negocios.

2.4 Contexto Legal en Chile: “Leyes Laborales para Discapacidad”

A nivel mundial, existen distintas normativas legales que permiten asegurar y resguardar los derechos de las personas, permitiendo alcanzar su igualdad y dignidad dentro de la sociedad. Frente a esto, la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), organismo internacional encargado de *“promover el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”* (Carta de las Naciones Unidas, 1945, Art. 55), crea la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se contemplan los derechos civiles, políticos, económicos y sociales, siendo ellos inherentes a la naturaleza de las personas, contemplando a las PeSD.

La ONU, además cuenta con distintos organismos especializados en la promoción de los Derechos Humanos. Dentro de estos, es posible mencionar la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), la cual tiene por misión *“promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, favoreciendo las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso”* (OIT, 2015). En base a esto,

la OIT contempla dentro de sus objetivos un compromiso con las PeSD, promoviendo la justicia social y el logro de un Trabajo Decente que permita dar paso a la inclusión laboral.

A nivel nacional, Chile, desde el año 1948, es miembro activo de la ONU, teniendo directa responsabilidad y coordinación en las actividades llevadas a cabo por dicha entidad. De esta forma, Chile presenta diversas leyes orientadas a promover el cumplimiento de una normativa legal enfocada hacia las PeSD, teniendo en cuenta la importancia de asegurar la igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación, esto además de asegurar la inclusión en el ámbito laboral en condiciones equitativas y satisfactorias.

2.4.1 Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Según los datos entregados en el Informe Mundial sobre la Discapacidad, se estima que alrededor de mil millones de personas presentan algún tipo de discapacidad, pudiendo ser estas de carácter físico, mental, intelectual y/o sensorial, correspondiendo estas cifras al 15% de la población mundial (**OMS y BM, 2011**). Esta condición de discapacidad, se encuentra estrechamente relacionada con la interacción que el individuo mantiene con el entorno, en donde se encuentran distintas barreras a nivel físico, social y/o cultural que no permiten la existencia de una plena inclusión en la sociedad.

Para poder hacer frente a esto, la ONU establece las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad⁶, las cuales *“representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”* (Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 1994, pág. 6). Si bien, estas normas sirven como modelo legislativo para los diferentes países miembros de la ONU, no constituyen un instrumento jurídicamente vinculante, sin ser posible el exigir el cumplimiento de lo que allí se dispone.

⁶ En el año 1993 se firma el primer tratado entre Chile y la ONU en base a “Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” (SOFOFA & OIT, 2003).

Sin una obligación jurídica efectiva de lo dispuesto en las Normas Uniformes estipuladas por la ONU, es que se aprueba, el 13 de Diciembre del 2006, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en donde, además de garantizar la igualdad de derechos, los países firmantes del tratado aceptan cada una de las obligaciones jurídicas dispuestas, haciendo cumplir dicha legislación.

En base a esto, Chile, en el año 2007 y como miembro activo de la ONU, firma el segundo tratado sobre los Derechos Humanos, posteriormente ratificado el año 2008, siendo esta la Nueva Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual tiene como propósito *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”* (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, pág. 4). Es así, como el Estado de Chile, según lo expuesto en el Artículo 8; “Toma de Conciencia”, tiene el compromiso de llevar a cabo medidas inmediatas, efectivas y pertinentes orientadas a sensibilizar a la sociedad, promoviendo la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las PeSD, fomentando el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, eliminando todo tipo de estereotipos y prejuicios existentes hacia ellos.

Dentro de las medidas adoptadas, como parte del compromiso adquirido por el Estado nacional, en cuanto al logro de la inclusión de las PeSD dentro de la sociedad, se hace referencia al reconocimiento de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, es así como según lo expuesto en el Artículo 27; “Trabajo y Empleo”, se señala que:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (Convención de

los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, Art. 27).

Es así como se hace alusión a la prohibición de actos discriminatorios hacia las PeSD respecto a las condiciones de empleo (estando estas relacionadas a la selección, contratación, continuidad y promoción profesional), esto además de asegurar la protección de sus derechos, obteniendo condiciones de trabajo justas y favorables, las cuales puedan darse en sectores públicos y privados.

Cabe señalar, que en relación a las personas que adquieren alguna discapacidad durante el empleo, los Estados Partes, en este caso Chile, se encuentra encargado de la promoción pertinente de programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, siendo apoyados en torno a la búsqueda, obtención, mantenimiento y retorno al puesto de trabajo.

Para el cumplimiento de lo anteriormente mencionado, referente al Artículo 27 y a la inclusión laboral de las PeSD, resulta fundamental contemplar espacios físicos accesibles con el fin de asegurar una participación y desempeño laboral independiente y en igualdad de condiciones. Esto, junto con lo expuesto en el Artículo 9; “Accesibilidad”, el cual señala que:

“A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales” (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, Art. 9).

De este modo se destaca la importancia del Estado chileno de velar por la accesibilidad dentro del puesto de trabajo, debiéndose realizar los ajustes razonables para su cumplimiento en caso de que dicha accesibilidad no haya sido considerada.

Es así como el Gobierno de Chile adquiere un compromiso con las PeSD con el fin de resguardar la dignidad y respeto de los derechos, a través de la implementación de diversas medidas que buscan promover la valoración de las capacidades y aportaciones de este grupo de la población, incluyendo el acceso a un puesto de trabajo elegido libremente así como también al transporte, la información y las comunicaciones de uso público, eliminando cualquier tipo de discriminación.

2.4.2 Ley 20.422/2010: “Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”.

Dentro de la administración del gobierno del Presidente Patricio Aylwin (entre los años 1990 y 1994), se observaron las primeras intenciones de incorporar en la agenda pública el dar cobertura a las necesidades presentadas por la población en situación de discapacidad. De este modo, en enero del año 1994, se promulgó la Ley N° 19.284/1994 la cual Establece Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad. A partir de esto, se otorgan recursos del Estado para la creación del Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS) cuya misión fue *“contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética”* (Ministerio de Desarrollo Social, s.f.), destinando sus recursos al financiamiento de ayudas técnicas, planes, programas y proyectos a favor de las PeSD.

En el año 1999, el Comité de Ministros Sociales aprobó la Política Nacional de Discapacidad. Este instrumento entrega los principales lineamientos que deben guiar el accionar gubernamental en materia de discapacidad. Entre otros aspectos, destaca la importancia del trabajo intersectorial y multidisciplinario para abordar el tema.

Posteriormente, en el año 2004, se realizó el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC), elaborado por FONADIS e INE y cuyo objetivo es *“conocer la prevalencia de la discapacidad en sus diversos tipos y grados; y la medida en que esta condición afecta a las personas en las distintas dimensiones de su vida”* (INE &

FONADIS, 2004 a), permitiendo a los distintos organismos públicos y privados la toma de decisiones y establecimiento de políticas dirigidas a las PeSD.

Por consiguiente, la Ley N° 19.284/1994 constituyó un avance significativo en el modo de enfrentar la discapacidad desde la gestión del Estado, así como también fortaleció la participación social en el desarrollo de estrategias de apoyo a la inserción laboral y educativa, posicionando la temática “discapacidad” como una responsabilidad compartida.

Después de diez años de vigencia y considerando los progresos que ha tenido el país en el ámbito de discapacidad al realizar el ENDISC 2004 y la ratificación de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en el año 2008, es que se decide reevaluar la Ley N° 19.284/1994 con el propósito de incorporar las normas y estándares que exigía este acuerdo.

Es así como Chile, en el año 2010, promulgó la Ley N° 20.422/2010 que establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, apoyado sobre un nuevo paradigma centrado en la persona y el respeto hacia su autonomía e inclusión en distintos ámbitos vinculados a la accesibilidad, educación, capacitación e inclusión laboral, entre otros. Al mismo tiempo, a partir del Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS), y su reorganización en consecuencia de la nueva Ley, se conforma en el año 2010 una nueva institucionalidad pública, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), cuya misión es *“promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo”* (SENADIS, 2010).

Por otro lado, la Ley mandata la elaboración de un instrumento que aborde integralmente la temática y sea utilizado como guía en la acción del Estado y la sociedad, lo que se materializa en la creación de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, resultado de un trabajo realizado con la comunidad, en el cual

participaron representantes de distintas organizaciones de y para personas con discapacidad y organismos públicos, a través de diálogos participativos, realizados a lo largo de todo el país.

Ahora bien, dentro de las medidas que contempla la Ley y consecuentemente dicha Política para asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades, se encuentra un ámbito central que se relaciona de forma directa con la presente investigación: capacitación e inserción laboral.

El objetivo de esta medida es *“propender al acceso de la población con discapacidad en edad de trabajar al mercado laboral, en condiciones de inclusión y equidad, a partir de programas de formación para el trabajo y apoyo a la permanencia en el trabajo, incentivos a la contratación, apoyo de emprendimientos productivos y la certificación de la inclusión laboral en espacios públicos y privados”* (SENADIS, 2013, p. 18). Esto, mediante diversas acciones que permitan a las PeSD ser incluidas en igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Es así como, según lo expuesto en el Párrafo 3° “De la capacitación e inserción laboral”, el Artículo 43, se señala que *“El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad”*(Ley N° 20.422, 2010, Art. 43), debiendo fomentar prácticas laborales inclusivas, crear y ejecutar programas de acceso al empleo y difundir instrumentos con información relevante sobre dicha temática, entre otras. Asimismo, mediante el desarrollo de diversos planes, programas e incentivos, y la creación de instrumentos que favorezcan la contratación de PeSD en empleos permanentes, se busca dar respuesta a lo estipulado en el Artículo 44 de esta Ley, en donde *“El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad”*(Ley 20.422, 2010, Art. 44).

Para el cumplimiento de lo mencionado con anterioridad, en relación a fomentar la inclusión laboral de las PeSD, se vuelve fundamental para el Estado chileno resguardar el derecho a la igualdad de oportunidades dentro de sus mismos organismos, eliminando cualquier posibilidad de discriminación que esté fundada en la discapacidad. Es por esto, según lo señalado en el Artículo 45, que *“En los procesos de selección de personal, la*

Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad”(Ley N° 20.422, 2010, Art. 45), permitiendo de esta forma la posibilidad de optar a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, valorando las reales capacidades de cada persona.

Continuando con las medidas que adquiere el Estado, se encuentran aquellas que hacen alusión a los procesos de capacitación y aprendizaje, señalando en su Artículo 46 que *“la capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses”(Ley N° 20.422, 2010, Art. 46), junto con el Artículo 47 el cual hace mención a que “las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad”(Ley N° 20.422, 2010, Art. 47), favoreciendo de esta manera las posibilidades de desarrollar conocimientos y habilidades que estén directamente relacionados con una ocupación u oficio que sea del agrado de la persona. Además, mediante la Guía Práctica para Empresas 2005, SENADIS propone estrategias para la integración laboral de PeSD, dentro de las cuales se menciona el entrenamiento para el nuevo trabajador, cuyo objetivo consiste en “orientar y preparar al empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado” (Acción RSE, 2005, p. 23).*

En definitiva, el Estado de Chile se compromete a desarrollar estrategias de sensibilización social y productivas que consideren las capacidades y necesidades, a facilitar el acceso efectivo a programas de orientación técnica, vocacional, colocación y formación continua, así como a promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, entre otras, con el fin de favorecer a este grupo de la población. De esta manera se visualiza como protector del derecho que tienen las PeSD al trabajo decente, en igualdad de condiciones y sin discriminación, brindando la oportunidad de generar recursos propios mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

2.4.3 Programa Trabajo Decente.

La OIT, Organización Internacional del Trabajo, es una organización tripartita formada por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 186 Estados miembros⁷. Durante este período, han sido distintas las normas de trabajo que se han desarrollado a nivel internacional, las cuales han tenido por finalidad constituir un sistema global de instrumentos relacionados al trabajo y a las políticas sociales que favorezcan las condiciones laborales y económicas para trabajadores y empleadores.

En el año 1999, con la celebración de la conferencia 87 de la OIT, surge el Programa de Trabajo Decente, el cual fue formulado como una manera de identificar las prioridades de la organización, fijándose la misión de mejorar la situación de los seres humanos en el trabajo, basándose en el reconocimiento de cuatro objetivos principales; *“el empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social”* (OIT, 2015), los cuales actualmente son los referentes orientadores en el quehacer internacional de la OIT.

De esta forma, el Programa de Trabajo Decente ha pasado a formar parte del objetivo principal de la OIT, el cual está orientado a *“favorecer la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso”* (OIT, 2015), teniendo en cuenta la transversalidad del alcance de dicho objetivo, el cual está orientado al logro de un trabajo decente para todos, incluyendo así a las PeSD.

Bajo esta perspectiva, el gobierno de Chile, el 6 de noviembre del 2008, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), y la Oficina de la OIT en Santiago, acuerdan llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente, el cual tiene como objetivo desarrollar en el país el concepto de Trabajo Decente, siendo este promovido en

⁷ Desde el año 1919 Chile forma parte de los estados miembros, participando de distintos convenios fundamentales de la OIT.

relación a *“la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo, así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y el ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos”* (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.). Esta adopción realizada por el Estado chileno permite, en gran medida, propiciar oportunidades de empleo para todas las personas, incluidas aquellas en situación de discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad de todas las personas en torno al ámbito laboral.

Dentro de los principales propósitos establecidos por el Programa Nacional de Trabajo Decente, se encuentra el desarrollar en el país un conjunto de políticas y acciones en el ámbito socio-laboral, en el marco de las competencias y mandatos de cada uno de los firmantes, haciendo referencia así a los actores representante de gobiernos, trabajadores y empleadores. Es así como se incluyen cinco grandes prioridades, siendo estas; *“la erradicación del trabajo infantil; la transversalización del tema de género en las políticas de empleo y de conciliación de trabajo y familia y en cuanto a equidad de remuneraciones; la promoción del empleo juvenil; el diseño de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo y la implementación de un programa tripartito destinado a la educación, difusión y capacitación en materias propias de la Reforma Previsional”* (Programa Nacional de Trabajo Decente, 2008, pág. 2).

Cabe señalar que este programa, promulgado a nivel nacional, adopta los componentes constitutivos del programa formulado por la OIT, guardando un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las PeSD, buscando *“garantizar su inclusión en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza”* (OIT, 2015).

De este modo, el gobierno de Chile asume el cumplimiento de las exigencias del convenio, considerando a todos los miembros de la sociedad, incluidas las PeSD, comprometiéndose a desarrollar políticas y acciones que permitan contribuir a los objetivos de

alcanzar mayores y mejores oportunidades de empleo y protección social, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.

2.4.4 Decreto N° 300/1994: “Talleres de Orientación o Capacitación Laboral para Adultos en Situación de Discapacidad”.

En el mundo, las PeSD representan aproximadamente el 15% de la población total, siendo esto aproximadamente mil millones de personas (OMS y BM, 2011). Ahora bien, en Chile, el 29,2% de las personas mayores de 15 años que presentan algún tipo de discapacidad, realizan trabajo remunerado (569.745 personas), mientras que el 70.8% corresponde a las PeSD mayor de 15 años que no realizan un trabajo remunerado (1.380.874 personas) (INE & FONADIS, 2004 a). De este modo, es evidente que las PeSD, se enfrentan a múltiples barreras sociales, psicológicas, legales y arquitectónicas que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral al momento de reinsertarse o insertarse laboralmente.

Frente a esta realidad y la evidente relación entre discapacidad y desempleo, además de la intención de proporcionar igualdad de oportunidades a la población con necesidades educativas especiales, es que en nuestro país surge el Decreto N° 300/1994 el 5 de agosto de 1994, el cual *“autoriza la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral de la educación básica especial o diferencial, para mayores de 26 años con discapacidad, en establecimientos comunes o especiales”* (Decreto N° 300, 1994, pág. 1). Esta norma tiene por finalidad que las PeSD accedan a beneficios educacionales específicamente, en igualdad de condiciones para su desarrollo individual y social. Involucra un proceso de rehabilitación funcional que pretende favorecer el mejoramiento de las habilidades de comunicación e interrelación, y también, instancias de capacitación laboral el cual busca que el adulto adquiera las competencias y herramientas laborales que exige el desempeño de un oficio o tarea, asegurando en muchos casos la empleabilidad del adulto.

Por su parte, los objetivos (generales y específicos), los oficios que se deseen impartir junto con los recursos humanos, materiales e infraestructura, estarán sujeto a la elaboración de los programas de estudio por cada establecimiento educacional, los cuales deben ser aprobados por la Secretaría Regional Ministerial de Educación que corresponda. Además, con la finalidad de enriquecer el proceso de formación laboral, el Decreto en su Artículo 7° señala que *“durante sus estudios los alumnos podrán realizar períodos de práctica supervisada, actividad que debe ser comunicada previamente al Departamento Provincial de Educación que corresponda a fin de elaborar una nómina de los alumnos, lugares de práctica y horarios en que se realizará”* (Decreto N° 300, 1994, Art. 7).

Finalmente, en el Artículo 8° se menciona que al finalizar el programa cursado, el alumno obtendrá una certificación otorgada por el establecimiento que acreditará la capacitación alcanzada en un oficio o tarea determinada.

En definitiva, el Decreto 300/1994 se instaura como una medida que busca disminuir la relación existente entre discapacidad y desempleo, otorgando la oportunidad a las PeSD de acceder a una rehabilitación funcional, que les permita adquirir habilidades, competencias y herramientas necesarias para desempeñar un oficio, asegurando su empleabilidad en igualdad de condiciones.

2.5 Discapacidad: “Evolución Histórica”

A lo largo del tiempo, los modelos sobre discapacidad, como temática, han tenido diversas transformaciones. Desde esta perspectiva, Philip H. N Wood (1976) y la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de la OMS (1980), representantes principales del Modelo Individual plantean la discapacidad desde el enfoque biomédico definiéndola como *“toda restricción o ausencia – debido a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano”*(OMS, 1980). Por consiguiente, la concepción del sujeto era en base a su enfermedad y su posible cura o rehabilitación en busca de la normalidad funcional. Sin

embargo, las principales discusiones se generaron en base a las limitaciones del modelo, el cual excluye la discapacidad de los ámbitos sociales y culturales, responsabilizando al sujeto quien presentaba dificultades para adaptarse al sistema social en el cual esta inserto.

Por alrededor de 30 años, el modelo individual - biomédico de la discapacidad fue la carta de navegación para las acciones de la OMS, lo que significó el predominio de un lenguaje centrado en la rehabilitación o en la cura de las deficiencias para las políticas públicas de diversos países vinculados.

Posteriormente, se comienza a hablar sobre el Modelo Social el cual entendía la discapacidad como *“la desventaja o la limitación en la actividad causada por una organización social contemporánea, que tiene escasa o ninguna consideración por personas con deficiencias, y por tanto, las excluye de la corriente principal de las actividades sociales”* (López, M., s.f.). Desde acá, el eje de análisis se sitúa en el contexto social, económico, político y cultural; se habla de contexto discapacitante. Mientras que el sujeto, no podía ser separado de sus derechos civiles, los cuales plantean el trabajo en base a la autonomía personal e independencia. Por consiguiente, dentro de sus principales aportes se señala la incorporación de la experiencia personal del sujeto al análisis y construcción del término “discapacidad”, esto junto con la transición desde la percepción médica a la consideración del ambiente físico, social y actitudinal como aspectos determinantes.

Ahora bien, frente a las críticas de este modelo por dejar a un lado aspectos esenciales como la deficiencia indiscutible del sujeto frente a las barreras del entorno, surge el Modelo Bio-Psico-Social sustentado por la OMS, el cual entiende que Discapacidad es un término general que incluye:

“Las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del

organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (OMS, 2011).

Desde esta perspectiva, la concepción del sujeto se entiende como el resultado de aspectos biológicos, psicológicos y condicionamientos sociales, dando énfasis a su proceso de rehabilitación integral junto con la responsabilidad a nivel social de propiciar un entorno accesible.

Es así como el término discapacidad ha evolucionado, cambiando significativamente su concepción a través de la historia, sin embargo, estas nuevas formas de mirar la discapacidad no se reflejan del todo en la interacción que tiene la sociedad chilena con las personas en dicha situación. Uno de los principales factores que influyen en esta problemática es la escasa difusión de la información referente a las PeSD, siendo esto observado particularmente en el uso desactualizado del lenguaje, el cual muchas veces no guarda relación con las nuevas percepciones con que se mira hoy en día la discapacidad.

2.5.1 Discapacidad visual.

El sentido de la vista proporciona el 80% de la información necesaria para la adquisición de destrezas, habilidades y conocimientos que le permiten a la persona desenvolverse con autonomía, eficacia y seguridad dentro de su entorno (Patricio, M., 2003). Por consiguiente, adquirir algún tipo de patología o alteración visual puede disminuir la información recibida del entorno y aumentar las dificultades de las personas para realizar sus actividades cotidianas.

Son diversas las organizaciones e instituciones enfocadas a la evolución y organización social de las PeSDV. Entre ellas, se señala la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) cuyo fin es la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Según la ONCE, discapacidad visual se entiende como *“cualquier tipo de problema visual grave, ocasionado por patologías congénitas, accidentes de cualquier tipo o provocados por virus de diferentes orígenes”* (ONCE, 2003).

Ahora bien, en Chile son varios los organismos que entregan una definición sobre el término. Sin embargo, es el Decreto N° 170/2009 del Ministerio de Educación el cual pretende entregar una información más concreta y contextualizada a la realidad de nuestro país. En el Artículo N° 68 señala que discapacidad visual es:

“Una alteración de la senso-percepción visual, que se puede presentar en diversos grados y ser consecuencia de distintos tipos de etiologías. Este déficit se presenta en personas que poseen un remanente visual de 0.33 o menos, en su medición central y se manifiesta a través de limitaciones cuantitativas y cualitativas en la recepción, integración y manejo de la información visual que es fundamental para el logro de un desarrollo integral armónico y la adaptación del medio ambiente” (Decreto N° 170, 2009).

Según los datos entregados por la OMS el año 2010, se observa que a nivel mundial la población total en situación de discapacidad visual asciende a 285 millones, donde 39 millones presentan ceguera total y 249 millones presentan baja visión (OMS, 2014). La población que presenta esta discapacidad se manifiesta, principalmente, en países con menores ingresos. Además, se señala que las principales causas de la discapacidad visual a nivel mundial son: errores de refracción no corregidos en un 43% (miopía, hipermetropía o astigmatismo); cataratas no operadas en un 33% y glaucoma en un 2%.

Finalmente, la OMS en el año 2014, señala que alrededor del 65% de las PeSDV están en un rango superior a los 50 años, representando el 20% de la población mundial. Aludiendo así a la prevalencia que existe en relación a la adquisición de la discapacidad por actores tales como enfermedades, accidentes e infecciones.

Es así como la discapacidad visual, independientemente de la edad de adquisición o el grado en que se presenta, afecta significativamente a la persona quien la padece puesto que la ausencia de este sentido expone al individuo a diversas barreras, las cuales, gracias a las gestiones realizadas por diversas instituciones públicas y privadas se han ido disminuyendo

progresivamente, demostrando así que la discapacidad visual es una “situación” que vive la persona en el momento en que no existen adecuaciones necesarias para sobrellevarla y generar una vida autónoma e independiente.

2.5.1.1 Baja visión.

Según el Decreto N° 170, en su Artículo N° 68, el término baja visión “*consiste en una disminución de la visión que se presenta en diferentes modos, sin embargo, la capacidad visual resulta funcional para la vida cotidiana, ya que aun cuando la dificulta, no imposibilita la reacción de acciones que implican el uso de la precepción visual mediante la utilización de ayudas ópticas*” (Decreto N° 170, 2009, Art. 68). De este modo, las personas que presentan baja visión tendrán diversas dificultades para percibir aspectos visuales relacionados con representaciones tridimensionales, formas compuestas, el movimiento, los objetos, materiales situados sobre fondos similares, los objetos con poca luz, entre otros.

Cuando hablamos de Baja Visión se destacan dos conceptos importantes; agudeza visual y campo visual. A continuación se desprende:

- Agudeza visual: es la capacidad que tiene el ojo de ver detalles específicos a una distancia determinada, distinguiendo color, forma, tamaño y peso de un objeto, persona o animal, es decir, de todo su entorno (Valdez, L., 2010).
- Campo visual: es la porción de espacio físico que el ojo es capaz de ver cuándo se mantiene la mirada fija en un punto (Zúñiga, R., 2006).

Por consiguiente, el término baja visión no hace referencia a una enfermedad, sino más bien a un estado que resulta de la alteración del sistema visual (ojo, vía visual y cerebro), existiendo una pérdida de agudeza visual en ambos ojos, considerando de este modo que, luego del tratamiento médico y/o quirúrgico, y con la mejor corrección óptica convencional, el mejor ojo tiene una agudeza visual menor o igual a 20/60, mientras que el campo visual pudiese igualmente verse afectado, siendo este menor de 10 grados a partir del punto de

fijación en su eje más amplio (ICEVI, 2013).

2.5.1.2 Ceguera.

Según el Decreto N° 170, en su Artículo N° 68, el término ceguera se utiliza cuando *“la visión es menor o igual a 0.05, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Condición que no resulta ser funcional para la vida cotidiana, por lo tanto, su desempeño se basa en el resto de los sentidos”* (Decreto N° 170, 2009; Art. 68).

Existen dos tipos de ceguera dependiendo del grado:

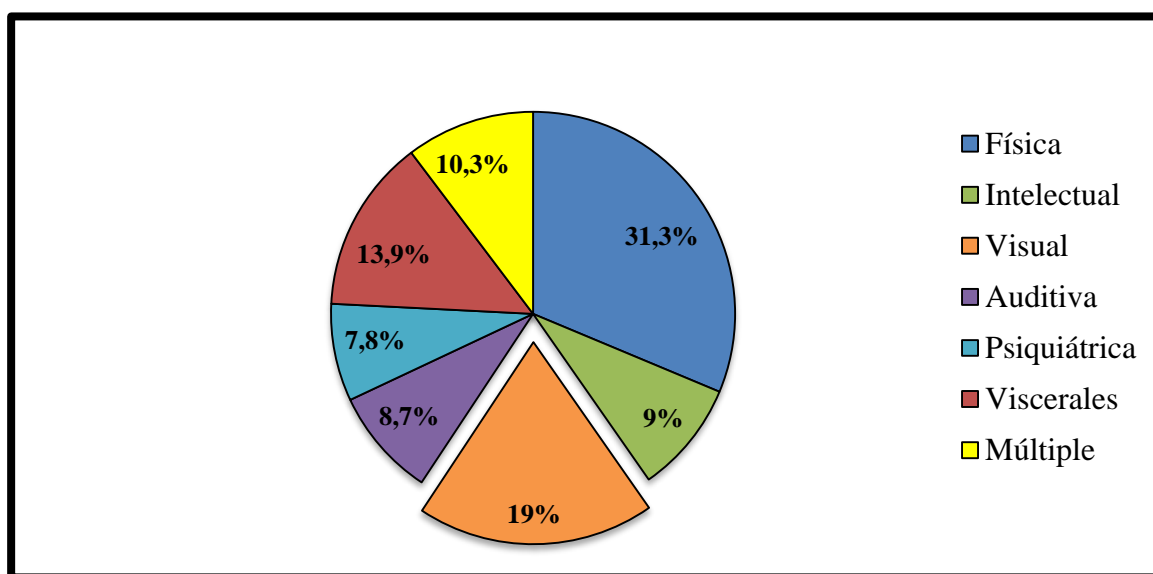
- Ceguera legal: es la pérdida de visión en uno o ambos ojos alcanzando una agudeza visual igual o menor de 20/200, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección posible (Valdez, L., 2010). Las personas consideradas legalmente ciegas, pueden pertenecer a diversos grupos etarios (niños, jóvenes o adultos) y presentar algún grado de visión funcional que les permite distinguir formas, sombras y colores, sin la distinción de detalles.
- Ceguera total: hace referencia a la ausencia total de percepción visual (incluyendo la percepción luminosa), que no puede ser corregida con ayuda óptica.

Al hablar de Discapacidad Visual, se debe tener en consideración si esta es de carácter congénito o adquirido. El primero al cual se hace referencia, se caracteriza por la carencia del sentido visual manifestado desde el nacimiento, es decir, por acontecimientos prenatales como de tipo genético, infecciones prenatales o causas perinatales, como traumatismos y complicaciones durante el proceso del parto. Mientras que el segundo, alude a la adquisición de la ceguera después del nacimiento, siendo variadas las causas dentro de las cuales se pueden encontrar accidentes, enfermedades, infecciones entre otras.

2.5.2 Discapacidad visual en Chile.

Actualmente, en Chile la discapacidad visual es la segunda discapacidad de mayor prevalencia, representando el 19% de la población total de PeSD. Es así como 634.906 personas presentan distintos grados de alteración visual, posicionándolas dentro de las categorías de ceguera y baja visión (INE & FONADIS, 2004 a).

Gráfico N° 2: Tipo de Deficiencias en Chile; Distribución Porcentual.



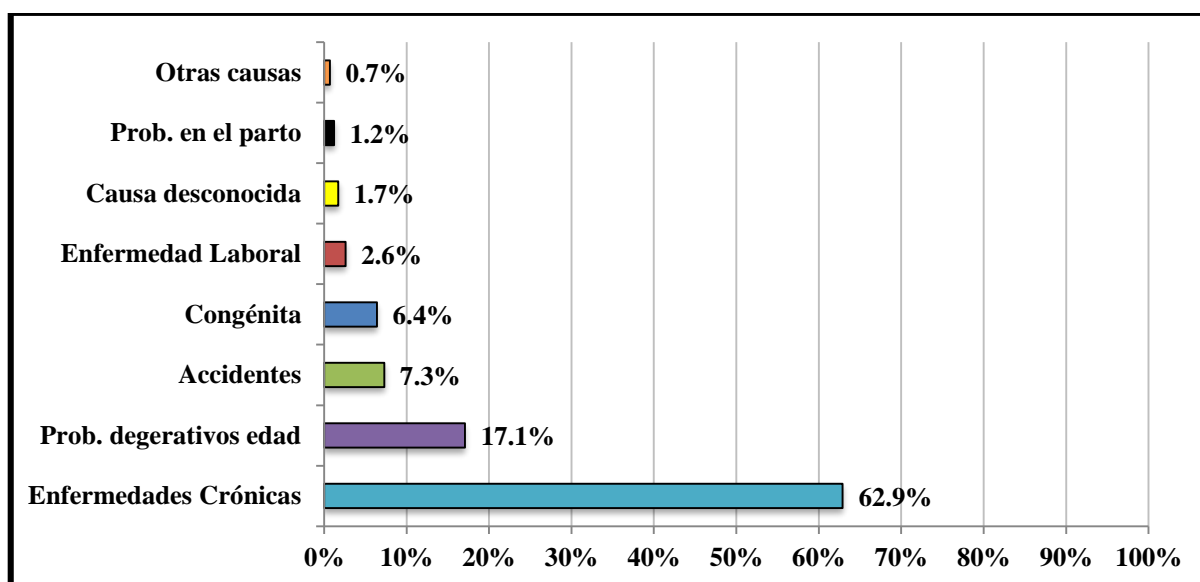
Fuente: ENDISC 2004, resultados parte 3.

En base al gráfico anterior es posible observar que la discapacidad visual es el segundo tipo de discapacidad con mayor prevalencia en Chile, en donde el 38,52% (244.535 personas) corresponde a hombres, mientras que el 61,48% (390.371 personas) a mujeres, observándose esto en distintos grupos etarios, sin embargo, donde se presenta más este tipo de discapacidad es en el rango de 30 a 64 años, correspondiendo al 51, 62% de AdSDV (INE & FONADIS, 2004 a).

Teniendo en cuenta estos datos, es importante señalar las diferentes causas asociadas a la adquisición de la discapacidad visual en la población chilena, dentro de las cuales predominan las enfermedades crónicas en un 62,99%, los problemas degenerativos asociados

a la edad en un 17,07%, accidentes en un 7,29% y causas congénitas que afectan en un 6,42% a las PeSDV. Es así como existe una mayor prevalencia de discapacidad visual adquirida, debido principalmente a enfermedades crónicas y problemas degenerativos de la edad, observándose el Glaucoma y la Retinopatía Diabética como principales causas de Baja visión o Ceguera.

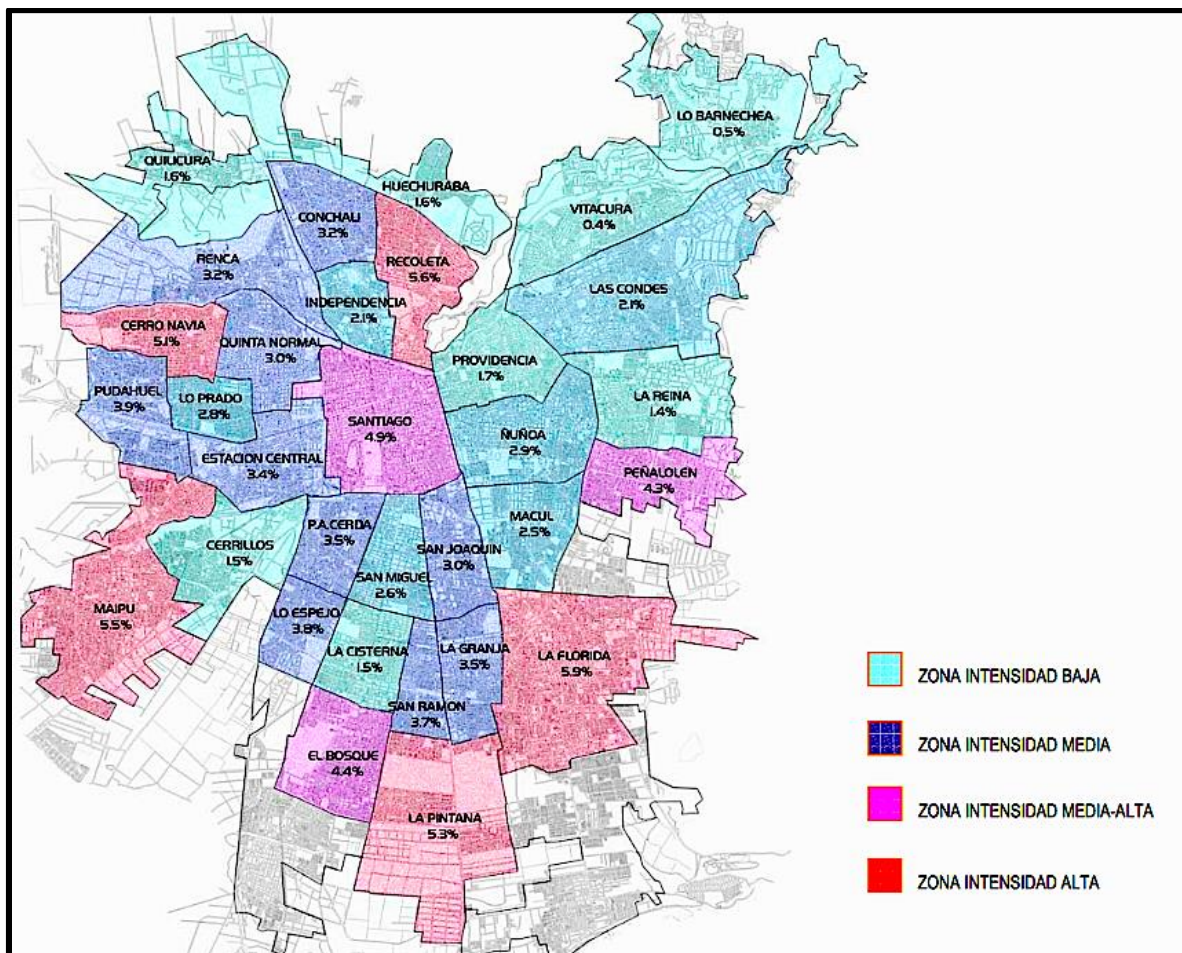
Gráfico N° 3: Discapacidad visual según causas que la originaron.



Fuente: ENDISC 2004, resultados parte 3.

Considerando los datos anteriores, es posible mencionar que dentro de las distintas regiones que componen el país, la Región Metropolitana alberga el mayor porcentaje de PeSDV, representado por un 29% del total de esta población, lo cual equivale a 184.553 personas con algún grado de déficit visual. De manera más específica, de acuerdo a los datos entregados por el ENDISC, a nivel comunal existe un mayor porcentaje de PeSDV en aquellas comunas que se encuentran más alejadas del centro de Santiago y el porcentaje de PeSDV es menor en aquellas con mayor ingresos económicos.

Imagen N° 1: Distribución a Nivel Comunal de la Discapacidad Visual.



Fuente: Centro Educacional para el Deficiente Visual, 2006.

En la imagen anterior, se puede observar que dentro de la RM la comuna con mayor población de PeSDV es La Florida, seguida de Recoleta, Maipú y La Pintana, siendo estas comunas periféricas en relación a la comuna de Santiago.

Es así como en relación a la prevalencia de la ceguera en Chile, junto con las diversas causas que la generan y considerando el mayor porcentaje de personas adultas con discapacidad visual, producto del aumento en el envejecimiento de la población, es que se han observado diversas acciones llevadas a cabo por SENADIS, dentro de las cuales se mencionan campañas de prevención, promoción de la inclusión social, educativa y laboral para las PeSDV, además del acceso a productos y servicios disponibles a nivel regional y nacional.

Sumado a esto, en los últimos años se ha evidenciado una mayor participación de las PeSDV en programas de rehabilitación y también en organizaciones locales que promueven el acceso a beneficios sociales, ayudas técnicas y actividades de esparcimiento.

2.6 Adultos en Situación de Discapacidad Visual

La edad adulta se puede concebir como un período de desarrollo y expansión en la personalidad, siendo una época de importantes cambios y experiencias individuales (Berwart, H. & Zegers, B., 1982). Durante su vida adulta, la persona alcanza sus mayores logros, realizaciones y rendimiento, experimentando diferentes transiciones que implican la consecución de un puesto de trabajo, la constitución de un proyecto de vida independiente, la formación de una familia y el logro de otros proyectos de vida, siendo actividades esperables en todo adulto, en cierto contexto social, que no necesariamente representa una secuencia jerárquica o supone la presencia de todas ellas.

En relación a las edades que determinan el comienzo y término del período de la vida adulta, es posible señalar que si bien se ha intentado llegar a acuerdos, resulta complejo establecer un valor determinado, considerando las diversas experiencias y circunstancias personales. Sin embargo, y según lo planteado en el texto “El modelo del desarrollo psicológico en la edad adulta y en la vejez”, se evidencian comportamientos sociales y situaciones de la vida que se dan en rangos de edades similares y permiten diferenciar dos períodos en la edad adulta. El primero, denominado “adulto joven”, es un período que fluctúa entre los 20 a 30 años de edad, y se define como un *“período de aprendizajes y ajustes, en un contexto de búsqueda y de toma de decisiones, que llevarán muy pronto al establecimiento de compromisos y a una definición inicial de un estilo de vida”* (Berwart, H. & Zegers, B., 1982, pág. 22). Por otro lado, el segundo período, señalado como “adulto maduro”, contemplado desde los 31 a los 55 años de edad, está caracterizado por un equilibrio e integración de actividades en el plano laboral, familiar y personal, lo cual supone estabilidad afectiva y satisfacción personal.

Hacia el término de este período, es posible evidenciar ciertos signos de envejecimiento que afectan la apariencia física y que generalmente se acompañan de dificultades en la salud y de un deterioro sensorial; auditivo y visual principalmente. En base a esto, y según lo señalado en el ENDISC 2004, la causa más común de discapacidad en las personas, son las enfermedades crónicas con un 62,9%, entre las cuales se puede mencionar la diabetes e hipertensión. Consecuentemente, en la misma encuesta, se observa una relación entre el padecimiento de estas enfermedades como la principal causa de adquisición de una discapacidad visual, existiendo un total de 399.905 personas afectadas, manifestándose en su mayoría entre los 30 y 64 años de edad (INE & FONADIS, 2004 a).

De este modo, la presencia de una discapacidad visual en el adulto, conlleva distintos cambios que impactan en la organización y estructura de la persona en ámbitos educativos, laborales, sociales y/o familiares, dependiendo del momento en la etapa de la adultez que la persona se encuentre. Es así como el AdSDV, deberá experimentar un proceso de ajuste relacionado con la adaptación a la pérdida visual, esto teniendo en cuenta las dificultades de acceso y barreras para la plena inclusión social.

Para que el AdSDV pueda sobreponerse al déficit presentado, resulta necesaria su participación dentro de un programa de rehabilitación funcional, entendiendo este como un *“proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser mas independientes”* (ULAC, 2010, pág. 12), permitiéndole la adquisición de habilidades y herramientas necesarias para llevar un estilo de vida seguro, activo y autónomo, además de minimizar el impacto que el déficit visual implica en la vida de quienes lo padecen, mediante el entrenamiento del uso de la visión funcional dependiendo del grado de pérdida.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Artículo 26: Habilitación y Rehabilitación, señala que los Estados partes *“organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación”* (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, Art. 26) los cuales

deberán comenzar en la etapa más temprana posible, considerando las necesidades y capacidades de las personas.

Debido a esto, es que hoy existen diversas instituciones que disponen de programas dirigidos a la rehabilitación de AdSDV, en donde, las Habilidades de Vida Diaria (HVD), la Orientación y Movilidad (OyM) y la Comunicación (Informática y Braille) son las principales áreas curriculares de carácter específico en el ámbito de rehabilitación, mediante las cuales el adulto irá asumiendo y logrando gradualmente la adquisición de su propia autonomía; siendo capaz de proponerse metas, tomar decisiones, resolver sus propios problemas, buscar ayuda y reconocer sus capacidades y limitaciones.

Dentro de las instituciones y organismos encargados de entregar servicios y programas de rehabilitación para los AdSDV en nuestro país, es posible mencionar los Centros Comunitarios de Rehabilitación (CCR), en los cuales se lleva a cabo la rehabilitación integral y comunitaria a través de estrategias de Rehabilitación con Base Comunitaria, contemplando niveles de atención en salud en conjunto con otros ámbitos para la inclusión, generando estrategias que conllevan la activa participación de múltiples actores de la comunidad; las PeSD, sus familiares y organizaciones, en contextos comunitarios y domiciliarios.

Del mismo modo existen instituciones que prestan servicios de rehabilitación, entre ellas encontramos el Colegio Hellen Keller, la Corporación para la Inclusión de Personas con Discapacidad Visual y Sordociegas (CIDEVI-Ven), la Corporación de Ayuda al Limitado Visual (COALIVI) y el Colegio de Ciegos Santa Lucía, entre otros. Este último, ubicado en la comuna de La Cisterna, se caracteriza por ser una institución educativa innovadora, experta en aprendizajes y producción de conocimientos sobre educación, rehabilitación y capacitación de PeSDV, constituyéndose en un referente a nivel nacional y latinoamericano, teniendo por misión *“Educar, rehabilitar y capacitar personas ciegas o de baja visión, procurando un desarrollo integral y armónico que enfatice la formación de hábitos y valores, el logro de aprendizajes efectivos y funcionales, que permitan una progresiva autonomía en los ámbitos: personal, escolar, social y laboral; a través del dominio de competencias sociales y laborales fundamentales para su participación activa en la vida ciudadana”* (Colegio de Ciegos Santa

Lucía, 2015 a).

En su programa de rehabilitación, el establecimiento cuenta con un nivel de: “Orientación”, el cual pretende fomentar en los alumnos, la autonomía y eficiencia en el manejo personal a través de la independencia en el desplazamiento, en la realización de actividades de la vida cotidiana y el desarrollo de habilidades de comunicación, siendo estas las áreas curriculares necesarias para lograr un proceso de rehabilitación integral y acorde a las necesidades de los AdSDV.

Es así como el AdSDV, sea adulto joven o adulto maduro, debe poseer autonomía e independencia para llevar una vida activa, debiendo realizar los ajustes necesarios para desenvolverse en su ambiente sin que la ausencia de este sentido incida negativamente en sus proyectos de vida. En base a lo anterior es necesario que el AdSDV participe en algún programa de rehabilitación funcional, minimizando el impacto de la deficiencia en la persona, considerando que esta es un miembro activo que contribuye al desarrollo de la sociedad.

2.6.1 Proceso del duelo.

En la actualidad, el enfoque Bio-Psico-Social permite comprender de mejor manera los diversos factores y variables del contexto que convergen en la intervención, rehabilitación e inclusión de las PeSDV. En este sentido, es importante conocer cuáles son los aspectos a tener en cuenta en el proceso de rehabilitación de las personas ciegas y sus implicancias psicológicas en el momento en que se adquiere el déficit visual. Es aquí entonces, cuando en la mayoría de los casos se entra en un período de duelo, ya sea de la propia persona que adquiere la discapacidad, de su entorno o ambos.

“El duelo puede ser causado por: cambio de residencia, un divorcio, la muerte de un ser querido o la pérdida de la salud, en este caso pérdida de una capacidad física” (Quesada, L., 2012). Desde esta perspectiva, el duelo es una reacción natural y humana frente a un cambio o pérdida significativa. Por consiguiente, para efectos de la pérdida visual, el duelo se entenderá como un período de ajuste a la nueva situación, lo cual implica percibir que el

proceso a seguir debe enfocarse a recuperar la autonomía en las actividades cotidianas que se realizaban, contemplando a su vez, el desplazamiento y la comunicación.

Es así como la persona que perdió la visión o esta en proceso, se encuentra en un período de “pérdida” en donde la respuesta a esta situación se puede dar de distintas maneras. Según Elisabeth Kübler Ross, psiquiatra y escritora suizo-estadounidense (una de las mayores expertas mundiales en la muerte y los cuidados paliativos), el duelo tiene varias etapas y los tiempos son diferentes para cada persona (Kübler. E., 1969). No obstante, se han observado ciertas emociones, pensamientos, ideas y conductas similares en personas que se encuentran en esta situación. Sumado a esto, se evidencia que el duelo es un proceso circular y no lineal, entendiendo así, que una persona que pierde su visión de forma progresiva puede pasar frecuentemente por períodos de duelo.

Ahora bien, no hay acuerdos que avalen una secuencia ordenada o característica de las reacciones ante la pérdida visual, sin embargo, el Colegio de Ciegos Santa Lucía contempla siete etapas (Espinoza, R., 2015) en el trabajo que se lleva a cabo en el ámbito psicológico:

- Etapa 1: “Shock Emocional”, es en esta etapa en donde la persona se entera de la discapacidad visual o se toma conciencia de ella. Se caracteriza por la sensación de confusión, miedo, tristeza y por las dificultades de reaccionar frente al diagnóstico.
- Etapa 2: “Negación”, en esta etapa la persona suele negar el diagnóstico o lo considera equivocado por lo cual, necesitan más opiniones de otros doctores. Por consiguiente, suele ocurrir que la persona justifique con frecuencia el por qué choca con las cosas o no las ve, ubicando el problema fuera y no asumiendo que la dificultad es propia.
- Etapa 3: “Culpa”, en esta etapa la PeSDV o los familiares buscan culpar a quien ocasionó u originó el problema. De este modo, culpan a los médicos, los abuelos o bisabuelos que transmitieron la enfermedad.

- Etapa 4: “Rabia”, sin lugar a dudas es una emoción compleja que puede estar dirigida a sí mismo, a la familia, los amigos, los doctores, entre otros. Esta emoción se origina a partir de la situación que se está viviendo.
- Etapa 5: “Tristeza”, es otra de las emociones que se pueden identificar en este proceso y hace referencia a aquel estado de ánimo que se caracteriza por sentir dolor o desilusión, que por lo general se traduce en llantos con frecuencia, desgano, desmotivación y desesperanza.
- Etapa 6: “Objetividad”, en esta etapa la persona logra percibir la propia realidad y aceptarla como tal. De este modo, es factible visualizar posibles soluciones.
- Etapa 7: “Resolución”, es la última etapa y es la que indicará que el proceso del duelo de la ceguera ha comenzado a terminar, ya que la persona se centra en buscar soluciones y llevarlas a cabo.

De este modo, la adquisición de la ceguera, en cualquiera de sus grados de afección, conlleva diversas repercusiones de importancia en la vida de las personas que la padecen y en su entorno próximo. Es así como Louis Cholden, psiquiatra norteamericano, señala que *“la rehabilitación de un adulto ciego implica una reorganización de su mundo interior que conlleva la aceptación de la diferencia. Este no es un proceso sencillo; la rehabilitación psicológica es imprescindible y debería ser paralela a la rehabilitación física o educativa”* (Silva, M., 2012, p. 3). Desde este punto de vista, considerando que para las PeSDV desenvolverse en un mundo mayormente visual implica un alto nivel de complejidad y temor, es que se cree primordial el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y destrezas específicas que otorguen a las personas las herramientas necesarias para participar activamente en la sociedad, entendiendo que el aspecto psicológico debe ser abordado de manera transversal dentro del proceso.

2.6.2 Orientación y Movilidad.

Cuando se realizan actividades que implican el desplazamiento dentro de un espacio determinado, las personas tienen la posibilidad de reconocer los diferentes elementos del entorno a través de la visión, lo que les permite tener seguridad y libertad de elegir cuándo, cómo, y a través de qué medio realizarlo. En el caso de las PeSDV, para poder desplazarse es necesario que hayan desarrollado conceptos, técnicas y destrezas específicas que le permitan orientarse dentro del entorno físico y social del cual participan.

Según la Dra. Menzel, citada por el Colegio de Ciegos Santa Lucía, el concepto de Orientación es la *"habilidad del individuo para reconocer su ambiente circundante, temporal y en relación espacial consigo mismo"* (Colegio de Ciegos Santa Lucía, 2007, p. 2), mientras que el concepto de Movilidad es definido como una *"capacidad inherente a todo ser biológico y que consiste en la habilidad del individuo de desplazarse de un lugar a otro en forma eficaz respetando sus características propias"* (Colegio de Ciegos Santa Lucía, 2007, p. 2). Es así como ambos conceptos se relacionan entre sí, entendiéndolos dentro un proceso circular que permite a la persona un desplazamiento independiente mediante una previa orientación y viceversa. De este modo, Orientación y Movilidad (en adelante OyM) es esencial para el alcance de una mayor autonomía e independencia funcional de las PeSDV, favoreciendo su calidad de vida y participación activa dentro de la sociedad.

Para que la PeSDV pueda alcanzar la autonomía en el desplazamiento, realizándolo con seguridad y respondiendo de este modo a sus necesidades sociales, laborales o educacionales, independiente de una adquisición de ceguera congénita o adquirida, resulta necesario que participe dentro un programa de rehabilitación funcional, el cual contemple la enseñanza y/o entrenamiento en OyM, con el objetivo de *"proporcionar a la persona ciega o con baja visión, tanto la capacitación sensorial y cognitiva, como las técnicas específicas que le permitan lograr un desplazamiento seguro e independiente, para facilitar su autonomía e inclusión al medio familiar y social"* (ULAC, 2010, pág. 30).

El proceso de enseñanza y/o entrenamiento de OyM, debiese ser adaptado a las características y ritmo de cada persona en función de sus necesidades y habilidades, requiriendo de un aprendizaje secuenciado de los distintos elementos que componen el programa, entendiendo a su vez, que el desarrollo de este beneficiará, de manera transversal, diversos ámbitos relativos a la persona. De este modo, la PeSDV, en el ámbito psicológico, ve acrecentada su autoestima, adquiriendo mayor confianza y seguridad en sí misma. De igual forma, el ámbito social se ve favorecido al existir una mayor interacción con sus pares a consecuencia del desplazamiento autónomo. Finalmente, en cuanto al aspecto económico, la persona presenta mayores posibilidades de acceder a un puesto de trabajo y de movilizarse diariamente al mismo de manera independiente.

La Escuela de Ciegos Santa Lucía, ubicada en la comuna de La Cisterna, lleva a cabo en su programa de rehabilitación funcional, el curso de OyM, que se compone de etapas secuenciadas de entrenamiento el cual *“fomenta en los alumnos, la autonomía y eficiencia en el manejo personal a través de la independencia en el desplazamiento”* (Colegio de Ciegos Santa Lucía, 2015 b), considerando las necesidades de los adultos y los espacios que frecuentan o son de su interés para un posterior desplazamiento autónomo, lo anterior a través de la adquisición de destrezas y conocimientos básicos de orientación al utilizar diferentes técnicas con el uso del bastón o guía vidente.

El programa de OyM en esta institución se plantea en tres trimestres, los cuales presentan niveles de dificultad ascendentes, logrando así el *“desplazamiento y orientación eficiente en su medio, desarrollando habilidades y capacidades pertinentes como: destrezas sensoriales y básicas de desplazamiento, equilibrio, coordinación, conciencia corporal y lateralidad”* (Pino, C., 2011, pág. 1). De manera transversal el programa pretende que los adultos sean personas activas del proceso, aplicando lo aprendido a través de la resolución de problemas, teniendo la capacidad de problematizar y contextualizar las situaciones de aprendizaje.

Ahora bien, para que los participantes del programa logren los objetivos propuestos, se plantean contenidos para cada unidad desarrollada en un trimestre. La primera de ellas, procura

el desarrollo de habilidades motoras, contemplando como contenido el desarrollo sensor-perceptual, el desarrollo psicomotor y el desarrollo de conceptos. La segunda unidad, tiene como temática el desarrollo de habilidades para el desplazamiento autónomo, esto a través de técnicas de guía vidente, técnicas de orientación y protección sin bastón y desplazamiento en interiores. Finalmente, la tercera unidad pretende el desarrollo de habilidades para el desplazamiento autónomo con bastón, llevando a cabo técnicas iniciales de bastón en el desplazamiento en sector residencial, semi-residencial, comercial y en el desplazamiento en rutas interurbanas.

Es así como resulta fundamental que las PeSDV participen en Programas de Rehabilitación Funcional en donde se contemple el entrenamiento de OyM dentro del plan de trabajo, ya que de esta forma podrán adquirir las técnicas, destrezas y conocimientos que se requieren para alcanzar la autonomía e inclusión dentro del ambiente familiar y social, considerando las características, ritmos e intereses de cada persona, así como también sus habilidades y necesidades. De este modo las PeSDV se verán favorecidas no solo en el logro de su desplazamiento autónomo dentro de un espacio físico, sino que se beneficiarán de forma transversal en todos sus ámbitos, logrando mejorar así su calidad de vida.

2.6.3 Habilidades de la Vida Diaria.

Las personas, por naturaleza, son seres activos que utilizan gran parte de su tiempo en la realización de actividades cotidianas, que permitan dar respuesta a sus necesidades básicas de forma autónoma. En base a esto, es que al referirnos a Actividades de la Vida Diaria hacemos alusión a todas *“aquellas actividades necesarias para la realización de las tareas de autocuidado, cuidado del hogar, actividades sociales, comunicación, etc.”* (COCEMFE, 2014). Ahora bien, para realizar dichas actividades, es fundamental la adquisición previa de diversas experiencias entendidas como Habilidades para la Vida Diaria (en adelante HVD), que consisten en destrezas básicas para realizar tareas cotidianas mediante la utilización de técnicas de interacción con el entorno de forma segura, independiente y eficaz. Entre estas habilidades, es posible mencionar el desarrollo de la motricidad (fina y gruesa), en conjunto con el desarrollo conceptual y perceptual, entre otras.

Desde esta perspectiva, la visión resulta relevante en el aprendizaje de las HVD, puesto que gran parte de las actividades que se realizan de manera cotidiana son puestas en práctica a través del proceso de observación, ensayo y error, que permite la práctica y ajuste de estas habilidades en el proceso para lograr finalmente un desempeño de forma eficiente y autónoma. Por consiguiente, las PeSDV experimentan una situación desfavorable a la hora de adquirir estas destrezas, principalmente por la pérdida total o parcial de visión que impiden el aprendizaje mediante la observación y el desarrollo de determinadas habilidades de carácter cognitivo como conceptos espaciales, temporales, corporales, de magnitud, entre otros.

Por otro lado, existe una relación entre discapacidad visual y dependencia como una constante que se ha mantenido durante décadas, ya que hasta épocas muy recientes la sociedad no se preocupaba de potenciar las posibilidades y habilidades de las PeSDV, esto sumado a la tendencia de las familias a la sobreprotección en conjunto con la dependencia de las PeSDV lo cual dificulta el aprendizaje y adquisición de las HVD.

Por otro lado, en relación a los programas de rehabilitación y los diversos manuales que consideran las HVD como ámbito fundamental a trabajar en vías de la independencia y autonomía de las PeSDV, es que se pretende brindar técnicas y conocimientos que contribuya a la superación del miedo, inseguridad personal y la dependencia hacia la familia. Es así, que resulta relevante que los programas se realicen de manera individualizada y personalizada, adaptado a las características y sobre todo a las necesidades de cada persona, teniendo en cuenta los factores individuales que pueden incidir en el proceso de aprendizaje, además de poseer adecuaciones asequibles que permitan llevar a cabo las actividades en el hogar, la escuela, el trabajo y el medio social.

Es así como la rehabilitación en el ámbito de las HVD, propicia el desarrollo de un auto-concepto positivo, capacidad de autodeterminación y aumenta las posibilidades de inclusión familiar, educativa, social y laboral, mejorando consecuentemente la calidad de vida de las PeSDV.

2.6.4 Comunicación: “Braille e Informática”.

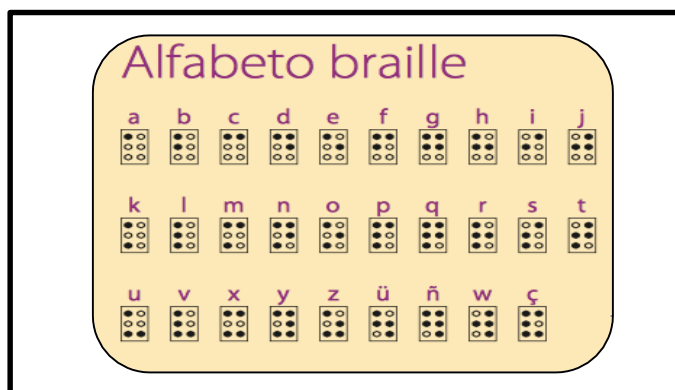
A través del tiempo, el ser humano, en la necesidad de interactuar con su entorno, ha manifestado diversas formas de comunicación para poder expresar sus ideas y pensamientos, utilizando para ello el lenguaje gestual, oral y escrito. Todo esto, ha permitido su desarrollo personal y social, adquiriendo conocimientos e información que han facilitado la comprensión, percepción e interpretación del mundo circundante.

En el caso de las PeSDV, es posible señalar que pese a la pérdida total o parcial del sentido visual, poseen de igual forma, la necesidad de interactuar con el entorno. Es entonces, mediante el sistema de lectoescritura Braille⁸, que la persona en situación de discapacidad tiene la posibilidad de acceder a los distintos medios formativos, informativos y recreativos que contribuyan a su interacción con la sociedad y le permitan la mejora en su calidad de vida.

El sistema Braille, consiste en un método de escritura y lectura universal para las PeSDV, compuesto por un signo generador de 6 puntos en relieve que permiten realizar 64 combinaciones, contemplando el alfabeto Braille (Imagen N° 2), los signos de puntuación y los números. La escritura puede ser realizada mediante dos ayudas técnicas: forma mecánica o tiflotecnología.

⁸ Las posibilidades de aprendizaje y comunicación para las PeSDV mejoraron a partir de 1829, año en que profesor francés Louis Braille (1809-1852) inventó el sistema de lectoescritura que lleva su nombre.

Imagen N° 2: Alfabeto Braille.



Fuente: Sistema Braille “La Llave del Conocimiento”, 2009.

En relación a las ayudas técnicas de tipo mecánica, se hace referencia a la manipulación y producción de textos en Braille mediante el uso de regleta, compuesta por hileras continuas de cajetines y un punzón, este último utilizado para efectuar las perforaciones en la hoja, las cuales permiten acceder a la información de forma inmediata. Por otro lado, la máquina Perkins, también dentro de esta categoría, consiste en una herramienta de escritura manual compuesta por un teclado Braille, en el cual cada tecla representa uno de los seis puntos del signo generador.

En cuanto al aprendizaje del sistema Braille, este dependerá de la edad de adquisición de la ceguera y de las características físicas y psicológicas de la persona. En el caso del proceso de rehabilitación de un adulto que adquiere la discapacidad visual, es necesario aprender el sistema Braille para propiciar el acceso a la información, la cultura, la educación y trabajo, el cual se logrará a través de las siguientes fases:

- Pre-Braille (Aprestamiento)⁹: corresponde a la estimulación y desarrollo de habilidades y destrezas básicas que permiten al individuo un acercamiento al sistema Braille, familiarizándose con el signo generador y la utilización del punzón. Lo anterior, dentro

⁹ El aprestamiento es un proceso de preparación para cualquier actividad que se quiera iniciar, el cual contempla un conjunto de acciones y experiencias organizadas gradualmente, que promueven en el individuo el desarrollo de habilidades y destrezas que permitan el logro de los aprendizajes esperados.

de actividades de lateralidad, direccionalidad, esquema corporal, discriminación táctil y coordinación motriz fina, entre otras.

- Braille Integral: proceso mediante el cual se enseña el alfabeto Braille, teniendo gran relevancia el método utilizado, el cual debe adaptarse a las características específicas de cada persona. Dentro de estos, es posible señalar: método por series, Pérgamo, Paulo Freire (el cual hace énfasis en el vocabulario que utiliza la persona para el aprendizaje del alfabeto Braille), entre otros.

Por su parte, las ayudas técnicas de tipo tiflotecnológicas, corresponden a *“un conjunto de técnicas, conocimientos y recursos encaminados a procurar a las personas con ceguera o deficiencia visual los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología”* (ONCE, 2013), implicando así el uso del computador o diversos aparatos electrónicos que permitan acceder a elementos, con fines educacionales, laborales y/o recreativos.

De este modo, los avances tecnológicos desarrollados para acceder a la información, también se han adecuado a los sistemas digitales de comunicación propios del siglo XXI; internet, correo electrónico y redes sociales, siendo medios que permiten favorecer la integración social y la autonomía personal de las PeSDV. Es por ello, que hoy en día podemos encontrar diferentes Software computacionales destinados a usuarios en situación de discapacidad visual, los cuales les permiten acceder a la información alojada en el computador. Dentro de los instrumentos tiflotecnológicos utilizados por las PeSDV, es posible mencionar:

- Lectores de pantalla: son programas que permiten acceder a la información de la pantalla de un ordenador por medio de dispositivos de voz, siendo necesario el uso de diferentes comandos de lectura del teclado para su utilización. Dentro de los principales lectores de pantalla, destinados a las PeSDV, se encuentran: JAWS, NVDA y VoiceOver. El primero, es uno de los programas más utilizado, destacado por las posibilidades de configuración que entrega en función de las necesidades y preferencias de cada uno de los usuarios, esto además de la compatibilidad existente con el sistema operativo Windows, permitiendo el

trabajo con las aplicaciones de Microsoft Office (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Access, entre otros), Navegadores webs (Internet Explorer, Google Chrome, Mozilla, entre otros), aplicaciones de correo electrónico y diversas herramientas de audio. Así mismo, el programa NVDA, al igual que JAWS, está configurado para el sistema operativo Windows, sin embargo posee un carácter gratuito y es posible ejecutarlo directamente desde una memoria USB sin la necesidad de instalarlo en un ordenador. Por otro lado, en cuanto al lector de pantalla VoiceOver, dirigido para los ordenadores Mac, iPhone, iPad y iPod Touch, a diferencia del JAWS y NVDA, se encuentra integrado dentro del mismo sistema operativo; Mac OS X, permitiéndole a los usuarios en situación de discapacidad visual controlar el ordenador mediante una serie de gestos y comandos del teclado.

De esta forma, para la utilización de dichos programas, resulta fundamental el aprendizaje de técnicas dactilográficas, las cuales permiten un dominio completo de cada una de las teclas, haciendo uso de todos los dedos de ambas manos.

- Amplificadores de caracteres: son programas destinados a PeSDV, en el rango de baja visión, que permiten acceder a la información de un computador mediante la amplificación de la pantalla, permitiendo adaptar la visualización a las necesidades presentadas por los usuarios. Dentro de los principales programas utilizados para las ampliaciones de caracteres, se encuentran: ZOOMTEXT XTRA LEVEL y MAGIC.

Cabe señalar, que actualmente los distintos sistemas operativos; Windows y Mac OS X, también incluye herramientas de accesibilidad, las cuales permiten realizar ajustes de contrastes, cambios en el tamaño en la fuente y hacer uso de la lupa incorporada en el ordenador, entre otras funciones.

Ahora bien, en Chile las PeSDV a través del SENADIS pueden acceder a diversos elementos y/o implementos conocidos como “ayudas técnicas”, cuyo fin es “*mejorar la autonomía personal y desarrollar una vida independiente*” (Ley N° 20.422, 2010). Este beneficio recibe un financiamiento total o parcial y está destinado al 60% más vulnerable de la

población con discapacidad. Dentro de los implementos destinados a esta población se encuentran en la categoría de elemento de apoyo visual, la máquina de escribir Braille; mientras que en la categoría de elementos para apoyo a la integración laboral y educativa se encuentra el notebook y el software Open Book, el cual permite, a través de un escáner, transformar el computador en una máquina de lectura que reproduce el texto impreso escaneado.

2.7 Capacitaciones laborales

Considerando las necesidades de la población en situación de discapacidad visual de adquirir las competencias esenciales, en conjunto con un perfil acorde a un puesto de trabajo, es que distintas instituciones y establecimientos imparten dentro de sus programas capacitaciones laborales para PeSDV, las cuales pretenden contribuir con la inserción laboral de la población ciega, mejorando las condiciones de empleabilidad a través de acciones formativas.

SENADIS, a través del Departamento de Inclusión Laboral, contribuye a estas instituciones con la misión de que PeSD sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral, en todos los ámbitos y niveles. De este modo, se realiza un trabajo coordinado en conjunto entre el ámbito público y privado, haciendo constantes asesorías y velando por el cumplimiento a través de las diferentes leyes e instrumentos jurídicos de apoyo internacional ratificados por Chile (OIT y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Como ha quedado a la vista, en estudios como el ENDISC, la discapacidad se relaciona directamente con pobreza. Es por ello, que las instituciones que facilitan el servicio de capacitaciones laborales a PeSD son mayormente formadas por fundaciones o instituciones sin fines de lucro, que en algunos casos pasan a ser Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) permitiéndoles, de esta forma, postular a recursos del Estado. Con ello, las PeSD participan de estos programas de capacitación realizándolos de forma gratuita o a bajo costo.

Algunas de las instituciones que llevan un tiempo de trayectoria realizando capacitaciones laborales a PeSDV son Fundación Tacal, Colegio Hellen Keller, Proyecto ÁGORA Chile y Colegio de Ciegos Santa Lucía.

La fundación TACAL; Capacitación e Inclusión Laboral, fue creada en el año 1985 *“para abrir oportunidades, derribar barreras y ofrecer espacios de dignidad a las personas con discapacidad”* (Fundación Tacal, 2015). Esta fundación, participa en el “Programa Formación para el Trabajo”, desarrollado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el que tiene por objetivo generar las competencias laborales en personas desempleadas, con el propósito de fomentar su inserción laboral y aumentar sus condiciones de empleabilidad. Además, se encarga de recibir a PeSD, formándolos para el trabajo, buscándoles un empleo en donde desenvolverse, cumpliendo con los cursos correspondientes y de acuerdo a sus competencias. Algunas de las áreas de formación son: operario multifuncional, asistente administrativo, agente de ventas y auxiliar de aseo industrial.

El Colegio Hellen Keller, es una escuela municipal perteneciente a la comuna de Ñuñoa, que recibe a estudiantes en situación de discapacidad visual y retos múltiples desde estimulación temprana hasta el término de la enseñanza básica. Sumado a esto, la escuela cuenta con un nivel de estudios laboral, en donde participan jóvenes de ambos sexos mayores de 15 años, ofreciendo capacitaciones en dos áreas: Masoterapia, para estudiantes que presentan solo discapacidad visual (total o legal) y Formación Laboral, para jóvenes mayores de 15 años que presentan discapacidad visual y Necesidades Educativas Especiales Múltiples (NEEM).

El Proyecto ÁGORA Chile (Aulas Gestión Ocupacional para la Región de América Latina), a través de su trabajo, busca la *“formación y empleo como vehículo de verdadera inclusión social para el mundo de la discapacidad visual”* (Proyecto ÁGORA Chile, 2015), estando a disposición de los empresarios que requieran contratar y brindar la oportunidad laboral a PeSDV. ÁGORA Chile, como responsable de este proceso se rige por las orientaciones y necesidades específicas de la empresa. Es así como cuenta con una amplia gama de profesionales preparados para el mundo del trabajo: educadores diferenciales,

abogados, administradores de empresas y públicos, psicólogos, sociólogos, periodistas, ingenieros, constructores civiles, contadores auditores, entre otros, y técnicos profesionales como: telefonistas (bilingües), ejecutivos de telemarketing, bodegueros, técnicos en administración de empresas, recepcionistas, administrativos.

Ahora bien, particularmente el Colegio de Ciegos Santa Lucía, recibe a estudiantes en los niveles de estimulación temprana, educación preescolar y enseñanza básica. Además, desde el año 2010 ha implementado un área de rehabilitación para jóvenes y adultos, la cual se da en dos niveles: Orientación y Capacitación Laboral. En este último, se encuentran los cursos de Masoterapia Integral, Informática Laboral, Producción artesanal de Panadería y Vivero Orgánico. Asimismo, en este nivel, se busca promover en los alumnos, la empleabilidad y proyecto de emprendimiento, a través de la adquisición de herramientas necesarias para el desarrollo de actitudes y comportamientos acordes al mundo social y laboral, centrando el programa en actividades donde personas ciegas o con baja visión puedan potenciar sus habilidades.

Es así como las capacitaciones laborales, actualmente, cumplen un papel fundamental para las PeSDV, ya que estas entregan las herramientas necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral y social, con un perfil acorde al puesto de trabajo. En base a esto, es que las instituciones que realizan capacitaciones, lo hacen en función de un puesto de trabajo ya determinado, o bien, como es el caso del Colegio de Ciegos Santa Lucía se realiza la capacitación laboral de Informática a través de un programa de trabajo general. De esta forma, ambas modalidades de capacitación pretenden generar una efectiva inserción laboral y posterior permanencia en el puesto de trabajo, contribuyendo además a una mejor calidad de vida de quienes participan considerando las posibilidades de empleo a las que se puede acceder.

2.7.1 Programa de Informática Laboral: “Colegio de Ciegos Santa Lucía”.

Cada año, en el Colegio de Ciegos Santa Lucía se imparte la capacitación de “Informática Laboral”, la cual cuenta con un programa elaborado por el establecimiento y se

rige bajo el Decreto N° 300, el cual autoriza *“la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral de la educación básica especial o diferencial, para mayores de 26 años con discapacidad, en establecimientos comunes o especiales”* (Decreto N° 300, 1994, Art. 1), que para efectos de este programa, se encuentra dirigido a los AdSDV, sea esta de carácter legal o total.

Dentro del programa de capacitación, ingresan adultos que previamente han participado y aprobado todos los cursos impartidos en el área de Rehabilitación Funcional, puesto que, el establecimiento considera que para la participación activa en el mundo laboral, se requiere poseer competencias en las áreas de Comunicación, OyM y Desarrollo Psicológico. Del mismo modo, es requisito tener conocimientos básicos del uso del Software lector de pantalla JAWS (único Software utilizado en el establecimiento), junto con los comandos de utilización en Internet Explorer y Microsoft Word, todos contenidos impartidos en el curso de Rehabilitación en el área de Informática.

La capacitación se estructura en tres niveles de dificultad ascendente, estos realizados en una primera instancia de manera teórica en las dependencias del establecimiento, seguido de un paso práctico, idealmente realizado en alguna empresa, cuyo desempeño laboral del adulto se vincule directamente con labores que requieran de la utilización de un computador que posea el lector de pantalla JAWS.

Por consiguiente, el primer nivel, propone como objetivo *“proporcionar a los alumnos herramientas que le permitan introducirse en el conocimiento y uso de un computador, mediante el apoyo del software lector de pantalla JAWS”* (González, F., 2003, pág. 3), por lo tanto, los participantes debiesen ser capaces de crear y editar documentos como currículum, cartas, informes y memorándums, tener herramientas para obtener información de unidades de almacenamiento, dominar el uso de páginas Web y correo electrónico, todo lo anterior, a través del uso de comandos propios del lector de pantalla, de Windows y de Microsoft Word. Los contenidos del primer nivel se dividen en 4 ejes temáticos: Componentes físicos y lógicos de un computador, manejo de archivos y carpetas, Microsoft Word, Internet Explorer, correo electrónico.

El segundo nivel, presenta como objetivo *“proporcionar a los alumnos herramientas que le permitan optimizar la gestión de datos, para el procesamiento y análisis de información, mediante el uso de tablas de datos y planillas de cálculo”* (González, F., 2003, pág. 5). En este nivel, los estudiantes deben organizar datos mediante el uso de tablas en Microsoft Word, procesar información mediante planillas de datos de Excel, interpretar el contenido de la información de diversas tablas de datos y organizar información de una base de datos, a través de planillas de cálculo. Los contenidos trabajados en este período se dividen en tres ejes temáticos: Tablas de datos con Microsoft Word, Microsoft Excel y herramientas complementarias de Windows.

El tercer nivel de Informática Laboral, a diferencia de los anteriores, presenta un enfoque centrado particularmente en actividades relacionadas al ámbito laboral, puesto que los estudiantes ya han adquirido las herramientas previas necesarias para interiorizar nuevas competencias de mayor complejidad. El objetivo de este nivel es *“Familiarizar a los alumnos con actividades del mundo del trabajo, por medio de documentos y actividades de índole laboral, con apoyo de la tecnología informática convencional, apoyados en el software de tifttecnología, lector de pantalla JAWS.”* (González, F., 2003, pág. 6).

Para el cumplimiento de este objetivo, los estudiantes deben tener la posibilidad de utilizar el correo electrónico no sólo desde una página web, sino que a través de algún gestor de correos como Microsoft Outlook, por lo tanto se debe dominar la configuración del servidor de correo, la descripción y exploración de la interfaz del programa, la gestión de mensajes con y sin archivos adjuntos, utilizando la lista de contactos asociada a la libreta de direcciones. Del mismo modo, se deben llevar a la práctica los conocimientos previamente adquiridos durante la capacitación. Los ejes temáticos de este nivel son: documentos laborales, comerciales y gestor de correos Microsoft Outlook.

Al finalizar el proceso de capacitación y cumplir con el requisito de aprobación de los tres niveles, el establecimiento, como menciona el Decreto N° 300, deberá otorgar una certificación que acredite la capacitación alcanzada en el oficio o tarea determinada.

La capacitación laboral otorgada por el Colegio de Ciegos Santa Lucía proporciona en sus programas el desarrollo de áreas para la autonomía e independencia, elementos fundamentales para desempeñarse laboralmente en un puesto de trabajo, considerando que no solo se deben poseer competencias asociadas al área de informática para la inserción laboral, siendo requisito del establecimiento aprobar cursos como OyM, Desarrollo Social y Comunicación Escrita (Braille) en el caso de ser necesario.

2.8 Síntesis Marco Referencial

A modo de conclusión, es innegable que el crecimiento y desarrollo económico de un país se relaciona íntimamente con las propias necesidades y la calidad de vida de las personas que lo habitan. En este sentido Chile, dentro de los últimos años, ha presentado un crecimiento económico que le ha permitido no solo aumentar la oferta laboral sino que, junto a ello, disminuir moderadamente los niveles de pobreza. Así también, se puede decir que el crecimiento y el desarrollo económico se relacionan directamente con las políticas públicas a nivel país, ya que al presentarse una mayor tasa de empleabilidad se hace necesaria con mayor fuerza la existencia de leyes y políticas activas para los trabajadores.

Como se ha evidenciado en líneas anteriores, el término discapacidad, en la actualidad, es concebido como una situación que ocurre en la interacción entre el déficit de la persona y las barreras del entorno y que no necesariamente tienen relación con aspectos arquitectónicos, sino también, con barreras sociales que limitan el actuar y la libre ejecución de los derechos de las PeSD. En este sentido Chile, según datos de la OMS, es uno de los países latinoamericanos con mayor cantidad de PeSD, encontrándose dentro de ellas un alto porcentaje de PeSDV que se encuentran en edad de trabajar. Frente a esto, los principales desafíos presentados por las PeSDV se encuentran asociados al ámbito laboral, lo que se evidencia en altas cifras de desempleo que afectan directamente la calidad de vida de las personas, considerando a su vez, los gastos extraordinarios que involucra poseer un déficit y la necesidad de poder solventarlos de manera autónoma mediante el acceso a un empleo, observándose que existen múltiples

barreras para la libre accesibilidad a un puesto de trabajo en una PeSD, aun cuando el trabajo es considerado un Derecho Humano.

Frente a este panorama a nivel nacional, de desigualdad laboral en las PeSD, es que se observa que existe entidades públicas, como SENADIS, y leyes nacionales como internacionales a las que Chile ha firmado haciéndose parte ellas, teniendo como finalidad la protección y la validación de los derechos laborales de las PeSD. De esta forma, es que a través del tiempo se van formando organizaciones que permiten que las PeSD, y específicamente aquellas que presentan discapacidad visual, puedan acceder a educación, salud y capacitaciones laborales.

En cuanto al ámbito laboral de las AdSDV, existen instituciones y colegios prestan servicios de capacitaciones laborales, las cuales son de alta importancia, ya que estas últimas entregan herramientas necesarias para desenvolverse en un puesto de trabajo, tanto en el ámbito laboral como social, mejorando junto a ello su calidad de vida de las PeSDV y potencializando sus habilidades. Las capacitaciones laborales se entregan según el tipo de modalidad de acuerdo a la de institución, pero independiente de su modalidad todas las instituciones buscan generar una efectiva inserción laboral y una permanencia en el puesto de trabajo.

III. Marco Metodológico

En este tercer capítulo, se pretende determinar las herramientas de estudio que se van a emplear para la descripción y el análisis a profundidad del problema planteado, el cual se relaciona directamente con la situación laboral actual de AdSDV egresados de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 a 2014. En base a esto, es que resulta fundamental establecer criterios metodológicos que, para efectos de esta investigación, se abordarán bajo un paradigma pragmático, permitiendo la recolección, análisis y el reporte de datos cuantitativos y cualitativos, los que hacen referencia al carácter mixto de la investigación.

Posterior a esto, se contemplará el enfoque metodológico, el cual es coherente con los objetivos planteados, relacionándose así con la exploración de un nuevo tema de investigación y la descripción del fenómeno de estudio, ambos vinculados al proceso de estado e inserción laboral. Además de esto, se hará referencia al diseño utilizado para la investigación, permitiendo este determinar la predominancia de un método sobre otro.

En este sentido, y para efectos de lo anterior, es necesario detenerse en el contexto y descripción de la unidad educativa; Colegio de Ciegos Santa Lucía, en la cual se realiza la investigación, comprendiendo de manera integral el problema en estudio. Es así como, dentro de este contexto, es posible seleccionar la muestra de estudio la cual corresponde a AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral de dicha unidad educativa.

De este modo, se establecen los instrumentos de investigación que permitirán obtener datos e información relevante de la muestra, siendo esto recolectado mediante la aplicación de una encuesta cerrada y una entrevista semi-estructurada, permitiendo ambas alcanzar los objetivos propuestos. Finalmente, es relevante describir el análisis de datos que se llevará a cabo, presentando la forma en que se expondrán los datos e información obtenida y los aspectos éticos de la investigación que entregarán un marco de validez y confianza respecto a la autorización de la información recabada y utilizada durante la investigación.

3.1 Paradigma de la Investigación

La presente investigación corresponde a un paradigma pragmático, el cual según Hernández, R. y Mendoza, 2010, se puede entender como *“la búsqueda de soluciones prácticas y trabajables para efectuar una investigación, utilizando los criterios y diseños que son más apropiados para un planteamiento, situación y contexto en particular”* (Hernández R., Fernández C. y Baptista P., 2010 a, p. 553), permitiendo la recolección, análisis, interpretación y el reporte de datos cuantitativos y cualitativos, relacionados estos de manera significativa a lo largo de la investigación.

Bajo esta perspectiva, el paradigma pragmático permite reunir los diversos valores, creencias y experiencias de los investigadores al momento de seleccionar los métodos y diseños de la investigación acordes a la problemática planteada, con el fin incrementar el conocimiento, de manera integral, sobre la situación laboral actual de los AdSDV, correspondientes a la muestra en estudio.

3.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo mixto, es decir, combina los métodos cualitativos y cuantitativos, lo que según Hernández R., Fernández C. y Baptista P., 2010, *“representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos, y críticos de investigación e implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”* (Hernández R., Fernández C. y Baptista P., 2010 a, pág. 546). Es así como este tipo de investigación, permite ampliar las dimensiones de la investigación y alcanzar una mejor comprensión del fenómeno estudiando.

De este modo, el método cuantitativo predominará sobre el método cualitativo, ya que, el primero, permitirá la recolección de datos y el análisis estadístico del estado laboral actual de los AdSDV egresados de la capacitación de informática del Colegio de Ciegos Santa Lucía, posibilitando dar respuesta a la pregunta de investigación y supuesto investigativo

previamente establecido, relacionado este a un alto porcentaje de adultos desempleados, o que realizan alguna actividad laboral desvinculada a la capacitación realizada, mientras que, el segundo, posibilitará la utilización de la información recabada para la descripción del proceso de inserción laboral de un sub-grupo de la muestra total utilizada, correspondiendo a aquellos AdSDV que se encuentran “ocupados” y “desocupados”, es decir, que se desempeñan o han desempeñado en el área de informática o en otra diferente luego del egreso de la capacitación.

3.3 Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación es exploratorio - descriptivo. En relación al enfoque exploratorio y según lo expuesto por Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2010, este pretende *“examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio”* (Hernández R. & Mendoza, 2010 a, p. 79). Por otro lado, en relación al enfoque descriptivo, este según lo señalado por Hernández, R., 2010, *“buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”* (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2010 a, p. 80). De este modo ambos enfoques entregan nueva información de la cual se puede derivar nuevos cursos de acción a futuro.

Es así como, el enfoque exploratorio permitirá recopilar la mayor cantidad de información sobre la situación laboral de los AdSDV, pertenecientes a la muestra en estudio, y la contribución de la capacitación laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, específicamente en el área de Informática. Por otro lado, en relación al enfoque descriptivo, este posibilitará la obtención de datos relacionados al estado e inserción laboral de los AdSDV, conociendo la situación laboral en la cual se encuentran durante el período de investigación.

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo anidado concurrente de modelo dominante, centrado este, Según Hernández R., 2010, en la recolección simultánea de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, que permiten obtener una visión más completa y holística del problema de estudio, así mismo, este modelo *“reside en que un método predominante guía el proyecto. El método que posee menor prioridad es anidado o insertado dentro del que se considera central”* (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2010 a, p. 571-572).

De este modo, dentro de la presente investigación, existirá una predominancia del método cuantitativo, ya que este nos permitirá obtener datos objetivos y medibles referentes al estado laboral de los AdSDV, pertenecientes a la totalidad de la muestra seleccionada. Así mismo, los datos obtenidos a través del método cualitativo, permitirán describir y enriquecer la información del sub-grupo de la muestra de estudio, entendiendo dentro de estos a aquellos AdSDV que presentan un estado laboral ocupado y desocupado, correspondiendo este último a aquellos sujetos que han contado con un trabajo en el área de informática u otra área diferente desde el egreso de la capacitación laboral, permitiendo, de este modo, enriquecer la vertiente cuantitativa incorporando diversas experiencias, apreciaciones y sugerencias de los adultos sobre el proceso de inserción laboral, referido este a la postulación, contrato y ocupación del puesto de trabajo.

3.5 Contexto y descripción de las unidades educativas

La investigación se desarrollará en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, el cual fue fundado en el año 1924 por la Sociedad Protectora de Ciegos Santa Lucía, actualmente denominada Fundación Luz, entidad sostenedora del centro. En el año 1947 recibió el reconocimiento por parte del Ministerio de Educación, convirtiéndose en el primer colegio para ciegos de América Latina. Desde entonces, su función consiste en educar, rehabilitar y capacitar personas ciegas o de baja visión, procurando un desarrollo integral y una progresiva

autonomía en el ámbito personal, escolar y laboral, a través del dominio de competencias sociales y laborales (Colegio de Ciegos Santa Lucía, 2015 a).

Particularmente en el área de adultos, el Colegio de Ciegos Santa Lucía imparte diversos cursos de capacitación, facilitando así la incorporación al mercado laboral de los AdSDV. Para ello, dispone de instalaciones, tecnología y de un equipo docente multidisciplinario que pueda potenciar una formación integral y permita una real inserción laboral. Por consiguiente, el proceso, durante su primer año, consiste en una formación de plan común enfocado a la orientación y fortalecimiento de la autonomía personal, además de lectoescritura Braille, herramientas básicas de informática, acondicionamiento físico e instrumentos psicológicos para el desarrollo personal y social. Ahora bien, el programa de OyM es requisito para acceder a los cursos de Masoterapia, Amasandería e Informática, todos aprobados por el Ministerio de Educación.

Frente al compromiso e interés del establecimiento por ampliar los campos y las posibilidades laborales para las personas capacitadas bajo sus programas, se lleva a cabo una cadena de “Spa+Sen”; espacios dedicados al bienestar y la salud, atendidos únicamente por masoterapeutas egresados de dicha área, comprendiendo que no solo la formación laboral es suficiente para que exista una real inclusión de las PeSDV en el mercado laboral.

Por otra parte, dentro de los convenios que se han establecido en busca de favorecer los procesos de formación de los AdSDV, se menciona el Proyecto ÁGORA Chile, que nace de un convenio de cooperación con la organización FOAL (Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina), el cual fue suscrito el año 2001 y se encuentra plenamente vigente. El objetivo de ÁGORA Chile nace de la convicción de que *“formación y empleo son el principal vehículo para la verdadera inclusión de personas con discapacidad visual”* (Proyecto ÁGORA Chile, 2015) y pretende, mediante capacitaciones en diversas áreas, aumentar positivamente la inserción laboral de esta población.

Del mismo modo, en el mes de septiembre del año 2014, la institución firmó un convenio con el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) para llevar a cabo, junto al

Centro Cultural Gabriela Mistral, un proyecto de capacitación en Mediación Cultural. Dicho proyecto pretende formar trabajadores para desempeñarse en el ámbito de los centros culturales y museos. El mismo año, mes de octubre, se firmó un nuevo convenio de capacitación e inserción laboral con la Subsecretaría del Trabajo, destinado a cursos de manejo de Contact Center que benefició a 80 adultos (Fundación Luz, 2014).

Es así, como en base a la experiencia y alcances que ha tenido el Colegio de Ciegos Santa Lucía en materia de aprendizajes y producción de conocimientos sobre educación, rehabilitación y capacitación de personas con discapacidad visual, se cree que es un lugar de estudio idóneo para llevar a cabo la investigación y poder conocer la situación laboral de los AdSDV que egresan de sus programas de capacitación.

3.6 Muestra de estudio

La muestra de la presente investigación es por multiniveles para métodos mixtos, lo cual *“implica que diferentes unidades de análisis son anidadas dentro de otras, y que se tienen diversos procesos de selección por nivel”* (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, 2010 b, p. 21), entendiéndose así que existirá una predominancia del método cuantitativo, siendo este el que entregará la mayor cantidad de datos para la investigación y contará con la totalidad de la muestra estudiada, mientras que la información obtenida a través del método cualitativo permitirá ampliar la información de un sub-grupo de la muestra, anidándose y complementando la información obtenida con anterioridad.

De este modo, se definirá la muestra de la vertiente cuantitativa como un primer nivel, en el cual se contemplan a los AdSDV que hayan recibido la capacitación de Informática Laboral, en este caso se realiza la autoselección por criterio de los investigadores utilizando como muestra a los egresados de la capacitación informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía desde el año 2010 a 2014. En el caso de la vertiente cualitativa, como segundo nivel, se seleccionará la muestra en base a los AdSDV egresados de la capacitación antes

mencionada, que se encuentren o se hayan encontrado trabajando durante el período posterior a su egreso hasta la actualidad, realizando una selección guiada y no probabilística.

Ahora bien, es importante señalar que la muestra tendrá una subdivisión dentro de la aplicación de los instrumentos, es decir, en el caso del instrumento cuantitativo; encuesta cerrada, la muestra seleccionada se compondrá por todos los egresados de la capacitación de Informática Laboral en los años contemplados y por otro lado, el instrumento cualitativo; entrevista semi-estructurada, estará dirigida a los egresados que, producto de la información obtenida de la encuesta, se encuentren “ocupados” y “desocupados” pero se desempeñaron en un puesto de trabajo posterior a la capacitación.

En relación a la búsqueda de la muestra de estudio, es posible mencionar que, en una primera instancia, parte de los datos de los egresados de la capacitación de informática fueron proporcionados por la actual directora del establecimiento, mientras que los faltantes, fueron entregados por docentes de la misma institución y adultos egresados de la capacitación de Informática Laboral.

Para poder realizar un primer contacto con los adultos, se recurrió al envío de un correo electrónico, el cual contemplaba la presentación de la investigación e invitación a participar de esta, incluyendo además, de manera adjunta, la carta de “consentimiento informado”, documento que entrega la autorización voluntaria de cada uno de los participantes para poder llevar a cabo la aplicación de los instrumentos cuantitativos y cualitativos. Frente a las escasas respuestas obtenidas por este medio de comunicación, considerando que fueron 4 adultos quienes entregaron una respuesta al e-mail enviado, fue necesario recurrir al contacto telefónico, en donde la mayoría de los adultos que se habían intentado contactar con anterioridad, manifestaron haber recibido dicho mail pero no haber tenido la posibilidad de responder, sin embargo, se encontraban interesados en participar de la presente investigación.

Dentro del total de datos recabados es posible señalar que, en un comienzo se contó con información correspondiente a 26 adultos que participaron de la capacitación de Informática Laboral durante los años 2010 y 2014. En base a esto, es posible mencionar que 4

AdSDV no pudieron ser contactados, mientras que, en relación a los contactos realizados vía e-mail y llamada telefónica, 3 adultos manifestaron haber realizado el curso de capacitación, sin embargo, nunca egresaron de este, por otro lado, 2 no quisieron formar parte de la investigación por motivos personales, mientras que los 17 AdSDV restantes accedieron a participar, correspondiendo estos a la muestra total utilizada.

Para la selección de la muestra, en la aplicación del instrumento cuantitativo, las personas deben cumplir con los siguientes criterios:

- AdSDV; baja visión o ceguera.
- AdSDV egresados de la Capacitación Laboral de Informática del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014.
- AdSDV en edad de trabajar (entre 20 y 60 años).

Para la selección de la muestra, en la aplicación del instrumento cualitativo, las personas deben cumplir con los siguientes criterios:

- AdSDV; baja visión o ceguera.
- AdSDV egresados de la Capacitación Laboral de Informática del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014.
- AdSDV en edad de trabajar (entre 20 y 60 años)
- AdSDV que actualmente se encuentran ocupados o desocupados pero se desempeñaron en un puesto de trabajo posterior a la capacitación.

Sujeto 1	Sujeto 2
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 49 ▪ Año de ingreso: 2014 ▪ Año de egreso: 2014 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 55 ▪ Año de ingreso: 2013 ▪ Año de egreso: 2013

Sujeto 3	Sujeto 4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 31 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 43 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011
Sujeto 5	Sujeto 6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 25 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 20 ▪ Año de ingreso: 2014 ▪ Año de egreso: 2014
Sujeto 7	Sujeto 8
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 30 ▪ Año de ingreso: 2012 ▪ Año de egreso: 2012 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 24 ▪ Año de ingreso: 2012 ▪ Año de egreso: 2012
Sujeto 9	Sujeto 10
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 44 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 52 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011
Sujeto 11	Sujeto 12
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 22 ▪ Año de ingreso: 2012 ▪ Año de egreso: 2012 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 25 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011
Sujeto 13	Sujeto 14
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 34 ▪ Año de ingreso: 2011 ▪ Año de egreso: 2011 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 54 ▪ Año de ingreso: 2013 ▪ Año de egreso: 2013

Sujeto 15	Sujeto 16
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Masculino ▪ Edad: 29 ▪ Año de ingreso: 2013 ▪ Año de egreso: 2013 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 50 ▪ Año de ingreso: 2013 ▪ Año de egreso: 2013
Sujeto 17	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género: Femenino ▪ Edad: 40 ▪ Año de ingreso: 2013 ▪ Año de egreso: 2013 	

3.7 Instrumento

El proceso investigativo llevado a cabo se basará en el método mixto, debido a ello, es que resulta necesario dar respuesta a la vertiente tanto cuantitativa como cualitativa, utilizando dos tipos de instrumentos para la recolección de datos e información, ampliando los alcances de la investigación.

De este modo, el primer instrumento que se utilizará es la encuesta cerrada, la cual está diseñada para la recolección de datos cuantitativos y dirigida específicamente a los AdSDV egresados del área de capacitación de informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014. De este modo, según Meoro, H. y Mir, M., 1995, se entenderá como encuesta *“la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados”* (Meoro, H. & Mir, M., 1995), siendo esto fundamental al momento de poder determinar el estado laboral actual de la muestra en estudio, entendiendo que la experiencia de cada uno de los AdSDV será distinta y requerirá de una modalidad de carácter personal al momento de realizarla.

Bajo esta perspectiva, la encuesta fue realizada en torno a la información dispuesta en la tabla de operacionalización, siendo esta diseñada en base a un constructo orientado a la recolección de datos relacionados con la variable “Estado Laboral” y sus propias dimensiones: ocupado, desocupado e inactivo. De este modo, la encuesta contempla 14 ítems destinados a conocer el estado laboral de los AdSDV, dando respuesta a los distintos indicadores, sub-dimensiones y dimensiones respectivamente. Es así como, en una primera instancia, existirán ítems que se subdividirán para dar respuesta a los indicadores, contemplando dentro de ellos las preguntas 3, 4, 5, 6, 10 y 11, , mientras que para las sub-dimensiones se utilizaran los ítems correspondientes a la pregunta 2, 7, 8 y 9. Finalmente, en relación a las dimensiones (ocupado, desocupado e inactivo), estas serán abordadas en los ítems 1, 12, 13 y 14 respectivamente.

Cabe señalar que la información recabada en los distintos indicadores se utilizará para enriquecer los datos relacionados a las sub-dimensiones, así mismo, en el caso de los elementos obtenidos de las preguntas correspondientes a las sub-dimensiones, estos permitirán contribuir a la construcción de las dimensiones, alcanzando, de esta forma, el conocimiento de la variable “Estado laboral”.

Dentro de la presentación del instrumento cuantitativo: encuesta cerrada, específicamente en relación a su estructura, este cuenta con distintas preguntas cerradas con categorías fijas de respuestas, siendo estas de dos o más alternativas, y permitiendo la posterior medición estadística de las respuestas entregadas por los adultos en estudio.

Un segundo instrumento a utilizar, basado en el método cualitativo, será la entrevista semi-estructurada, la cual según Meoro, H. y Mir, M., 1995, consiste en *“un acto de comunicación que se establece entre el entrevistador y el entrevistado, con el fin de obtener información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien”* (Meoro, H. & Mir, M., 1995, pág. 19), siendo necesaria para esta investigación la entrevista de tipo informativa con el fin de conocer la opinión de los AdSDV sobre su proceso de inserción laboral.

De esta forma, la entrevista semi-estructurada se realizó en base a la tabla de operacionalización, permitiendo obtener información relacionada a las categorías del eje temático “Inserción Laboral”: postulación, contrato y ocupación del cargo. Es así como, la entrevista contemplará un total de 11 ítems, orientados estos a conocer el proceso de inserción laboral de los AdSDV que se encuentran ocupados o desocupados pero que se han desempeñado en un puesto de trabajo posterior a la capacitación, incorporando así preguntas con una modalidad dirigida o estructurada, las cuales han sido previamente elaboradas y permitirán orientar a los entrevistadores durante su aplicación sin perder su objetivo.

3.7.1 Validación del instrumento.

El proceso de elaboración y validación de la encuesta y la entrevista, garantiza que su diseño y aplicación cuenta con criterios de validez y confiabilidad.

Para la validación del instrumento se construye una carta de presentación, destinada a los profesores de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación Myriam Salvo Carrasco Mg. en Gestión Educacional y Verónica Caris Mg. en Gestión Educacional (Véase anexo 1), en donde se solicita una revisión exhaustiva de cada material, previo a su aplicación. Es así como la elección de los docentes validadores de los instrumentos, se plantea bajo la consideración de la experiencia que éstos poseen en el área que desempeñan, aportando sus conocimientos investigativos y pedagógicos.

Posterior a esto, el instrumento es validado para su aplicación, permitiendo entregar información de los AdSDV egresados de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía sobre su situación laboral: estado e inserción laboral.

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

Instrumento Cuantitativo: Encuesta

Variable	Dimensiones	Sub- dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems		
					Indicadores	Sub- dimensiones	Dimensiones
Estado Laboral Condición laboral en la que se encuentra una persona en edad de trabajar (20 a 60 años), considerando si esta se encuentra ocupada o desocupada actualmente en el área de informática u otra área de trabajo.	Ocupado	Trabajador Dependiente	- Se desempeña en el área de informática.	Encuesta Cerrada	3.1	2.1	1, 12, 13 y 14
- Se desempeñaba en el área de informática.			Encuesta Cerrada	4.1			
- Se desempeña en un área distinta a informática.			Encuesta Cerrada	5.1			
- Se desempeñaba en un área distinta a informática.			Encuesta Cerrada	6.1			
Trabajador Independiente		- Se desempeña en el área de informática.	Encuesta Cerrada	3.2	2.2		
		- Se desempeñaba en el área de informática.	Encuesta Cerrada	4.2			
		- Se desempeña en un área distinta a informática.	Encuesta Cerrada	5.2			
		- Se desempeñaba en un área distinta a informática.	Encuesta Cerrada	6.2			

	Desocupado	Sin trabajo, pero busca de manera activa un empleo.	- Se encuentra sin trabajo pero se ha desempeñado en el área de informática.	Encuesta Cerrada	10.1	7.1 , 8.1 y 9.1	
			- Se encuentra sin trabajo pero se ha desempeñado en un área distinta a informática.	Encuesta Cerrada	11.1		
	Inactivo	Sin trabajo y no busca de manera activa un empleo.	- Se encuentra sin trabajo pero se ha desempeñado en el área de informática.	Encuesta Cerrada	10.2	7.2 , 8.2 y 9.2	
			- Se encuentra sin trabajo pero se ha desempeñado en un área distinta a informática.	Encuesta Cerrada	11.2		

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

Instrumento Cualitativo: Entrevista

Eje Temático	Categorías	Sub-categorías	Instrumento	Ítems
Inserción Laboral Proceso que se vincula al ingreso al puesto de trabajo, específicamente, desde la búsqueda hasta la inducción laboral, pasando por la postulación, el acuerdo o contrato y la incorporación a un puesto de trabajo, tomando en cuenta las distintas modificaciones y/o adecuaciones necesarias.	Postulación	Búsqueda del puesto de trabajo	- Entrevista semi-estructurada	1, 2, 3, 5
		Herramientas de búsqueda activa	- Entrevista semi-estructurada	4
	Contratación	Tipo de Contrato	- Entrevista semi-estructurada	6, 7, 8
	Ocupación	Ocupación del puesto de trabajo	- Entrevista semi-estructurada	9, 10, 11

3.8 Análisis de Datos

Para efectos de la investigación, los datos e información obtenida a través de los instrumentos aplicados: encuesta cerrada y entrevista semi-estructurada, serán analizados mediante los métodos utilizados, siendo estos cuantitativo y cualitativo respectivamente, respondiendo al carácter mixto del estudio.

En relación al instrumento cuantitativo, el cual recolectará información de la totalidad de la muestra de estudio, el proceso de análisis que se llevará a cabo se realizará mediante la exploración de los datos de la variable “estado laboral”, en donde se expondrá la totalidad de la información obtenida mediante la representación porcentual a través de gráficos de columnas lo cual permitirá, posteriormente, su organización y análisis descriptivo por indicadores, sub-dimensiones y dimensiones, correspondientes estas a “ocupado”, “desocupado” e “inactivo” para lograr comprender, finalmente, la variable de estudio “estado laboral”.

Por otro lado, en relación al instrumento cualitativo este proporcionará información adicional de un sub-grupo de la muestra de estudio, la cual se integrará a los datos obtenidos de la vertiente cuantitativa. Es así como la aplicación de la entrevista se realizará de forma personalizada con cada una de las unidades muestrales y luego, se llevará a cabo la transcripción literal de los testimonios entregados por los AdSDV, con el fin de que el material se presente de primera fuente. Posteriormente, se organizarán los testimonios entregados mediante diversas temáticas extraídas de las sub-categorías, lo cual permitirá contemplar la totalidad de la información con la finalidad de sintetizar los elementos más relevantes. Seguido a esto, se llevará a cabo una triangulación de los testimonios de los AdSDV contrastado con el Marco Referencial y lo planteado por la SOFOFA & OIT, logrando así, construir la imagen de cada sub-categoría. Finalmente, se realizará un análisis por categorías; “Postulación”, “Contratación” y “Ocupación” incorporando elementos que permitan enriquecerlas y contribuir a la construcción del eje temático “Inserción Laboral”.

Considerando lo anterior, en relación a las dos modalidades de análisis de la información obtenida, es que se pretende dar respuesta al objetivo de estudio respecto a la “Situación laboral actual de los AdSDV egresados de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía” mediante la anidación concurrente del eje temático “Inserción Laboral” en el modelo dominante, correspondiente a la variable “Estado Laboral”.

3.9 Aspectos Éticos

La aplicación del instrumento a los egresados de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 al 2014 junto con la utilización del nombre de dicho establecimiento, se autorizó mediante una carta de consentimiento dirigida a su directora Sra. Sandra Fuentes Rojas. Paralelamente, se realiza un compromiso de entregar los resultados de la investigación al término de esta, de modo que exista una retroalimentación en este proceso de indagación (Véase anexo 2).

Del mismo modo, para la aplicación de los instrumentos, se realizó una carta de consentimiento informado (Véase anexo 3) dirigida a la muestra de estudio, con el fin de invitar a participar de la investigación. Dicha carta, contempla dentro de su formato los objetivos, períodos de aplicación del instrumento, el carácter voluntario, la confidencialidad de la identidad de quien la entrega, y finalmente, un apartado en el cual se solicita al adulto manifestar el compromiso de participar en el estudio.

A su vez, es importante mencionar el compromiso por parte de las investigadoras de realizar un proceso de recolección de datos serio y confiable, en el cual se respete la voluntad de los AdSDV y se utilicen estrategias de adecuación en el lenguaje utilizado, dependiendo del contexto de cada persona.

IV. Resultados

En el presente capítulo se expondrán los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos investigativos de carácter cuantitativo y cualitativos, encuesta cerrada y entrevista semi-estructurada respectivamente. En una primera instancia, se analizará el primer instrumento, el cual cuenta con la información recabada del total de la muestra, correspondiente esta a 17 AdSDV. No obstante, dentro de este mismo instrumento se realizó una subdivisión de preguntas dirigidas a aquellos adultos que, al momento de la aplicación del instrumento, se encontraban trabajando (estado laboral ocupado) y por otro lado, se contemplaron aquellos adultos que, al momento de la aplicación del instrumento, se encontraban sin trabajo (estado laboral desocupado o inactivo).

Los datos recopilados se representarán mediante gráficos de barra, los cuales permiten organizar la información de cada una de las respuestas entregadas por los adultos encuestados. Cabe señalar que los gráficos serán presentados según el orden de las preguntas realizadas, contemplando, en una primera instancia, aquellos datos generales recabados al comienzo de la encuesta (gráficos N° 4, N° 5 y N° 6), para, posteriormente, dar paso a la presentación de los resultados de los distintos ítems (gráficos N° 7 hasta el N° 27), siendo posible realizar interpretaciones posteriores a la representación porcentual, explicando la valoración obtenida.

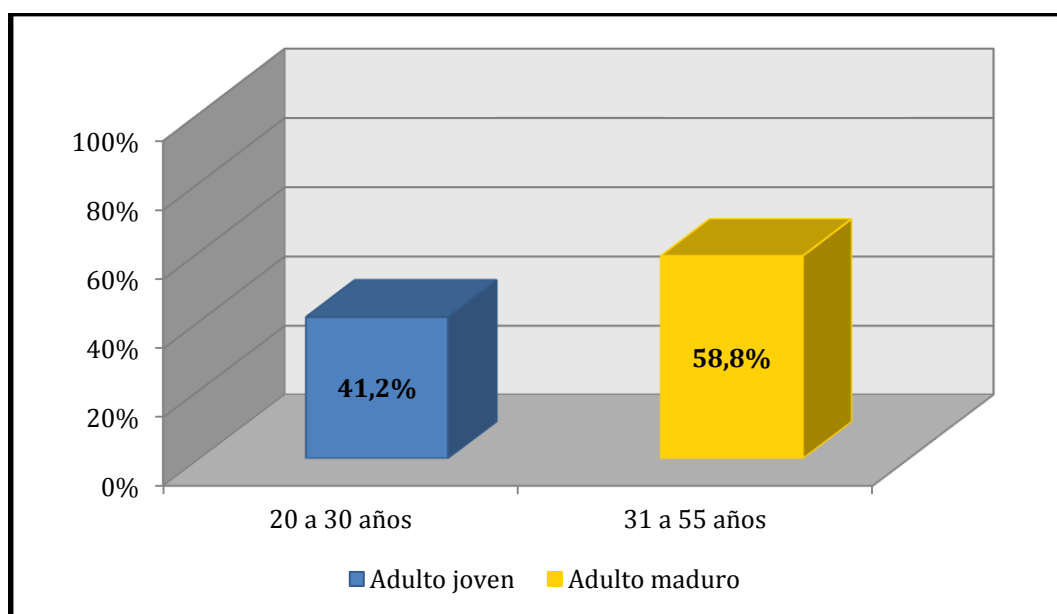
Para una mejor comprensión de la información expuesta se realizó una división en las preguntas N° 3, N° 4, N° 5 y N° 6 el cual permite exponer la información por separado y específica de los AdSDV que se encuentran trabajando de manera dependiente e independiente de un empleador, esto es representado desde el gráfico N° 9 hasta el N° 16. Conjuntamente, fue necesaria una segunda división de las preguntas N° 10 y N° 11 permitiendo entregar información referida a la muestra desocupada e inactiva, mediante los gráficos N° 20, N° 21, N° 22 y N° 23. Además, se llevaron a cabo diversas tablas que permiten obtener información, que no se encuentra explícita en las preguntas, mediante el cruce de información.

Ahora bien, en relación a la presentación de los resultados cualitativos estos se organizarán mediante una tabla de doble entrada, contemplando las citas de los testimonios

transcritos de manera literal y el parafraseo de cada una de ellas, para, posteriormente, organizarlas por temáticas derivadas de cada ítems. Seguido a ello, se realizará una síntesis por sub-categoría contemplando información relevante extraída de cada temática.

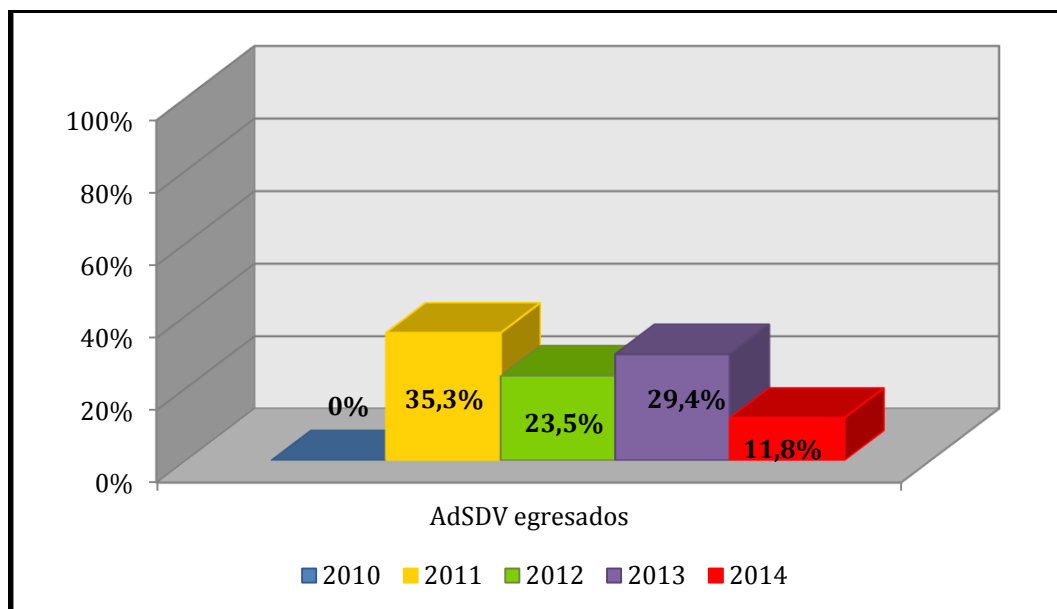
4.1 Resultados Cuantitativos

Gráfico N° 4: Edad de los AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de ciegos Santa Lucía.



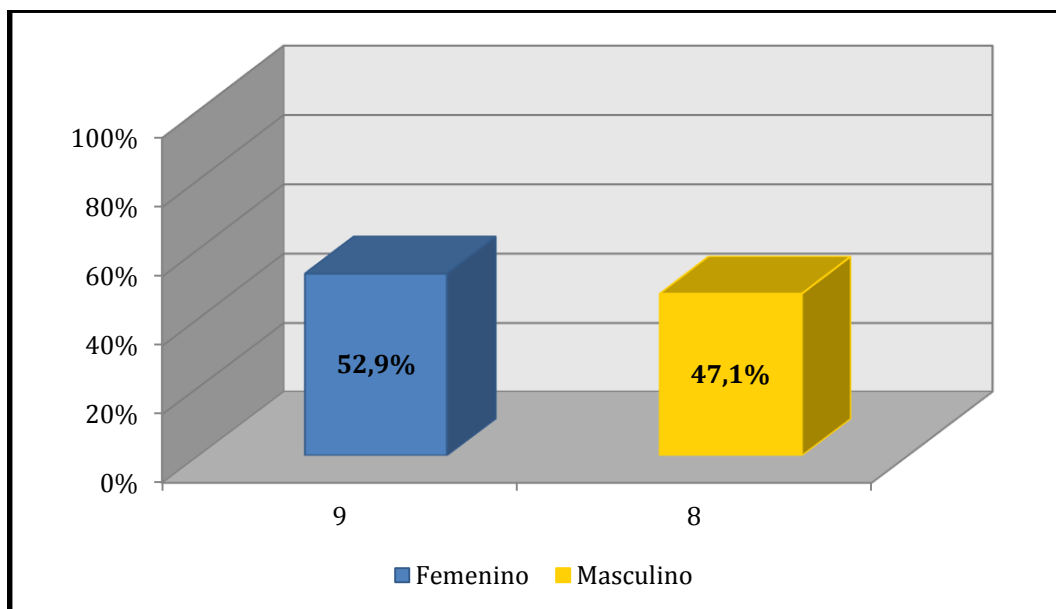
Del total de la población encuestada, correspondiente a 17 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, un 58,8%, equivalente a 10 personas, se encuentran dentro de los 31 y 55 años de edad, perteneciendo al grupo de adulto maduro, mientras que, un 41,2%, correspondiente a 7 personas de la muestra, se encuentran entre los 20 a 30 años de edad, perteneciendo al grupo de adulto joven.

Gráfico N° 5: Año de egreso de los AdSDV encuestados que formaron parte de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 a 2014.



Del total de la muestra estudiada, correspondiente a 17 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, el 35,3% de ellos egresaron en el año 2011, siendo este el año en el que se presentó el mayor porcentaje de adultos egresados. En cuanto al año 2013 este alcanza un 29,4% de adultos egresados, mientras que en relación al año 2012 se evidenciar un 23,5% de adultos egresados del total de la muestra. Por otro lado, en el año 2014 solo dos AdSDV del total encuestado egresó dicho año, correspondiendo esto a un 11,8%. Cabe señalar que, en relación al año 2010 no fue posible conseguir registros de AdSDV egresados en dicho período, por lo cual el porcentaje fue equivalente a un 0%.

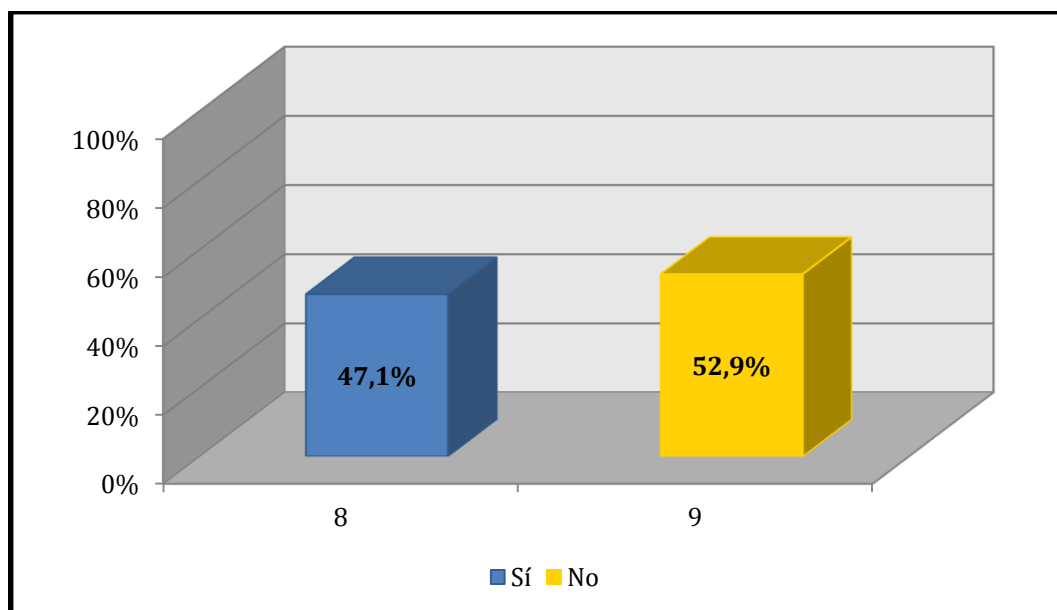
Gráfico N° 6: Género de los AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía.



Del total de la población encuestada, correspondiente a 17 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, un 53%, es decir 9 personas de la población encuestada, son de género femenino, mientras que un 47%, correspondiente a 8 adultos, son de género masculino.

Gráfico N° 7:

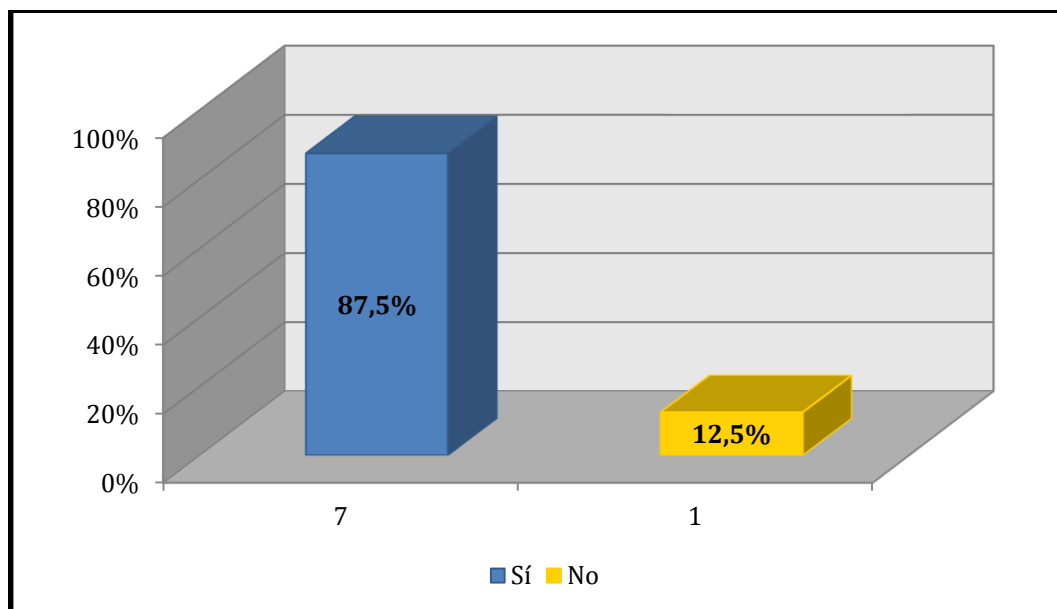
Pregunta N° 1: En la actualidad, ¿se encuentra usted trabajando?



Del total de la población encuestada, correspondiente a 17 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, un 52,9%, es decir 9 personas de la población encuestada, se encuentran sin trabajo, presentando un estado laboral “desocupado” e “inactivo”. Por otro lado, un 47,1% se encuentra actualmente “ocupado”, correspondiendo esto a 8 personas del total de la muestra.

Gráfico N° 8:

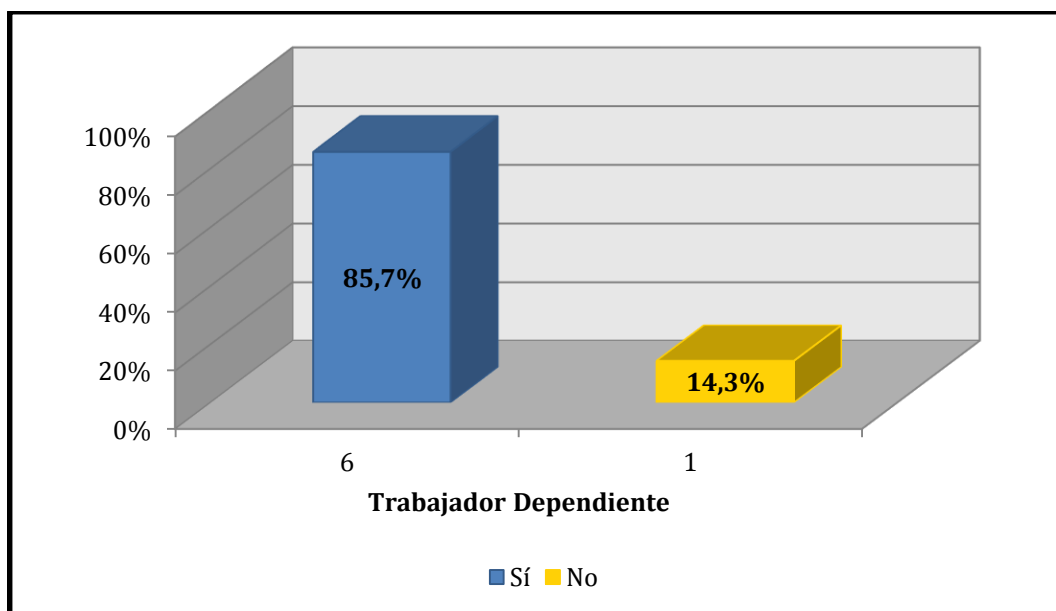
Pregunta N° 2: El trabajo en el cual se encuentra actualmente, ¿lo realiza de manera dependiente de un empleador?



Del total de la población “ocupada”, correspondiente a 8 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, es posible evidenciar que un 87,5%, es decir 7 adultos encuestados, se encuentran trabajando de manera dependiente de un empleador, mientras que un 12,5%, correspondiente a 1 adulto de dicha población encuestada, se encuentra trabajando de manera independiente.

Gráfico N° 9:

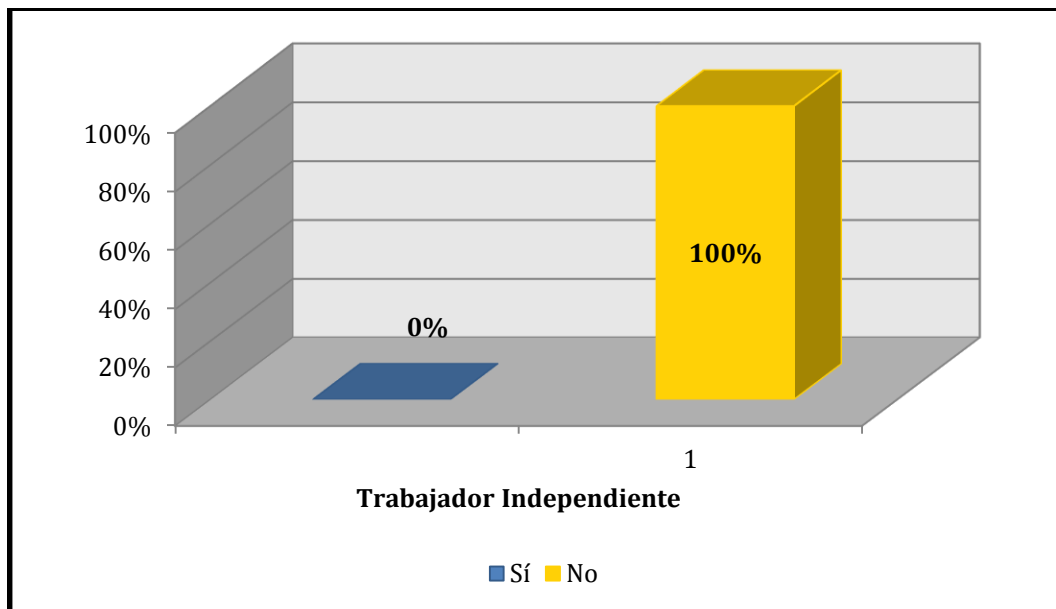
Pregunta N° 3.1: ¿Se encuentra actualmente desempeñándose en el área de informática laboral en la que se capacitó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía?



En relación al gráfico anterior, es posible mencionar que del total de la población ocupada dependiente, 6 AdSDV se encuentran actualmente desempeñándose laboralmente en un trabajo relacionado al área de informática, correspondiendo esto a un 85,7%, siendo un 14,3% de ellos que no realizan esta actividad laboral.

Gráfico N° 10:

Pregunta N° 3.2: ¿Se encuentra actualmente desempeñándose en el área de informática laboral en la que se capacitó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía?

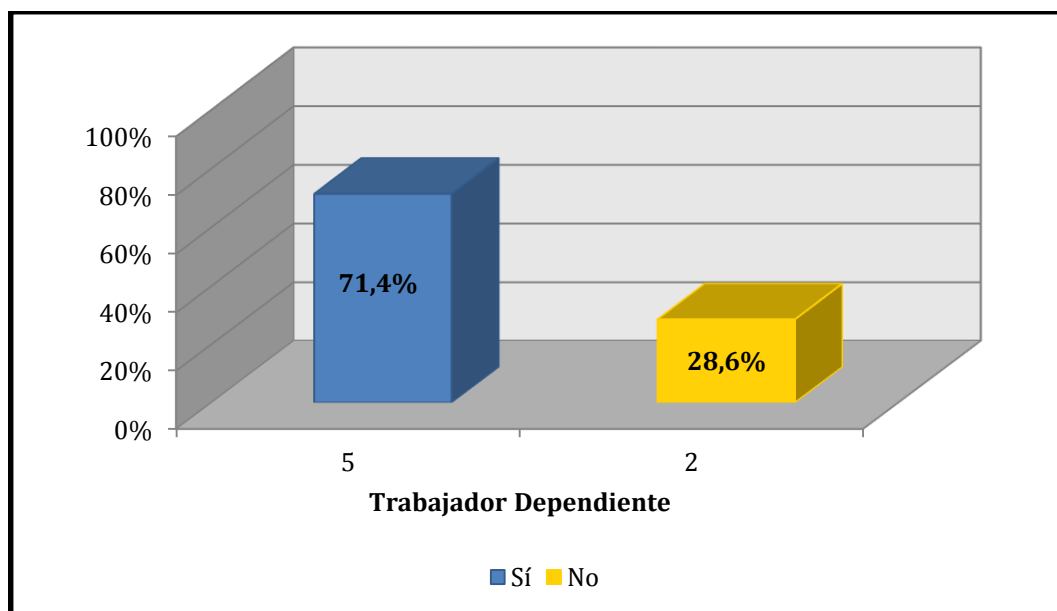


En relación al total de la población ocupada independiente, se evidencia que el adulto no se desempeña en el área de informática.

De este modo es posible evidenciar que, del total de la población ocupada, correspondiente a 8 AdSDV (7 trabajadores dependientes y 1 trabajador independiente), un 75% se desempeña en el área capacitada, mientras que el 25% no lo realiza.

Gráfico N° 11:

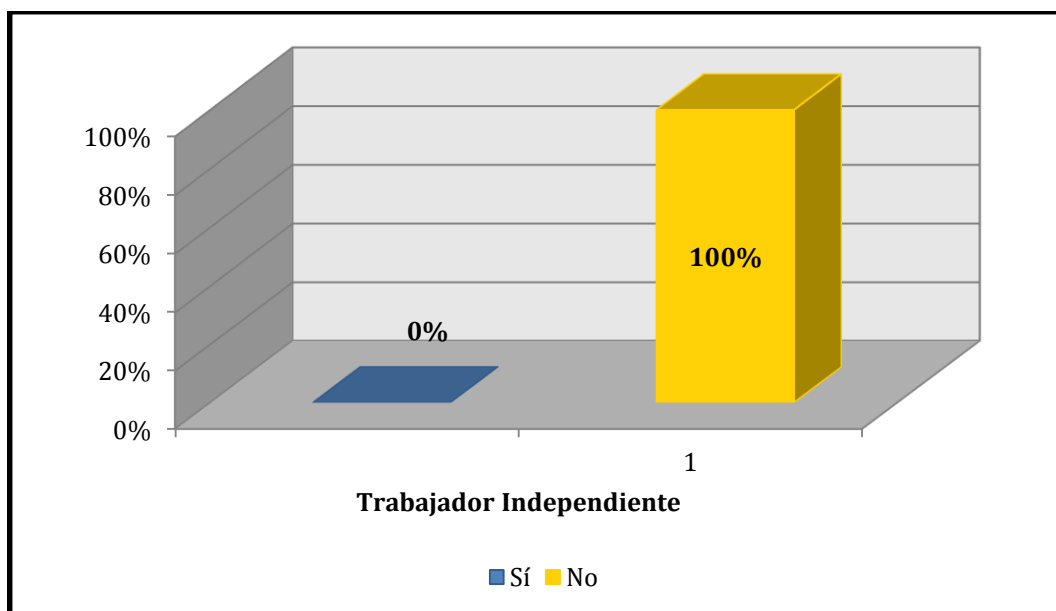
Pregunta N° 4.1: Anteriormente a su actual trabajo, ¿se desempeñó en un trabajo relacionado al área de informática?



En relación a la población total de AdSDV ocupados dependientes, el 71,4% de ellos se desempeñaron laboralmente en un trabajo relacionado al área de informática de manera previa a su actual trabajo y posterior a la capacitación de Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, mientras que el 28,6% de los adultos dependientes no se desempeñaron laboralmente en el área de informática durante los períodos mencionados.

Gráfico N° 12:

Pregunta N° 4.2: Anteriormente a su actual trabajo, ¿se desempeñó en un trabajo relacionado al área de informática?

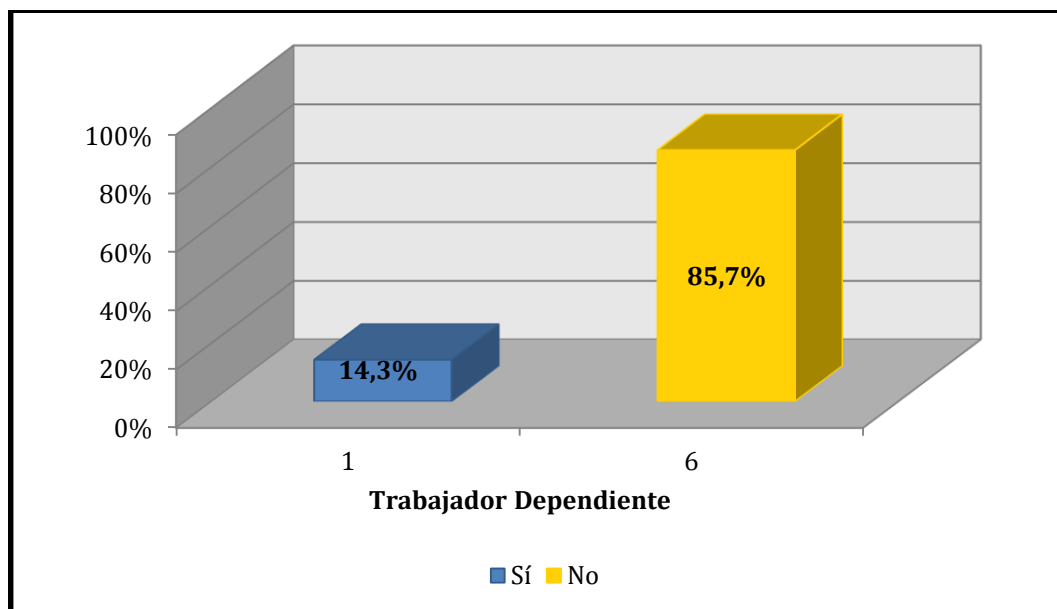


En relación al AdSDV independiente, se evidencia que no se desempeñó en el área de formación laboral.

Finalmente, del total de los AdSDV ocupados dependientes e independientes, se señala que un 62,5% de ellos accedió, anteriormente, a un puesto de trabajo en el área de informática, ahora bien, un 37,5% no se desempeñó laboralmente en dicha área.

Gráfico N° 13:

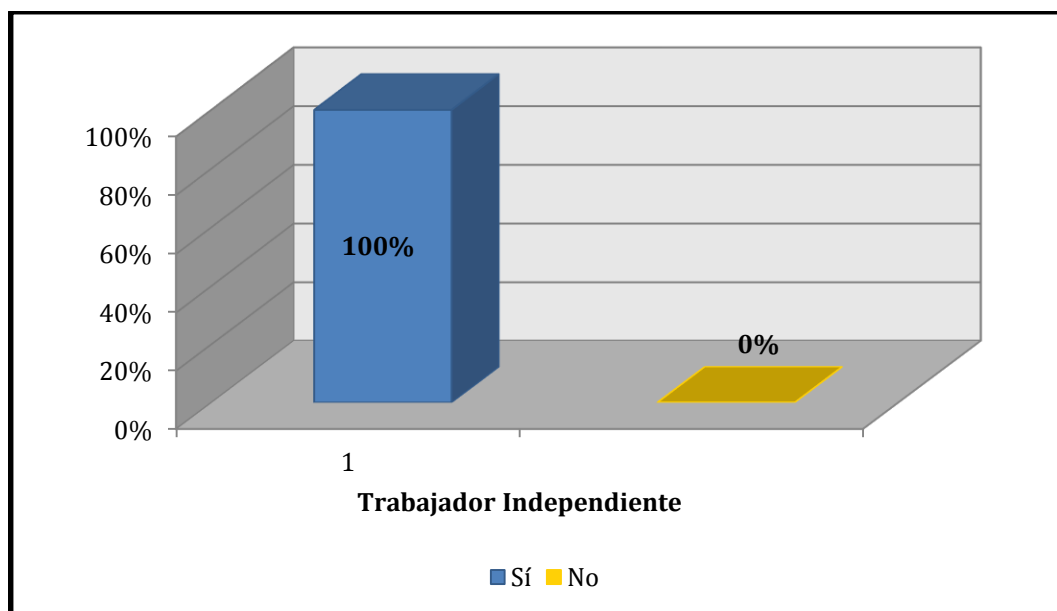
Pregunta N° 5.1: ¿Se encuentra actualmente desempeñándose en un área distinta al área de Informática Laboral en la que se capacitó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía?



Al observar el grafico anterior es posible señalar que, del total de los AdSDV ocupados dependientes, 6 AdSDV no se encuentran actualmente desempeñándose laboralmente en un trabajo diferente al área de capacitación, correspondiendo esto a un 85,7%, mientras que un 14,3% de ellos sí lo realizan.

Gráfico N° 14:

Pregunta N° 5.2: ¿Se encuentra actualmente desempeñándose en un área distinta al área de Informática Laboral en la que se capacitó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía?

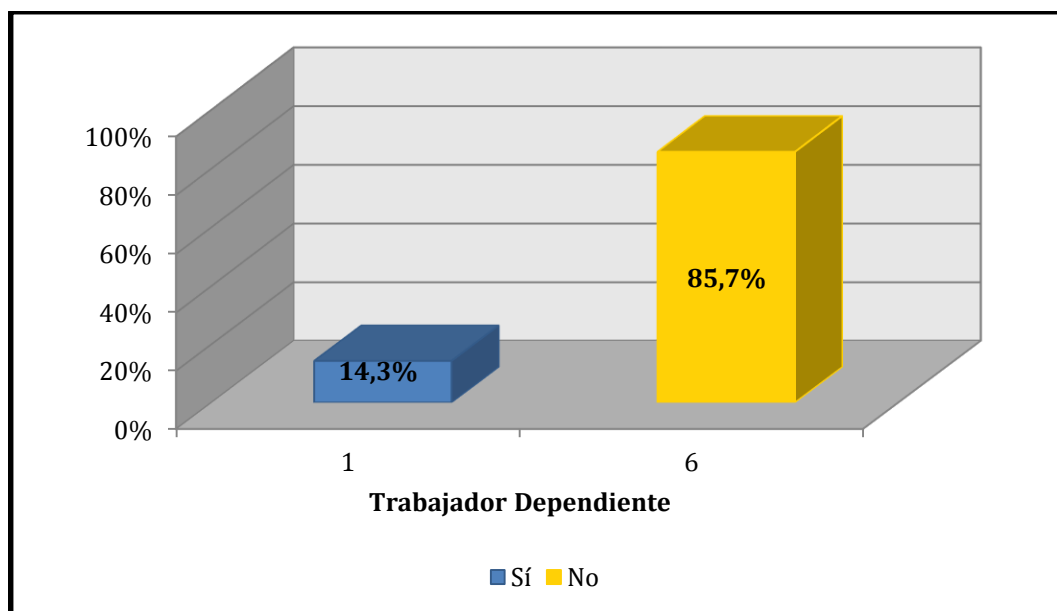


En relación al AdSDV independiente, es posible evidenciar que este se desempeña en un área distinta a la de informática.

De esta forma, del total de la población ocupada, 6 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, correspondientes al 75%, no se desempeñan en un área distinta a la de informática, mientras que 2 adultos sí se desempeñan laboralmente en un trabajo distinto al área de informática, correspondiendo esto a un 25% de la muestra ocupada.

Gráfico N° 15:

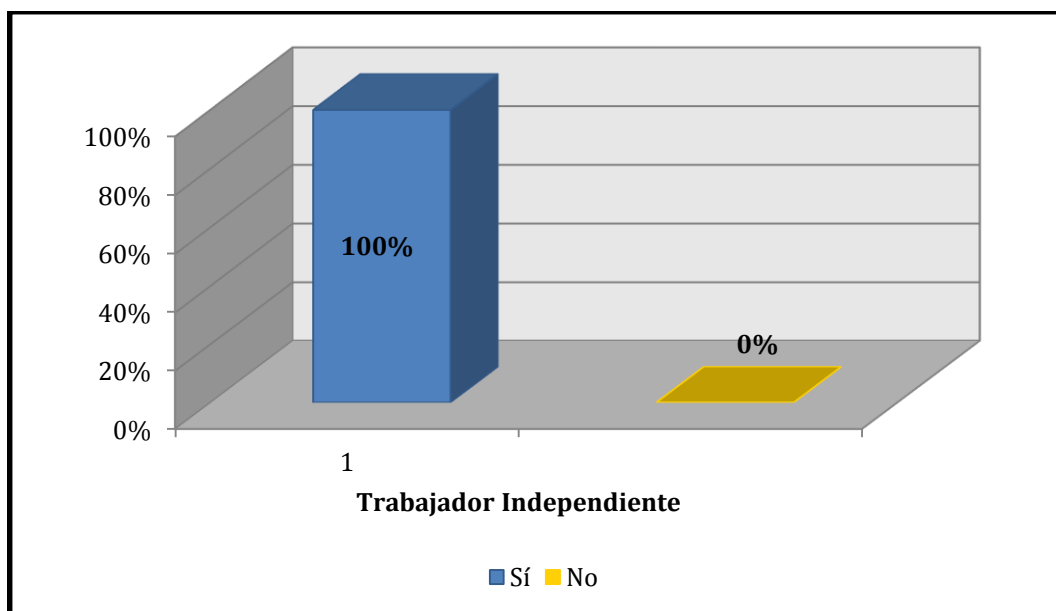
Pregunta N° 6.1: Anteriormente a su actual trabajo, ¿se desempeñó en un área diferente a la de informática?



En relación al gráfico anterior es posible señalar que, de la población total de AdSDV ocupados dependientes, el 85,7% de ellos se desempeñaron laboralmente en un trabajo distinto al área de informática de manera previa a su actual trabajo y posterior a la capacitación de Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, mientras que el 14,3% de los adultos dependientes no se desempeñaron laboralmente en un área distinta a la de informática durante los períodos mencionados.

Gráfico N° 16:

Pregunta N° 6.2: Anteriormente a su actual trabajo, ¿se desempeñó en un área diferente a la de informática?

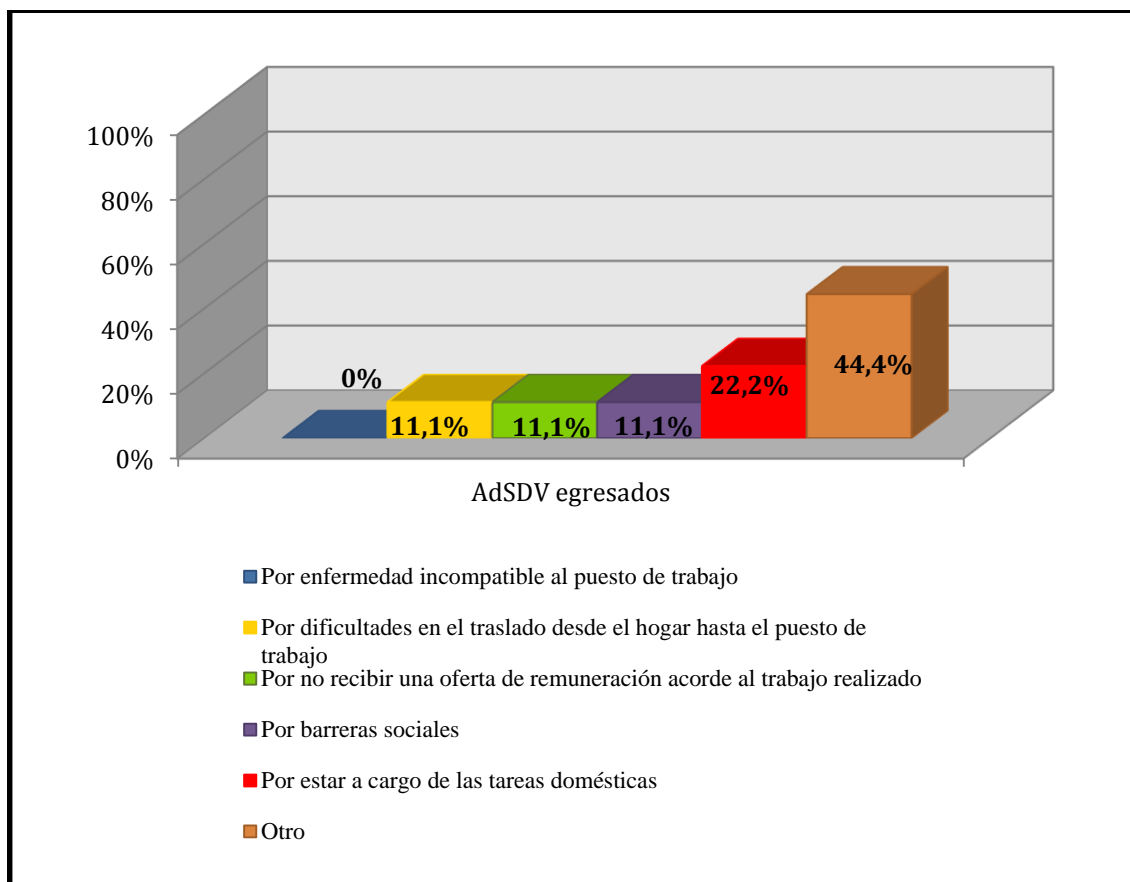


En relación al AdSDV independiente, se evidencia que este se desempeñó en un área diferente a la de Informática Laboral.

Finalmente, del total de los AdSDV ocupados dependientes e independientes, se señala que un 75% de ellos no accedió, anteriormente, a un puesto de trabajo en un área diferente a la de informática, y un 25% de ellos sí accedió.

Gráfico N° 17:

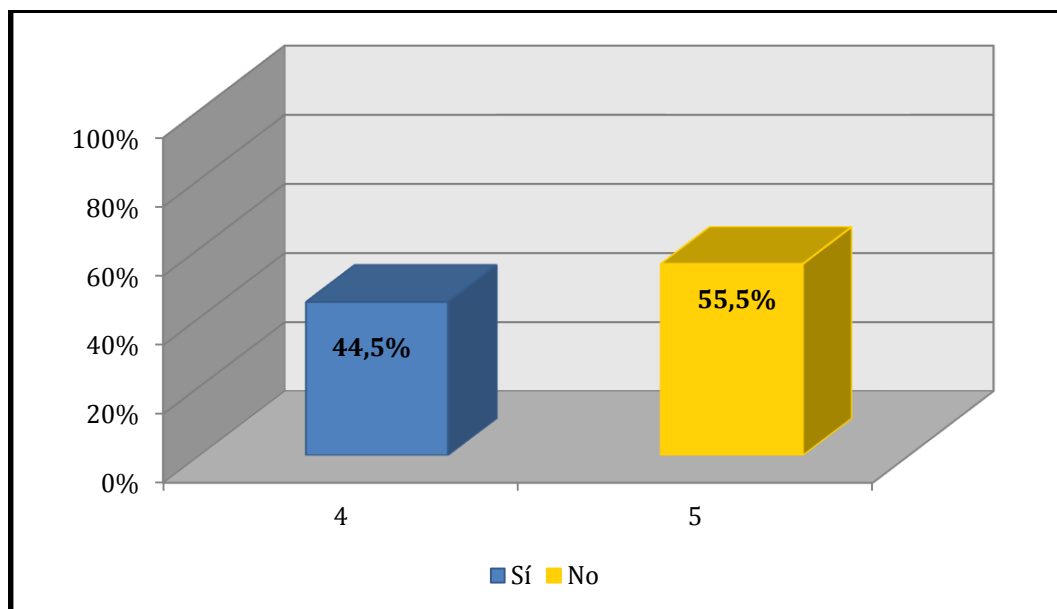
Pregunta N° 7: Si usted se encuentra desempleado, ¿cuál de los siguientes motivos se aproximan más a su realidad personal?



Del total de la población desocupada e inactiva, correspondiente a 9 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, 44,4% de ellos señalan como “otros” los motivos asociados a su desempleo, el 22,2% de los adultos mencionan que el motivo de su estado laboral actual se debe a encontrarse a cargo de las tareas domésticas y un 33,3% de los AdSDV hacen referencia, como causa de su desempleo, a la ausencia de una oferta laboral con remuneración acorde al trabajo, las dificultades en el traslado a un puesto de trabajo y las barreras sociales.

Gráfico N° 18:

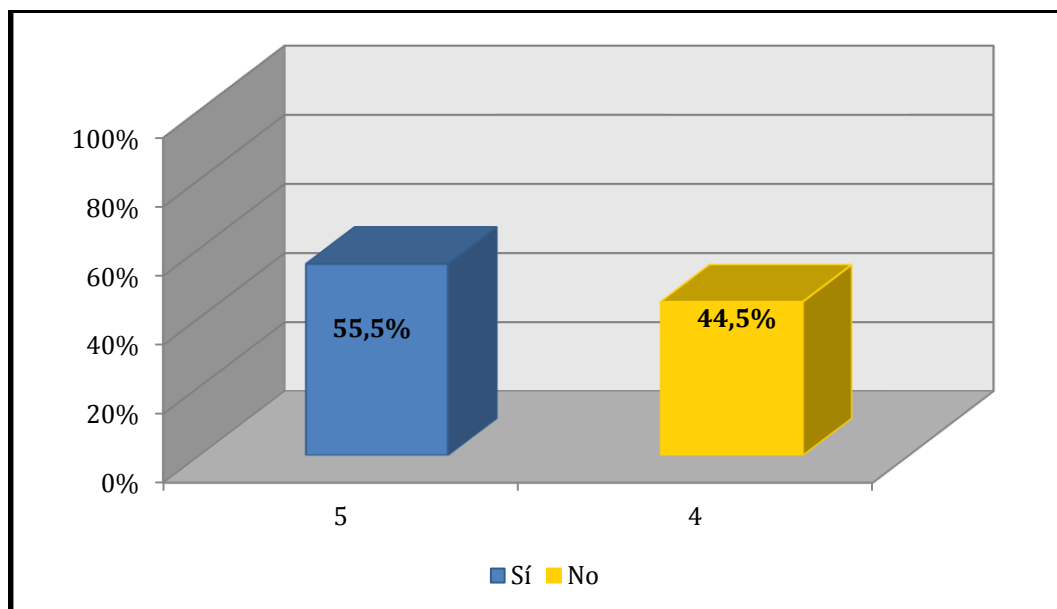
Pregunta N° 8: Actualmente, ¿se encuentra en la búsqueda activa de un trabajo en el área de informática laboral?



Del total de la población que se encuentra desocupada e inactiva, correspondiente esta a 9 AdSDV, un 55,5% no se encuentran en la búsqueda activa de un trabajo en el área antes mencionada, mientras que el 44,5% de ellos se encuentra actualmente en la búsqueda activa de un trabajo relacionado al área de informática.

Gráfico N° 19:

Pregunta N° 9: Actualmente, ¿se encuentra en la búsqueda activa de un trabajo en un área distinta a la de la capacitación de informática?



Del total de la población que se encuentra desempleada, correspondiente esta a 9 AdSDV desocupados e inactivos, el 55,5% de ellos, es decir 5 adultos, se encuentran actualmente en la búsqueda activa de un trabajo en un área diferente a la de informática, mientras que el 44,5%, correspondiente a 4 adultos, no se encuentran en la búsqueda activa de un trabajo en un área diferente a la de la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Para conocer la cantidad de AdSDV que presentan un estado laboral desocupado e inactivo, fue necesario distinguir las respuestas de cada uno de los casos que se encuentran sin trabajo, siguiendo los siguientes criterios:

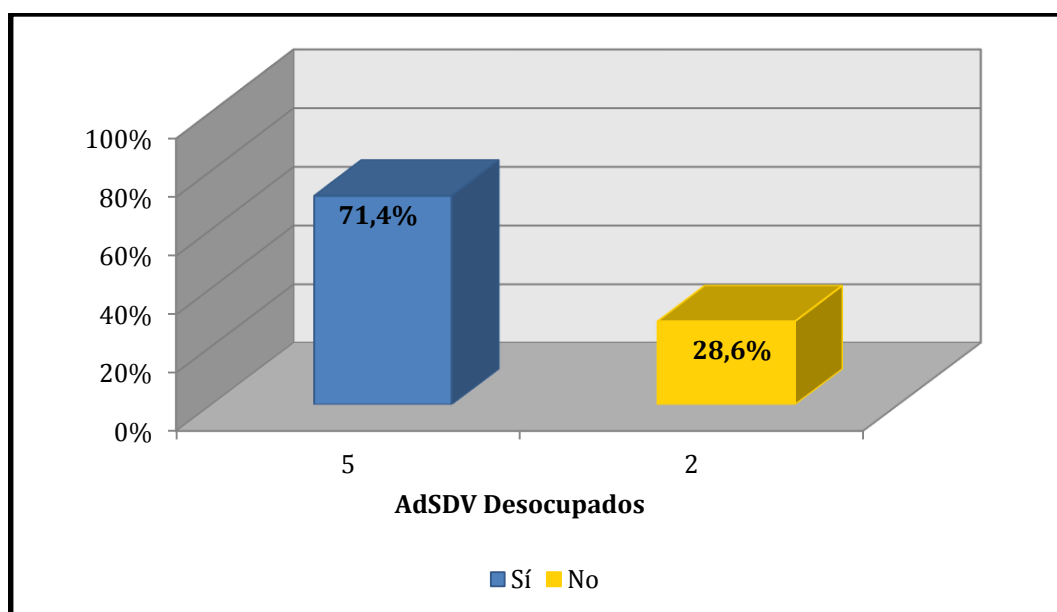
- Desocupado: se encuentra sin trabajo, pero responden “sí” a una o ambas preguntas (N° 8 y N° 9).
- Inactivo: se encuentra sin trabajo y responde “no” a ambas preguntas (N° 8 y N° 9).

Tabla N° 1: Casos AdSDV que se encuentran sin trabajo.

Preguntas	Casos								
	1	2	5	7	8	9	11	13	17
Respuesta a pregunta N°8	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No
Respuesta a pregunta N°9	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No
Resultado AdSDV “inactivos”	x								x

Gráfico N° 20:

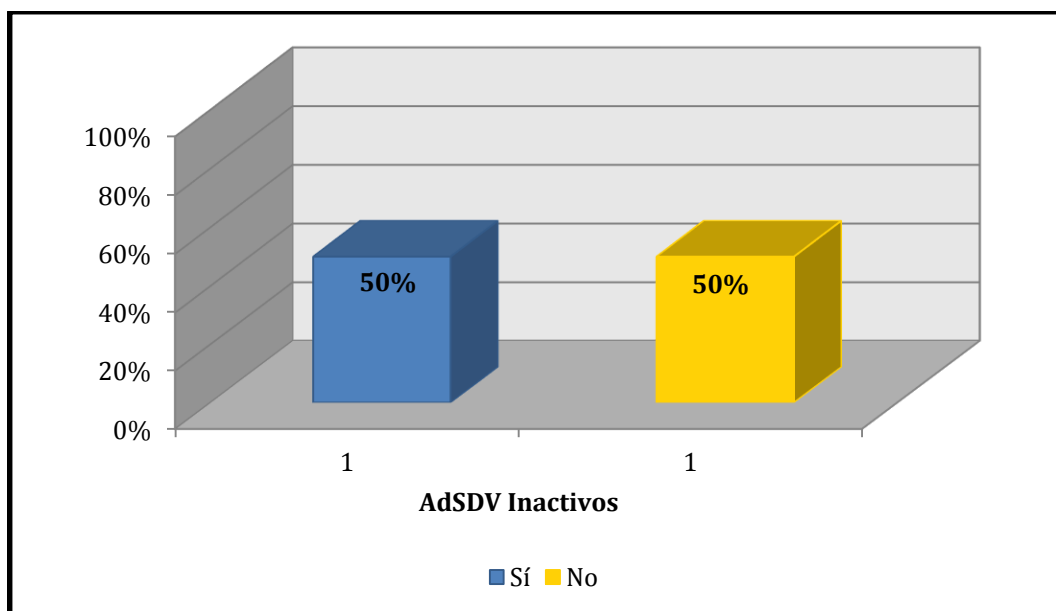
Pregunta N° 10.1: Anteriormente, ¿se desempeñó dentro de un puesto de trabajo relacionado al área de informática?



Al observar el gráfico N°21 es posible mencionar que, de la población total de AdSDV desocupados, el 71,4% de ellos se desempeñaron laboralmente en un trabajo relacionado al área de informática de manera posterior a la capacitación de Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, mientras que el 28,6% de los adultos desocupados no se desempeñaron laboralmente en el área de informática durante el período antes mencionado.

Gráfico N° 21:

Pregunta N° 10.2: Anteriormente, ¿se desempeñó dentro de un puesto de trabajo relacionado al área de informática?

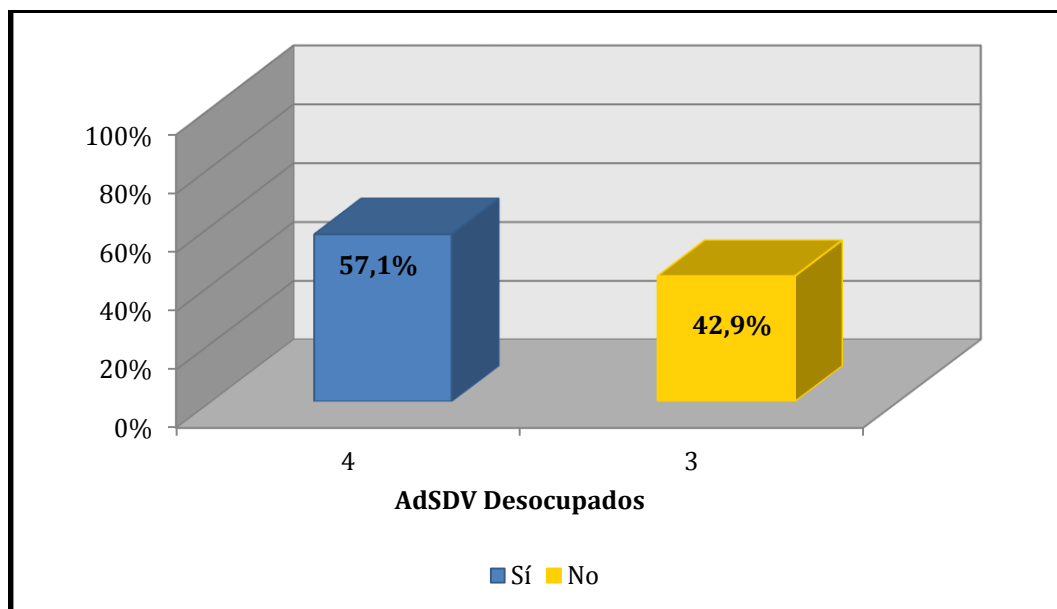


En relación al AdSDV inactivos, es posible mencionar que uno de ellos, es decir el 50%, sí se desempeñó en el área de informática, mientras que el otro, correspondiente al 50% restante, no lo hizo.

Finalmente, del total de los AdSDV desocupados e inactivos, se señala que un 66,7% de ellos accedió, anteriormente, a un puesto de trabajo en el área de informática, ahora bien, un 33,3% no se desempeñó laboralmente en dicha área.

Gráfico N° 22:

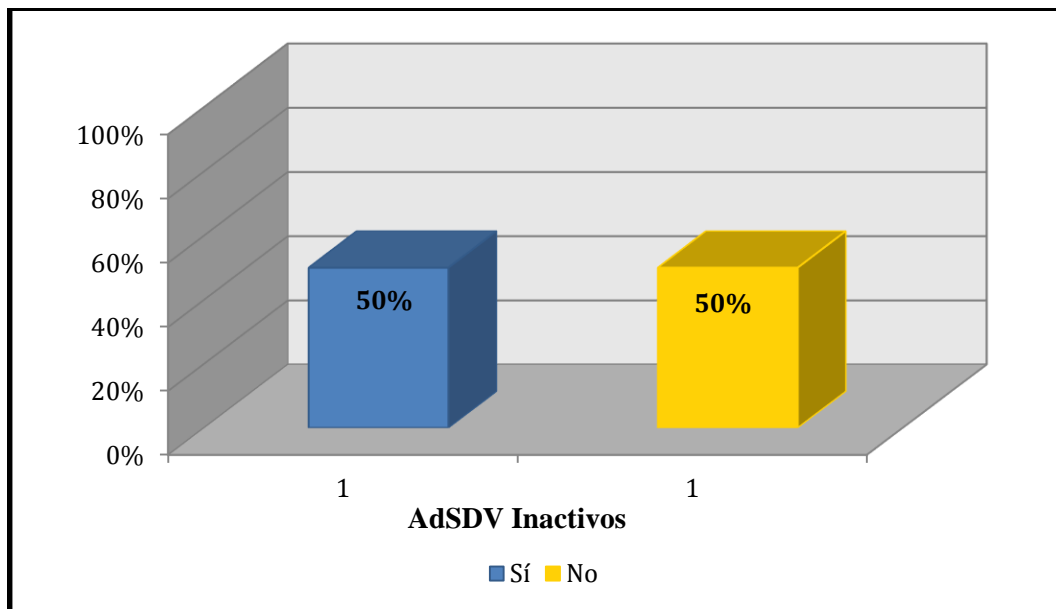
Pregunta N° 11.1: Anteriormente, ¿se desempeñó en un área que haya sido de su interés, diferente a la de informática?



En relación a la población total de AdSDV desocupados, el 57,1% de ellos se desempeñó laboralmente en un trabajo distinto al área de informática posterior a la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, mientras que el 42,9% de los adultos desocupados no se desempeñaron laboralmente en un área distinta a la de informática durante el período mencionado.

Gráfico N° 23:

Pregunta N° 11.2: Anteriormente, ¿se desempeñó en un área que haya sido de su interés, diferente a la de informática?

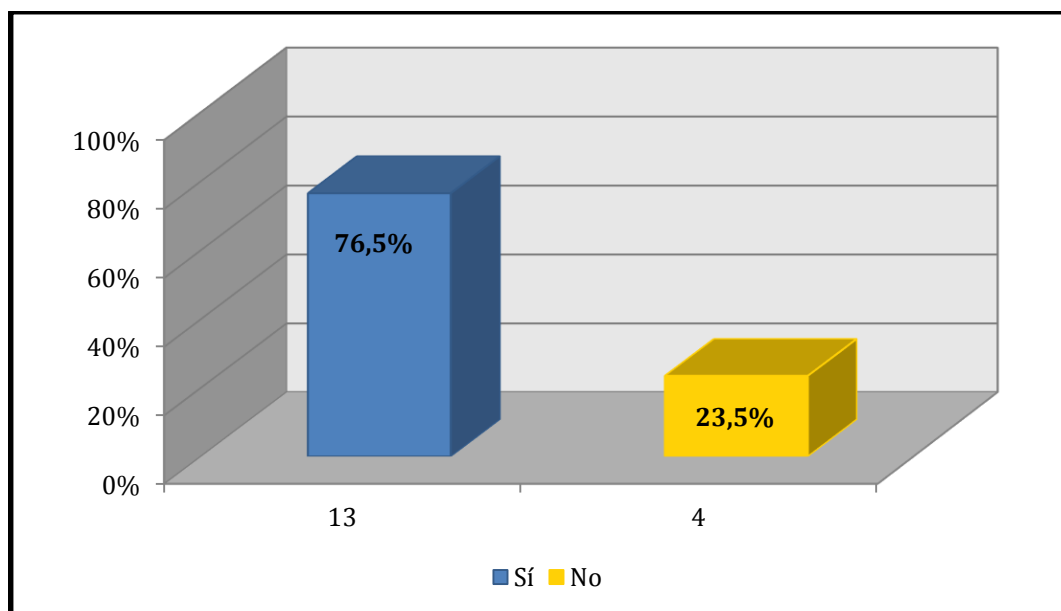


En relación al AdSDV inactivos, se evidencia que el 50% de ellos trabajó en un área diferente a la de Informática Laboral.

Finalmente, del total de los AdSDV desocupados e inactivos, se señala que un 55,6% de ellos accedió, anteriormente, a un puesto de trabajo en un área diferente a la de informática, siendo un 44,4% quienes no lo hicieron.

Gráfico N° 24:

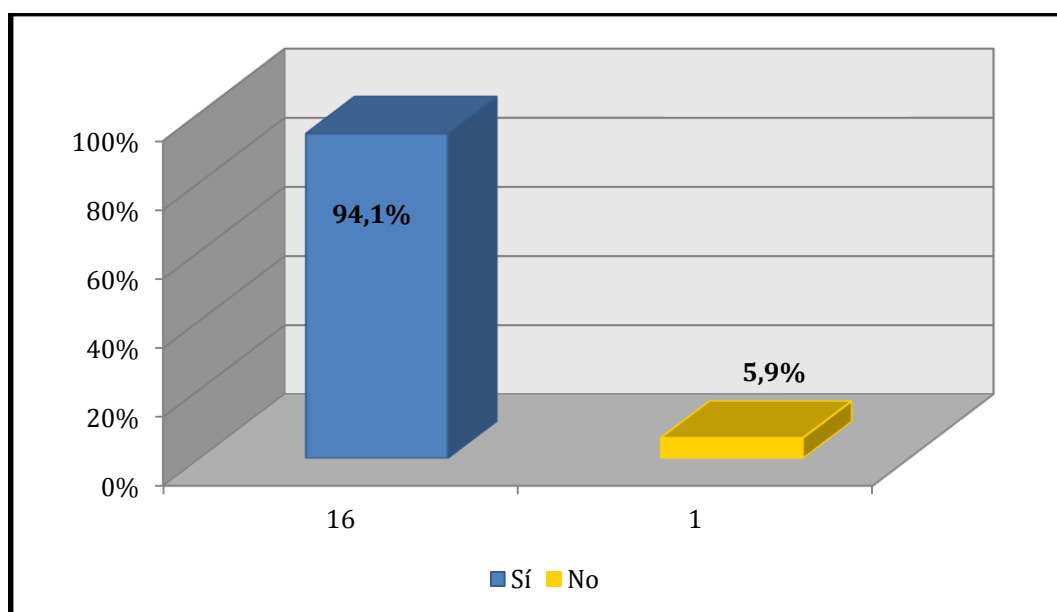
Pregunta N° 12: Luego de egresar de la capacitación de informática laboral en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, ¿realizó alguna otra capacitación?



Del total de la muestra encuestada, es decir, 17 AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral, un 76,5% de ellos, correspondiente a 13 adultos, ha realizado alguna capacitación adicional a la llevada a cabo en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, mientras que solo 4 de ellos, un 23,5%, mencionan no haber realizado una capacitación posterior a su egreso.

Gráfico N° 25:

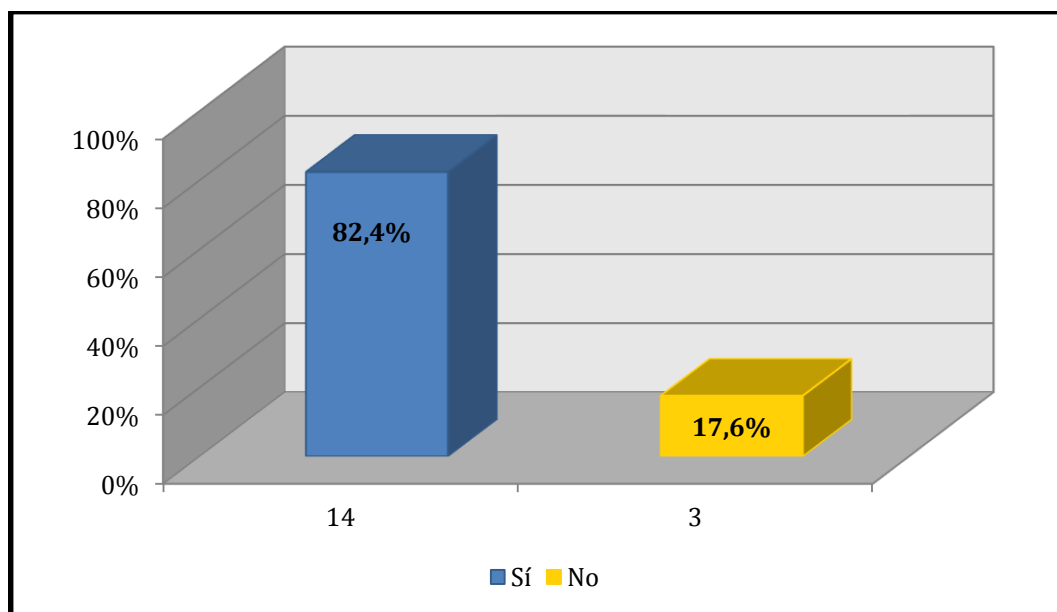
Pregunta N° 13: Independiente de su estado laboral actual, ¿considera usted que la capacitación de informática laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en la búsqueda y/o adquisición de un puesto de trabajo?



En relación al total de muestra encuestada, es posible observar que el 94,1% de los AdSDV, es decir 16 de ellos, consideran que la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en su búsqueda y/o adquisición de un puesto de trabajo, mientras que el porcentaje restante, correspondiente a un 5,9%, no considera que dicha capacitación haya contribuido en el proceso antes mencionado.

Gráfico N° 26:

Pregunta N° 14: Independiente de su estado laboral actual, ¿considera usted que la capacitación de informática laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía le entregó las competencias necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo?



En base al total de muestra encuestada, es posible evidenciar que el 82,4% de los AdSDV consideran que la capacitación sí les proporcionó las competencias necesarias para desempeñarse laboralmente. Por otro lado, el 17,6% de los adultos cree que el proceso de capacitación no les entregó las competencias antes mencionadas.

A continuación se presentan las respuestas obtenidas por los 17 AdSDV encuestados que egresaron de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Tabla N° 2: Total de respuestas obtenidas de los AdSDV encuestados.

[illegible]

En la siguiente tabla es posible evidenciar los resultados obtenidos, expresados en porcentajes, de cada una de las preguntas realizadas a los AdSDV egresados de la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Tabla N° 3: Tabla N°3: Resumen porcentual de los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada.

Pregunta Encuesta	Porcentaje					
	Sí			No		
N° 1	47,1%			52,9%		
N° 2	87,5%			12,5%		
N° 3.1	85,7%			14,3%		
N° 3.2	0%			100%		
N° 4.1	71,4%			28,6%		
N° 4.2	0%			100%		
N° 5.1	14,3%			85,7%		
N° 5.2	100%			0%		
N° 6.1	14,3%			85,7%		
N° 6.2	100%			0%		
N° 8	44,5%			55,5%		
N° 9	55,5%			44,5%		
N° 10.1	71,4%			28,6%		
N° 10.2	50%			50%		
N° 11.1	57,1%			42,9%		
N° 11.2	50%			50%		
N° 12	76,5%			23,5%		
N° 13	94,1%			5,9%		
N° 14	82,4%			17, 6%		
N° 7	Enfermedad incompatible al puesto de trabajo	Dificultades en el traslado	Falta de una oferta de remuneración acorde al trabajo	Barreras sociales	A cargo de tareas domésticas	Otro
	0%	11,1%	11,1%	11,1%	22,2%	44,4%

4. 2 Resultados Cualitativos

4.2.1 Resultados descriptivos por tema.

- Primera sub-categoría: Búsqueda de un puesto de trabajo

Tema	Respuesta textual	Parafraseo
Acceso al empleo	<i>“Llegó una propuesta acá a la escuela que se nos hizo llegar a todos nosotros... Se necesitaba a alguien para ser gestor de público y como yo sabía más que el resto, me quedé con la pega”.</i> (Cita Sujeto N° 2)	El adulto menciona que llegó una oferta al Colegio de Ciegos Santa Lucía para trabajar como gestor de público y como él tenía más conocimiento en el área que sus compañeros, fue seleccionado.
	<i>“Me llamaron, bueno es que siempre me han llamado, todos los trabajos que he tenido ha sido por conocer a alguien y todo empezó porque conocí al Colegio Santa Lucia”</i> (Cita Sujeto N° 3)	El sujeto señala que producto de haber realizado la capacitación en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, siempre ha podido acceder a algún trabajo por medio de un conocido, siendo principalmente por vía telefónica.
	<i>“Mira, cuando yo llegué a Blessit¹⁰ fue a través del psicólogo que había ahí en Santa Lucía, el me hizo el contacto con esta empresa Blessit, yo presenté mi currículum, luego me llamaron y ahí</i>	El sujeto, en relación al acceso al empleo, menciona que accedió a Blessit a través del contacto realizado por el psicólogo del Colegio de Ciegos Santa Lucía, presentando de manera personal

¹⁰ **Blessit** es una corporación que tiene por objetivo ofrecer a las grandes empresas soluciones reales para atender correctamente a sus clientes con algún tipo de discapacidad, brindando el servicio de impresiones en sistema Braille.

	<p><i>quedé trabajando, digamos. Ahora acá en ChileCap¹¹ fue a través de mi jefa de la Oficina de Discapacidad¹², ella me solicitó el currículum, lo presentó en ChileCap y de ahí me llamaron y ahí quedé trabajando. En la Oficina de Discapacidad había una chica que hoy trabaja en DIDECO¹³, le presenté mi currículum para realizar un taller y al mes después me llamaron para comenzar el taller, yo te hablé de esto hace tres años... Estoy conforme con la forma que accedí porque son oportunidades que uno no puede dejar pasar, o sea quizás no fue que yo lo busqué por el diario, lo busque por internet, no, pero cuando las cosas se dan uno debe aprovecharlas y de la mejor forma”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>su currículum. Por otro lado, en ChileCap su acceso fue producto del contacto realizado por su jefa en la Oficina de Discapacidad. Finalmente, en relación a la Oficina de Discapacidad, el adulto hace ingreso a esta mediante el contacto con una trabajadora de DIDECO.</p> <p>El sujeto manifiesta encontrarse conforme con la forma en la cual accedió al puesto de trabajo, ya que si bien no la buscó a través de algún medio de difusión (diario o internet), supo aprovechar la oportunidad.</p>
	<p><i>“Entré por ÁGORA Chile, a través del coordinador de allá, no a través del colegio. Yo conocía al coordinador</i></p>	<p>El adulto comenta que accedió a su primer trabajo por medio del Proyecto ÁGORA Chile, en donde conocía al</p>

¹¹ La **Fundación ChileCap** es una organización cuya finalidad es mejorar las habilidades y competencias del colectivo de PeSD, incorporando la inclusión laboral como una estrategia diferenciadora para la plena integración de este grupo humano.

¹² La **Oficina de Discapacidad Maipú** brinda oportunidades para que las personas con discapacidad puedan lograr su integración e inclusión social, el mejoramiento de los mecanismos de acceso a los medios físicos y sociales a su alcance y facilitar la aplicación de las políticas públicas de discapacidad a nivel local.

¹³ **DIDECO** (Dirección de Desarrollo Comunitario de Maipú), tiene por objetivo promover y potenciar la participación de la comunidad organizada, en las distintas esferas del desarrollo local, respondiendo a sus necesidades específicas a través de la implementación de programas y proyectos, fortaleciendo la seguridad ciudadana y promoviendo el deporte y la recreación.

	<p><i>porque ese es un programa que trabaja exclusivamente con personas en situación de discapacidad visual... Yo me dirigí, yo fui hablar con él a decirle que quería encontrar trabajo, él me dijo que estaba en lista de espera y que cualquier cosa me iba a llamar. Yo personalmente me dirigí a la oficina, me hicieron la entrevista igual y después me contactaron con la persona... La mejor experiencia de buscar trabajo es de forma personal, tener algún dato y empezar a ir personalmente”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>coordinador de este proyecto. Además, menciona que se encontraba en búsqueda de trabajo y cuando lo llamaron a entrevista fue personalmente a hablar con el encargado.</p> <p>El adulto comenta que la mejor forma que ha encontrado para buscar trabajo, es de manera personal.</p>
	<p><i>“Un amigo que es abogado y también es discapacitado visual, estaba encargado de reclutar a las personas para que postularan al proyecto”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El sujeto menciona haber accedido al puesto de trabajo por un amigo, el cual estaba encargado de buscar a las personas para el empleo.</p>
	<p><i>“A través de un amigo, él me dijo que andaban buscando personas y yo también andaba en búsqueda de trabajo en realidad”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>El adulto relata que mientras estaba en la búsqueda de un puesto de trabajo, un amigo le facilitó el contacto.</p>
	<p><i>“Tacal solicita gente con discapacidad visual para trabajar entonces se dirigen a ÁGORA y ÁGORA manda currículum...de la fundación Tacal vieron mi currículum y me llamaron”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>El sujeto menciona que de ÁGORA enviaron su currículum a la Fundación Tacal, la cual había solicitado PeSDV para trabajar, ellos vieron su currículum y posteriormente se contactaron.</p>
	<p><i>“Yo busqué trabajo, porque yo ando de aquí para allá, no soy de esas que se quedan quietas. Busqué trabajo en el sur en Piscicultura, antes vivía allá en la</i></p>	<p>El sujeto manifiesta haber buscado trabajo de manera independiente, accediendo a un puesto en Piscicultura, lugar en el que anteriormente había</p>

	<p><i>carretera Austral. Allá me fui a desarrollar mi capacitación que hice, en una Piscicultura... yo encuentro bien que uno busque por su propia voluntad trabajo, no es tan necesario que nos ayuden a buscar trabajo porque uno igual tiene que poner de su parte”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>realizado su práctica de capacitación. Además de esto, menciona encontrarse conforme con la forma de búsqueda del puesto de trabajo, ya que considera que no siempre es necesario contar con ayuda.</p>
	<p><i>“A SICC¹⁴ yo llegué por medio de la Municipalidad de Conchalí, llegué ahí por amigos... después en Tacal¹⁵ duré seis meses, le presté servicios a movistar y ahí llegué por una compañera del Santa Lucía, era mi jefa... para ingresar donde estoy ahora me mandaron un correo, porque SICC envió una nómina de los que habían pasado por año y así llegué acá, pero antes yo había venido a dejar currículum a SICC porque yo quería volver y no había cupo, y yo creo que dejé ese currículum y ahí le llegó a las manos a la OTEC¹⁶ y me llamaron, bueno por lo que me dijeron a mí... Yo creo que todos los medios para acceder a un trabajo son buenos, es que yo he ido a</i></p>	<p>El adulto señala haber ingresado a SICC a través de la Municipalidad de Conchalí, a la cual accedió por medio de amigos. Por otro lado, en relación a la Fundación Tacal, el adulto accedió a esta a través de una compañera del Colegio de Ciegos Santa Lucía. Finalmente, en cuanto a su actual trabajo, el adulto manifiesta haber accedido a este a través de un contacto vía e-mail.</p> <p>En relación a la forma de búsqueda, el adulto considera que todos los medios para ingresar a un puesto de trabajo son buenos, sin embargo prefiere realizarla de manera independiente, enviando un e-mail o entregando su currículum.</p>

¹⁴ La empresa **SICC Ltda.** está ligada al servicio de cobranzas masivas y correspondencia, teniendo cobertura nacional y alto nivel de inversión en tecnología.

¹⁵ La **Fundación Tacal** brinda capacitaciones a las personas con discapacidad, promoviendo su inserción laboral en igualdad de condiciones.

¹⁶ Los **Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)** son instituciones autorizadas por SENCE para dar servicios de capacitación, impartiendo cursos orientados a promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, así como la calidad de los procesos y productos (Universidad de Chile, 2015).

	<p><i>varios lados, intentado por distintos medios, he postulado por todos lados, aunque para buscar lo haría yo personalmente, por correo, entregando currículum, etc.”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	
	<p><i>“Yo tuve este trabajo a través del Hospital Sotero del Río... Fue el mismo hospital quien me dio este beneficio, yo perdí la visión y me pusieron en contacto con el psicólogo y la asistente social quien me explicó cuáles fueron los caminos que debía seguir hasta que obtuve el permiso para trabajar...Yo me siento feliz con mi trabajo porque es independiente y yo puedo hacer mi propio horario, y ver las ganancias”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El adulto manifiesta haber obtenido su trabajo a través de un beneficio otorgado por el Hospital Sotero del Río, el cual generó el contacto con la asistente social.</p> <p>En relación a sus emociones menciona que se sintió feliz, porque es un trabajo independiente que le permite organizar sus horarios e ingresos económicos.</p>
	<p><i>“Un amigo me llamó desde un centro de salud para ofrecirme trabajo... Si me fuera a otro empleo iría con el proceso normal de postulación como se hace en todos los lugares, ir a dejar el currículum, dar la entrevista, todo eso... Me sentí acompañado por mi familia, me ayudaban a buscar, buscábamos por internet, mi prima me ayudo mucho en ese sentido, ella mandaba mis currículum para todos lados, buscábamos por internet casi siempre”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>El Acceso al empleo se realizó a través del contacto realizado por un amigo. En relación a este proceso el adulto menciona que se sintió acompañado por su familia quien lo ayudó en la búsqueda y postulación. Además cabe señalar que, de realizar nuevamente este proceso, el adulto lo haría a través del proceso regular.</p>
	<p><i>“Salí a buscar trabajo y por medio de otro compañero mío, que es masoterapeuta, me dijo que en SICC</i></p>	<p>El sujeto, a través de la ayuda de un tercero, logró llegar a la empresa SICC Ltda. para presentar el currículum.</p>

	<p><i>limitada están recibiendo, yo vine un jueves acá a dejar el currículum y me dijeron que no recibían currículum, así que volví a mi casa y seguí repartiendo currículum en otro lado y el lunes volví de nuevo acá e insistí. Ahí recibieron mi currículum y me dijeron mira, en este momento no estamos tomando gente pero te podemos llamar en cualquier momento. El lunes me llamaron y me dijeron mañana te entrevistamos y me dijeron bueno en cualquier momento te estamos llamando y el miércoles en la tarde me volvieron a llamar para decirme estás en SICC Ltda.”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>Después de insistir en algunas ocasiones, lo llamaron para decirle que consiguió el empleo al cual postuló.</p>
	<p><i>“La directora me ofreció el empleo, creo que fue por ciertas ventajas que tenía sobre el resto en relación a las herramientas que he adquirido. Así que no realicé un proceso de postulación”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El sujeto no realizó un proceso de postulación, debido a que la directora le ofreció el empleo. El sujeto considera que esto se debió a las herramientas que posee y ha adquirido.</p>
Descripción del proceso de búsqueda	<p><i>“Es difícil porque te discriminan igual, entonces uno tiene que estar preparado para eso, este proceso en el que uno manda un currículum y no te pescan nunca... pero es difícil tomar la decisión de contratar a una persona discapacitada”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El adulto manifiesta que es necesario estar preparado para este proceso, señalando que es difícil debido a la discriminación que se ve reflejada al enviar currículum y no recibir respuestas. El sujeto también menciona que es difícil decidir contratar a una persona que se encuentre en situación de discapacidad.</p>
	<p><i>“Es que como te decía, yo nunca he buscado un trabajo siempre me han llamado por tener algún conocido”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El adulto señala que nunca ha debido llevar a cabo un proceso de búsqueda de trabajo, siendo siempre contactado a través de un conocido.</p>

	<p><i>“Cuando uno sale a buscar trabajo cuesta porque tienes que manejar las frustraciones, yo creo que como toda persona, tenga discapacidad o no la tenga, tiene que manejar al cien por ciento sus frustraciones porque hay cosas que no te resultan, entrevistas que te va mal y tienes que seguir levantándote y diciendo, pucha vamos a otro lado, y etc. Con mayor razón cuando uno tiene una discapacidad porque eso te arrebató más el querer llegar a una cierta meta, cumplir un objetivo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>En relación a la búsqueda de un puesto de trabajo, el sujeto manifiesta que para toda persona el proceso implica manejar distintas frustraciones asociadas a resultados negativos, debiendo continuar en la búsqueda de nuevas ofertas laborales.</p>
	<p><i>“La primera vez fue muy fácil, pero después no porque está todo muy centralizado en Santiago, en Santiago puedes entrar pero en el sur es muy difícil”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>En cuanto a la búsqueda de trabajo, el adulto manifiesta que fue un proceso fácil, debido a que se encontraba en Santiago presentando mayores posibilidades de acceder a un empleo.</p>
	<p><i>“Ahora igual se me hizo más fácil, porque igual habían hartas personas postulando y por una persona que se arrepintió de aceptar el trabajo me dejaron a mí, ahí el proceso se estancó y no alcanzó a quedar ninguna persona más después de yo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El adulto menciona que fue un proceso fácil, debido a que se abrió una vacante.</p>
	<p><i>“Desde que encontré el trabajo fue rápido... sí, me sentí acompañado por mis dos amigos en situación de discapacidad visual”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>En relación al tiempo de espera, el adulto menciona que fue un proceso rápido, siendo acompañado por dos amigos.</p>
	<p><i>“Ansiedad, pero sí con la compañía de la</i></p>	<p>El adulto señala que sintió ansiedad</p>

	<p>persona encargada en ÁGORA de buscarnos trabajo... Me llamaron para una entrevista de una empresa equis para un Call Center, no quede, porque tenía cero experiencia en Call Center y dije bueno no será para mí y esperaré la otra”.</p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>durante el proceso, siendo acompañada por la encargada de ÁGORA. Además manifiesta haberse presentado a una entrevista de trabajo para un Call Center, pero debido a su inexperiencia en el área no logró acceder al puesto de trabajo.</p>
	<p>“Cuesta pero uno encuentra, o sea de principio cuesta mucho porque hay algunos que no reciben o piden más... Pero uno encuentra, buscando como dice, uno buscando y buscando lo encuentra... Las respuestas negativas que tuve en un momento las tomé bien, porque yo por lo menos, no me voy a enojar porque no me quieran recibir, yo soy de esas que comprendo y lo entiendo”.</p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>El sujeto manifiesta que resulta difícil la búsqueda de un puesto de trabajo, debido a respuestas negativas y exigencias requeridas, pero que, finalmente, siempre es posible acceder a un empleo. Frente a las respuestas negativas, menciona que actúa de la mejor forma posible, comprendiendo y entendiendo la decisión tomada.</p>
	<p>“Difícil, porque siempre cuando uno quiere algo, uno llega a una empresa y ven que uno es ciego y te dicen no, te llamamos y nunca llaman. Siempre iba a buscar trabajo con una amiga, siempre nos apoyamos mutuamente porque los dos estábamos sin trabajo. Postulé a sus ocho empleos en informática, frente a las respuestas negativas uno siente como decepción no más... Como frustración porque uno dice, si uno viera no te pasarían estas cosas, más para mí que yo todavía no acepto que no veo, yo vi hasta los 21 años. Y frente a las respuestas</p>	<p>El adulto menciona que la búsqueda de un puesto de trabajo resultó difícil debido, principalmente, a la discapacidad visual asociada, puesto que, según lo expresado, existe discriminación frente a dicha condición.</p> <p>El adulto llevó a cabo la búsqueda de un puesto de trabajo con la compañía de una amiga, realizando la postulación a ocho empleos diferentes en el área de informática, obteniendo, por un lado, respuestas negativas, las cuales le causaron frustración y decepción ya que,</p>

	<p><i>positivas, era como no sé po', yo me ponía alegre, me reía solo, así como feliz porque había logrado algo que jamás había pensado que me iba a resultar, como pasó la primera vez que me llamaron de SICC".</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	<p>esto no le ocurriría si aún pudiese ver y, por otro lado, respuestas positivas, las cuales le generaron felicidad, debido a que pensaba que no podría encontrar un trabajo.</p>
	<p><i>"Yo recibí hartó apoyo, en primer lugar, el Colegio Santa Lucía, y luego de las próximas instituciones, siempre me acompañó mi familia".</i></p> <p>(Cita Sujeto N°14)</p>	<p>Durante el proceso de búsqueda, el adulto señala que se sintió acompañado por el Colegio de Ciegos Santa Lucía, por otras instituciones y por su familia.</p>
	<p><i>"Lento y sin respuestas rápidas. Iba a una entrevista y esperaba una, dos o tres horas, y no pasaba na', iba a otro lugar y pasaba lo mismo, prácticamente ya daba por hecho que no encontraba trabajo en este año".</i></p> <p>(Cita Sujeto N°15)</p>	<p>El adulto señala que el proceso de búsqueda fue lento, además asistió a entrevistas en las cuales tenía que pasar por largos períodos de espera, dando por hecho que no encontraría trabajo.</p>
	<p><i>"Los dos procesos fueron buenos. Yo me sentí acompañada y orgullosa de mí misma porque yo insistí y la peleé. Estuve acompañada por un amigo del colegio que es masoterapeuta y él me guió. Cuando me dijeron que estaba contratada fue una felicidad".</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El sujeto considera que los procesos de búsqueda de un empleo que realizó fueron óptimos. Además, manifiesta que tuvo compañía durante el proceso.</p> <p>Al conseguir el puesto de trabajo, el sujeto señala que se sintió orgulloso y feliz de su logro.</p>
	<p><i>"No realicé nunca una búsqueda de empleo y tampoco tengo la necesidad de hacerlo, mi pensión me alcanza para poder estabilizarme económicamente".</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El sujeto menciona que no realizó un proceso de búsqueda de un puesto de trabajo. Señala que sus ingresos son suficientes para solventar sus gastos.</p>
Tiempo que demoró en el	<p><i>"Fueron seis meses, pero entre febrero y marzo fue la selección y después tuvimos</i></p>	<p>El sujeto menciona que su proceso de búsqueda de trabajo demoró seis meses,</p>

proceso de búsqueda	<p><i>dos meses de capacitación... después de lo del GAM¹⁷, porque el GAM fue un programa que se terminó el año pasado, llevo un año buscando pega... Realizo muchas actividades pero todas así, sin plata de por medio, creamos el club deportivo Santa Lucía donde soy el presidente, asumí como director de la UNCICH¹⁸, y desde que salí del colegio soy director de la liga nacional de goalball”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>tiempo que contempló dos meses en los que se realizó la selección (enero-febrero) y posteriormente dos meses en los cuales tuvo una capacitación.</p> <p>Señala que durante este período ha realizado muchas actividades pero sin una remuneración económica, dentro de las cuales menciona ser el presidente de dos clubes deportivos y director de la UNCICH.</p>
	<p><i>“No, es que nunca estuve esperando, serían como dos semanas máximo”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El sujeto señala que al no encontrarse buscando un puesto de trabajo, no tuvo que esperar, mencionando que habría demorado dos semanas como máximo.</p>
	<p><i>“Mira, afortunadamente en Blessit estuve esperando un mes y ahora en ChileCap también estuve un mes, digamos. Ahora con la Oficina de Maipú fue más, no sé... algo de tres meses ponte tú que salió, pero ahí ya estaba trabajando en Blessit y después me surgió, en forma paralela, lo de Maipú... cuando yo estaba recién saliendo del Santa Lucia, no sé po’, salí ponte tú en diciembre del Santa Lucia y en febrero a mí me llamaron de Blessit a trabajar, entonces en ese lapsus aproveché de descansar y... ahora, para no perder el training de levantarse temprano y todo, ingresé a un curso que</i></p>	<p>El sujeto señala que, tanto en Blessit como en ChileCap, el tiempo de espera fue de un mes, mientras que en la Oficina de Discapacidad este duró aproximadamente tres meses. Es así como, durante el período previo al ingreso al puesto de trabajo, el sujeto manifiesta haber aprovechado dicho tiempo para descansar y realizar un curso de capacitación en ÁGORA.</p>

¹⁷ **GAM**, Centro Cultural Gabriela Mistral, focalizado en el acceso a la cultura y en la formación de audiencias.

¹⁸ **UNCICH**, Unión Nacional de Ciegos de Chile.

	<p><i>estaba dando ÁGORA”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	
	<p><i>“Me demoré un mes en encontrar trabajo, y en ese tiempo no estaba haciendo nada, había egresado, me había dado un año sabático, de temprano me puse a buscar trabajo, ah, estaba haciendo lo que le decía anteriormente, estaba dedicado a la radio como un hobby”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>El adulto menciona que su período de búsqueda de un puesto de trabajo fue aproximadamente de un mes, instancia que utilizó para llevar a cabo actividades de interés personal.</p>
	<p><i>“Nada, porque como me vine a Chillán y fue de diciembre a enero, fue un mes de vacaciones... Fue corto, entonces como se fue esa persona tuve que esperar como un mes”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El sujeto comenta que el tiempo de búsqueda fue aproximadamente de un mes, el cual utilizó para sus vacaciones.</p>
	<p><i>“Desde que salí de la capacitación, no me puse a buscar trabajo al tiro me demoré un año más o menos en que buscaba trabajo y salí de la capacitación, durante este tiempo no hacía nada, estaba en mi casa”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>El adulto relata que desde que terminó la capacitación en informática, no se dedicó a buscar trabajo, sino que a estar en su casa, periodo que duró un año aproximadamente.</p>
	<p><i>“Como ocho meses... iba a practicar a ÁGORA en ese tiempo... postulé a dos trabajos, contando en el que estoy ahora”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>El sujeto menciona que se demoró ocho meses aproximadamente, período en el cual se dedicó a practicar lo que sabía en ÁGORA.</p> <p>Señala también haber postulado a dos trabajos contando en el que se encuentra trabajando actualmente.</p>
	<p><i>“Dos años, estuve trabajando en el puesto de mi mamá vendiendo ropa, ayudándole durante ese tiempo. Realicé</i></p>	<p>El sujeto señala que se demoró dos años en la búsqueda de un puesto de trabajo, realizando, durante ese período,</p>

	<p><i>capacitación en ÁGORA también, postulé como a cinco empleos, la mayoría fueron respuestas negativas, o sea, no tan negativamente pero no se pudo concretar el trabajo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>actividades relacionadas con ayudar a su madre en la venta de ropa y llevar a cabo una capacitación en ÁGORA.</p>
	<p><i>“Sin mentirte, me demoré diez días, sí porque después yo me fui para Iquique de vacaciones y en marzo volví, hablé con la directora del Santa Lucía pa’ ver si podía internarme y me dijeron que sí po’ pero hasta un cierto tiempo, entonces de ahí busqué, fui a la muni, me acuerdo... quedé al tiro, eso fue el 22 de marzo del 2013”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	<p>El adulto señala haber demorado diez días en la búsqueda de un empleo. Luego de haber salido de la capacitación, se fue de vacaciones y en marzo se internó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, con el permiso de la directora, para ir en búsqueda de un puesto de trabajo.</p>
	<p><i>“El proceso fue como de tres meses más o menos, con todos los trámites de la asistente social y después la municipalidad. Durante este tiempo no hice ninguna actividad, sí postulé a otros trabajos, me ofrecieron un trabajo de contador, pero la verdad me dio miedo porque es muy exigente, aun teniendo harto conocimiento en eso. Postulé a dos Call, otro trabajo era de ofrecer cosas a clientes, otro también era de contactarme con personas, esa sería mi función en esos empleos que postulé, en estos me aceptaban, pero no quise entrar a ninguno”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El proceso de búsqueda fue de tres meses, el cual contempló todos los trámites necesarios. Durante este período el adulto no realizó ninguna actividad, sin embargo recibió una oferta de trabajo de contador y postuló a otros cinco empleos, todos relacionados a la atención de público y Call Center, quedando seleccionado en todos, pero no llegando a desempeñarse en estos por opción propia.</p>
	<p><i>“Desde mayo a noviembre de este año. Mientras tanto hacía actividades</i></p>	<p>El adulto menciona que el período de búsqueda fue de seis meses, en el cual se</p>

	<p><i>deportivas, como estoy en el club de goalball en el colegio venía a entrenar... Postulé a seis empleos, Call Center la mayoría y uno de inventario, como usaban planilla de Excel y yo la sé usar”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>dedicó a actividades deportivas y a buscar empleo, postulando a seis, en su mayoría Call Center y uno en inventario.</p>
	<p><i>“Yo empecé a penas me despidieron que fue como el 22, yo salí el 26 a buscar trabajo y el 28 estaba trabajando. Por eso te digo, para mí fue una cosa caída del cielo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El sujeto señala que su búsqueda de empleo comenzó inmediatamente después de que lo despidieron. Desde ese momento, el tiempo transcurrido fue de seis días.</p>
	<p><i>“Busqué tres meses trabajo y postulé a diez empleos (particularmente colegios). Durante ese período trabajé en proyectos personales y también en capacitación docente. Mientras realizaba la capacitación continuaba realizando actividades laborales”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El adulto menciona que el proceso de búsqueda de un puesto de trabajo tuvo una duración de tres meses. Durante ese período, el sujeto menciona haber realizado actividades laborales que tuvieron relación con capacitaciones docentes y proyectos personales.</p>
<p>Percepción sobre el proceso de búsqueda</p>	<p><i>“El no tener respuestas es como frustrante, pero también siento que no es fácil para el que está al otro lado”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El sujeto señala que el proceso de búsqueda de trabajo resulta ser frustrante puesto que no se obtienen respuestas, pero a su vez siente que no es fácil para la persona que tiene que decidir si contratar o no a una persona en situación de discapacidad.</p>
	<p><i>“Estuve con incertidumbre porque uno nunca sabe”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>Se señala que el adulto sintió incertidumbre, la cual se atribuye a no saber que sucederá con su proceso de postulación.</p>
	<p><i>“Como todo el mundo, que tenga discapacidad o no, la incertidumbre siempre va a estar, la preocupación</i></p>	<p>El sujeto señala que las sensaciones de incertidumbre, preocupación y ansiedad frente a la necesidad de ocupar un puesto</p>

<p><i>siempre está y la ansiedad por hacer algo y cubrir los gastos económicos siempre está, en cualquier persona”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N°4)</p>	<p>de trabajo y cubrir los gastos económicos, se encuentran presentes a lo largo del proceso de búsqueda.</p>
<p><i>“Más que nada ansioso, claro porque era mi primer trabajo, era que no sabía si me iba a resultar, si iba a salir bien, no sabía nada en verdad como era mi primer trabajo, en un Call Center con clientes, entonces estaba así como algo nuevo.”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>En cuanto a la percepción del proceso de búsqueda, el adulto comenta haber estado ansioso debido a que era su primer trabajo en un Call Center.</p>
<p><i>“Sí me sentí acompañada por mí entorno cercano, mi familia, amigos y ellos. Privilegiada, porque conocí personas que aún estaban esperando y no les resultaba”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El adulto afirma que se sintió acompañado por su entorno cercano y privilegiado frente al reducido tiempo de espera para acceder a un puesto de trabajo.</p>
<p><i>“Con mucho nerviosismo, porque yo creía que no iba a quedar pero quedé, como que igual me traicionó el nerviosismo en ese sentido, estaba más nervioso, como era mi primer trabajo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>En el proceso de espera, el adulto manifiesta haber sentido nerviosismo, debido a su inexperiencia e inseguridad frente a la posibilidad de no conseguir un trabajo.</p>
<p><i>“Ansiosa, expectante y esperando que algo tenía que salir”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>El sujeto, durante este período, se sintió ansioso y expectante, frente a la espera de alguna oferta laboral.</p>
<p><i>“Rara, porque yo nunca había buscado trabajo... yo siempre pensaba en no trabajar, nunca la verdad, pero llegó el momento de que me tocó trabajar y... me sentí rara pero a la vez feliz, buscando... me sentí como alguien en la vida”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>El sujeto señala que fue un proceso extraño, debido a que no había contemplado anteriormente la posibilidad de trabajar, sin embargo, llegado el momento se sintió feliz.</p>

<p><i>“Bien, porque yo sentía que yo lo podía lograr, quedarme en un trabajo po’, si yo lo único que tengo es que no veo no más po’, pero tengo todo lo otro bueno”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	<p>El adulto menciona haberse sentido bien durante este proceso, ya que a pesar de su discapacidad visual, todas sus otras funciones le permiten ocupar un puesto de trabajo.</p>
<p><i>“Yo me sentí súper bien, demostré que tenía las capacidades y las herramientas para trabajar en todo lo que postulé y también tenía la disposición para aprender las cosas que no sabía si tenía que hacer algún trabajo. Además me sentía apoyado por toda mi familia, que eso es muy importante en estos procesos”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El sujeto menciona que, en relación a la percepción del proceso de búsqueda, se sintió bien ya que demostró que poseía capacidades y herramientas para trabajar, además de esto, se sentía acompañado por su familia, siendo un aspecto importante en el proceso.</p>
<p><i>“Cuando postulaba, alegre, porque pensaba que iba a trabajar, seguía esperando y mi familia me decía que tranquilo, que ya iba a llegar una oportunidad, que no claudicara en mi búsqueda. Así que siempre apoyado hasta el final”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>El adulto menciona que se sentía alegre mientras postulaba a los trabajos, destacando el apoyo de su familia.</p>
<p><i>“Yo me sentía bien, yo estaba tranquila como ya me habían indemnizado yo no estaba tan nerviosa, pero yo no quería perder tiempo porque el tiempo era oro”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>Durante el período de búsqueda el sujeto señala que se sintió tranquilo. Además, menciona que no estaba nervioso, sin embargo, no quería dejar el tiempo pasar.</p>
<p><i>“Estaba tranquila porque sabía que encontraría algo. Si hubiese perseverado creo que habría obtenido un empleo, pero no quise. Mi pensión es suficiente”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>Durante el proceso de búsqueda el sujeto señala que se sintió tranquilo y confiado en relación a la consecución de un empleo. Por otro lado, menciona que si hubiese perseverado habría accedido a este.</p>

- Segunda sub-categoría: Herramientas de búsqueda activa

Tema	Respuesta textual	Parafraseo
Documentos elaborados para la postulación al puesto de trabajo	<p><i>“Un currículum en donde está el resumen de lo que hice en mi vida laboral, la información de la capacitación con los datos del colegio y las herramientas que tengo para trabajar... Sacar documentos lo hago yo, me manejo vía internet... Lo aprendí en el colegio”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El adulto menciona que los documentos que utilizó para postular a un puesto de trabajo fueron el currículum en el cual se encuentra un resumen de su vida laboral, información sobre la capacitación con los datos de la institución, así como también las herramientas que tiene para desempeñarse.</p> <p>Estos documentos los realizó de forma independiente utilizando lo aprendido en la escuela.</p>
	<p><i>“El currículum, certificado de antecedentes, los elaboré yo misma... En realidad no utilicé nada que me hayan enseñado en el Colegio para hacerlos”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El adulto menciona haber presentado el currículum y certificado de antecedentes. Señala que ambos documentos los elaboró de manera autónoma, no utilizando conocimientos entregados por el Colegio.</p>
	<p><i>“Currículum, presentar los títulos que es lo que más avala, por lo menos a mí, los cuatro títulos, a pesar de que yo pensé que no me iban a pesar nada y qué sé yo, y pucha, todos estos años estudiados fueron perdidos, para nada, hoy en día es lo que más me ayuda a tener un puesto de trabajo, sin duda... el currículum a la finale lo hago yo, pero siempre tengo que tener la corrección de alguien que ve para que me vaya</i></p>	<p>Dentro de los documentos presentados, se mencionan el currículum y los títulos profesionales, siendo estos últimos el mayor sustento para el sujeto en la obtención de un puesto de trabajo.</p> <p>En relación a la elaboración del currículum, el sujeto menciona haberlo realizado él, requiriendo ayuda únicamente en correcciones</p>

	<p><i>viendo los espacios, qué sé yo, siempre yo pido corrección. No requerí ningún programa en especial, porque yo lo fabrico y después le digo a otra persona y ella le pone la letra bonita, lo monona y todo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>referidas al formato (letra y espacios) sin requerir algún tipo de programa especial.</p>
	<p><i>“El currículum lo hice yo, yo solo agregue los datos, utilicé Internet Explorer saqué un modelo y luego Microsoft Word para editar, ya sabía hacer cosas pero en gran parte aprendí en el colegio, con el profesor algunas complementaciones”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>En cuanto al currículum, el adulto comenta haberlo realizado de forma independiente, descargando una plantilla con Internet Explorer y luego en Microsoft Word editó dicho documento.</p>
	<p><i>“El currículum, el título de cuarto medio, de la capacitación y la ficha de protección social, eso. Yo obvio lo hice, y mi mamá me ayudó. Utilicé el programa del computador el JAWS que es el lector de pantalla. Sí, en el colegio lo aprendí, porque ahí nos enseñaron a utilizar bien Word, los formatos y todo eso”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>La adulta menciona que la confección del currículum la realizó de forma independiente con ayuda de su mamá, utilizando el lector de pantalla JAWS y los comandos para el uso de Microsoft Word enseñados en el colegio.</p>
	<p><i>“Presenté mi carnet de discapacidad, bueno por supuesto el de identidad y el currículum, me ayudaron hacerlo porque yo no sabía, en realidad me pasaron una plantilla y yo la arreglé, cuando enseñaron a hacer currículum en el colegio yo estaba en el ÁGORA Chile haciendo la práctica, entonces nunca me enseñaron”.</i></p>	<p>En cuanto a la confección del currículum, el adulto relata que necesitó ayuda para realizarlo, debido a que cuando pasaron ese contenido en el colegio él se encontraba en proceso de práctica.</p>

	(Cita Sujeto N° 8)	
	<i>“Solo el currículum... Ya tenía la enseñanza del Santa Lucía para hacerlo.... Me sirvió en un cien por ciento”.</i> (Cita Sujeto N° 10)	Se señala la elaboración del currículum, con la utilización de los conocimientos entregados en el Colegio de Ciegos Santa Lucía. El adulto menciona a su vez, que estos conocimientos contribuyeron en su confección.
	<i>“El currículum, el antecedente, la copia del carnet, eso fueron lo que me pidieron. Yo los hice, usé el PowerPoint, también el Excel. En el colegio me enseñaron, con formato, me sirvió bastante porque yo no sabía hacer un currículum, entonces aprendí caleta con el profe, muy buen profe en todo caso”.</i> (Cita Sujeto N° 11)	Los documentos que el sujeto elaboró fueron el currículum, el certificado de antecedentes y la copia de carnet, utilizando PowerPoint y Excel para realizarlos. Según lo manifestado por el adulto, en el colegio le enseñaron a hacer el currículum.
	<i>“Mi currículum, y después lo otros documentos que te pedía la empresa... los antecedentes. De primera me lo hizo mi compañera... Y después tras pasando los años le hice cambios no más... Yo creo que las competencias que me entregaron para esto igual me han servido, porque igual yo no sabía mucho, o sea sabía pero con vista”.</i> (Cita Sujeto N° 12)	El sujeto elaboró su currículum y, posteriormente, documentos solicitados por la empresa como el certificado de antecedentes. En un comienzo, su currículum lo había realizado una compañera pero, con el pasar del tiempo, lo fue modificando. El sujeto considera que las competencias entregadas por el Colegio de Ciegos Santa Lucía le han servido para elaborar las herramientas de búsqueda de un puesto de trabajo.
	<i>“Elaboré el currículum, usando el programa JAWS, que lo aprendí en el Santa Lucía, ahí aprendí a hacer todas</i>	El sujeto afirma que elaboró su currículum utilizando el programa JAWS, el cual fue aprendido en el

	<p><i>esas cosas, hartas cosas, ahora uso el computador para todo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	Colegio de Ciegos Santa Lucía.
	<p><i>“Currículum vitae, lo más principal currículum, me pedían eso. Y lleve el certificado de antecedentes que tuve que ir a buscarlo. Yo hice el currículum, lo hice estando aquí en la capacitación de informática, que después fui agregando datos”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	El sujeto elaboró el currículum vitae, lo cual fue aprendido en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, además presentó el certificado de antecedentes.
	<p><i>“El currículum como primera medida y nada más. Lo realicé en el colegio con el profesor, utilicé las herramientas que me dieron. Yo pienso y estoy segura que si hubiese necesitado otra herramienta, el colegio me la hubiese entregado”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	El sujeto señala que el único documento que presentó fue el currículum vitae, el cual ya había elaborado en la capacitación de Informática Laboral.
	<p><i>“Elaboré currículum para postular, sin ayuda y sin JAWS. El colegio contribuyó en aprendizajes en relación a cómo elaborar el documento y también en herramientas de JAWS”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	El documento que elaboró el sujeto para postular al empleo fue un currículum vitae y no necesitó apoyo para realizarlo. Señala que la capacitación de Informática Laboral realizada contribuyó en esos aprendizajes.

- Tercera sub-categoría: Tipo de contrato

Tema	Respuesta textual	Parafraseo
Tipo de contrato	<p><i>“Un contrato a plazo fijo, un contrato formal... Me lo leyeron, y me lo entregaron en formato Word, lo firmé</i></p>	El adulto señala que la formalización se realizó mediante un contrato a plazo fijo, el cual fue leído y enviado

	<p><i>con un abogado”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>en formato Word, además de la compañía de un abogado para la firma de dicho documento.</p>
	<p><i>“Contrato a plazo de treinta días, no tenía adaptaciones”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>Se presentó un contrato a plazo fijo de treinta días, el cual no contemplaba adecuaciones.</p>
	<p><i>“Hoy en día estoy trabajando acá (oficina de discapacidad) por honorario, contrato honorario, y en ChileCap por ahora también. El contrato me lo dieron vía correo y también me lo leyeron en el mismo momento que estábamos conversando sobre lo mismo y después lo confirmé leyéndolo por el computador, sola”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>Tanto en la Oficina de Discapacidad como en ChileCap el contrato fue a honorario, siendo leído de manera presencial y facilitado vía e-mail. Según lo mencionado por el sujeto, este proceso fue realizado de manera independiente.</p>
	<p><i>“No me hicieron contrato al tiro, estuve como diez días sin contrato, eran pagados, me pagaron desde el primer día que era escuchante, a lo mejor como son empresas se demoran y yo estaba contratado y tenía que pasar por varias partes el contrato y lo que yo primero firmé fue a los diez días... El primer contrato fue por un mes luego por tres meses y de ahí era indefinido, como en toda las empresas”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>El adulto comenta que existía un proceso de contratación, en donde estaban los primeros diez días sin contrato. Después de ese tiempo, se firmó un contrato por un mes, posteriormente un contrato por tres meses y finalmente, un contrato indefinido.</p>
	<p><i>“Un contrato que firmé el 21 de enero hasta el 30 de junio porque los contratos iban de seis meses y después lo iban renovando, y después del 30 de junio hasta el 31 de diciembre”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6).</p>	<p>En cuanto al contrato, el adulto menciona que este se realizó a plazo fijo de seis meses.</p>

	<p><i>“Me dieron un contrato plazo fijo sino me equivoco de quince días, hasta que me iban a renovar contrato a indefinido, pero me echaron porque me tome licencia esos días, no alcancé a pasar a contrato indefinido... el contrato me lo entregaron en negro, o sea escrito visualmente sin adaptaciones y para firmarlo me lo tuvieron que leerlo porque no fui acompañado y lo leyó una compañera de trabajo, me dio confianza que me lo leyera ella... igual mejoraría que los contratos lo entregaran en braille o vía correo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>El adulto comenta que tuvo, en una primera instancia, un contrato a plazo fijo de quince días y luego de eso, presentó licencia médica, por lo cual se le dio fin a su contrato.</p>
	<p><i>“El contrato... me llevaron el contrato a la clínica... también me lo mandaron a un correo, mi correo personal y me lo entregaron en negro para que mi marido me lo leyera”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>El sujeto señala que el contrato se le presentó en la clínica debido a que se encontraba hospitalizado. Dicho documento fue entregado en negro para que su marido se lo leyera, además de ser enviado en formato digital a su correo personal.</p>
	<p><i>“Por tiempo, o sea de repente por dos meses me lo iban haciendo a plazo fijo. El contrato me lo entregaron con ampliación, lo hicieron acorde a mí... a mi visual, contemplaron mis necesidades. Al principio estaba acompañada por mi madre... mi mamá me acompañó bastante en ese proceso... me faltó expresarme más, ser más suelta”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>El contrato de la adulta era a plazo fijo. Dicho documento le fue facilitado con ampliación, acorde a su remanente visual, contemplando así sus necesidades.</p> <p>El adulto considera que para dicho proceso requirió de mayor desplante.</p>
	<p><i>“El 2013 en SICC me probaron diez</i></p>	<p>El adulto señala que en SICC Ltda.</p>

	<p><i>días y de ahí pasamos a contrato al tiro, leído y firmado, duraba tres meses y después no firmé más, yo creo que de ahí pasaba a indefinido, y en Tacal no firmé na', me pasaron un computador y me dijeron hace esto no ma', sin boleta sin na'... me lo presentaron... me lo enviaron al correo, lo leí solo, después lo analicé y puse el dedo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	<p>estuvo a prueba durante diez días, luego de eso lo contrataron a plazo fijo, teniendo una duración de tres meses. Dicho documento le fue facilitado vía e-mail, pudiendo acceder de manera personal a él y analizarlo antes de poner su huella digital.</p> <p>En el caso de la Fundación Tacal, el adulto manifiesta no haber firmado contrato ni haber realizado boletas a honorario, únicamente le facilitaron un computador y le indicaron las instrucciones de lo que debía hacer.</p>
	<p><i>“Yo firmé hartos documentos para poder tener este trabajo, primero formalicé todo con la Municipalidad, también el SEREMI del trabajo y el Servicio de Impuestos Internos, porque yo pago todos mis impuestos. La documentación me la enviaban por correo y también me la leían cuando tenía que firmar”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El adulto menciona que firmó todos los documentos necesarios para formalizar su trabajo. La documentación se le entregaba en formato digital, y de ser requerido se la leían al momento de firmarla.</p>
	<p><i>“Al momento estoy a honorarios recién estoy en eso porque estoy a prueba aún, porque llevo dos meses, me dijeron que a lo menos estaré así tres a cuatro meses más. Me hicieron una copia ampliada y otra digital, como sabían que trabajaba con JAWS me hicieron las dos modalidades”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>En relación al tipo de contrato, el sujeto menciona que se encuentra a honorarios, ya que está en período de prueba. La presentación de los documentos se realizó en formato digital y como copia ampliada.</p>

	<p><i>“Primero era un contrato por un mes, después otro mes y luego fue un contrato indefinido. No hubo adaptaciones, solo fue oral aunque también me llevé el contrato a mi casa y lo leyó mi marido”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El adulto señala que, en un comienzo, firmó un contrato a plazo, sin embargo, al transcurrir el tiempo este cambio a carácter indefinido. Además, señala que no se realizaron adaptaciones.</p>
	<p><i>“Fue por un contrato temporal, dos meses y luego se adjuntó un anexo al contrato original para poder permanecer un mes más. No hubo adaptaciones, no fue necesario y tampoco necesité compañía. Fue un proceso transparente y no hubo discusiones sobre cláusula de contrato ni dineros no cancelados”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El contrato fue de carácter temporal, a plazo fijo. No hubo adaptaciones y no fue necesario. Además, tampoco necesitó compañía.</p>
<p>Sensación y experiencia frente al contrato</p>	<p><i>“Sí, yo lo considero un sueldo decente... era una pega fácil esto de llevar las bases de datos de los que asisten, encuestas de satisfacción”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El adulto menciona que su experiencia fue buena, debido a que era un empleo que no presentaba mayores dificultades y consideraba que la remuneración recibida era acorde a las labores realizadas.</p>
	<p><i>“En el principio los ingresos eran acorde, ahora ya no, estoy de acuerdo con la carga horaria, y cuanto a las labores...mi contrato es como administrativa, hoy en día ya desempeño otras actividades que no están dentro del contrato”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El sujeto menciona que, en un comienzo, estaba de acuerdo con los ingresos ya que eran acorde al trabajo que realizaba, pero que actualmente desempeña otras actividades que no están estipuladas dentro de su contrato, por lo que los ingresos ya no son acordes a su labor. Ahora bien, en cuanto a la carga horaria señala estar de acuerdo con esta.</p>
	<p><i>“En ChileCap fueron bastantes</i></p>	<p>El sujeto manifiesta no haber tenido</p>

	<p><i>asertivos, todo bien. Mira, es extraño porque yo en Blessit hacía más que en ChileCap y me pagaban menos... En cuanto a mi carga horaria estoy conforme, bueno cualquier trabajador quisiera trabajar menos, pero todo bien”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>problemas en ChileCap, encontrándose además conforme con la carga horaria y el salario recibido.</p>
	<p><i>“La experiencia con el contrato fue buena inicialmente, como estaba en proceso de conocer todo... Sí, sí tenía un buen sueldo, sí igual tenía buen horario... Tenía previsión más que nada en salud como yo recibo la pensión básica solidaria no lo tenía, y no imposiciones”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>La experiencia en cuanto al proceso del contrato, según el adulto, fue positiva. Lo anterior se debe a que las remuneraciones en conjunto con la carga horaria eran adecuados.</p>
	<p><i>“Igual con incertidumbre, porque uno no sabe si sigue después de los seis meses o no, porque no es un contrato permanente... la experiencia del contrato encontré buena, porque lo que estaba escrito y lo que estaban ofreciendo, sí, era acorde el pago con lo que realizaba, porque está acorde a lo que yo hago, toda la ONG ganaban lo mismo, porque trabajo desde las 08:00 a las 17:30 horas... En el contrato decía todo lo que tenía que hacer y no me tocaba hacer otra cosa”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>La adulta menciona que fue un proceso con sensaciones de incertidumbre, debido a que formalizaban mediante contrato a plazo fijo, desconociendo la posterior renovación. Sin embargo, menciona que la experiencia del contrato fue buena, debido a que lo estipulado mantenía concordancia con las labores a realizar.</p>
	<p><i>“Igual los ingresos son acordes a lo que iba a realizar, sí, trabajaba de 09:00 a 20:00 horas todos los días de lunes a</i></p>	<p>En relación al contrato, el adulto relata que los ingresos son acordes al trabajo a realizar, según lo estipulado</p>

	<p><i>sábado, sí, hacía lo que decía el contrato”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>en el contrato.</p>
	<p><i>“Sí, el sueldo está bien y mi horario también, no tuve ningún problema”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>Se menciona estar de acuerdo y conforme con la remuneración y carga horaria.</p>
	<p><i>“No tuve ningún problema”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>El sujeto manifiesta no haber tenido problemas con el contrato.</p>
	<p><i>“Yo nunca pensé que iba a ganar el sueldo que gano acá... por lo que nos han dicho va a ser ventas y va a ser un sueldo de \$170.000, que vamos a trabajar treinta horas, de diez a cuatro, y después más gratificación y la comisión de la venta, podí llegar hasta trecientos, ahora si soy muy bueno, podí llegar a nueve gambas... Ahora estoy más entusiasmado con las horas que trabajo, a mí me gusta trabajar corto, no me gusta estar todo el día. Yo soy sincero, en mi actual trabajo todo legal, nada que decir”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	<p>El adulto manifiesta no haber tenido ningún problema con su actual contrato.</p> <p>En relación al salario que recibirá en su actual trabajo, el adulto manifiesta sentirse conforme, pudiendo aumentar este con las gratificaciones y comisiones. Además, en relación a la carga horaria, el adulto se siente entusiasmado ya que esta corresponde a jornadas cortas de trabajo.</p>
	<p><i>“Como te he dicho, mi experiencia fue positiva, yo organizo mi propio horario y los ingresos que recibo son buenos, suficientes para todo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El sujeto describe su experiencia como positiva, ya que el organiza sus tiempos de trabajo.</p>
	<p><i>“La experiencia fue buena, me sentí incluido dentro de la empresa. Hoy en día todos hablan de inclusión y yo me sentí importante por ser la primera persona en trabajar ahí y dar buena impresión, dar lo mejor de mí para que</i></p>	<p>La experiencia frente al contrato, según menciona el sujeto, fue buena, ya que se sintió incluido por la empresa, siendo la primera persona en situación de discapacidad en el empleo.</p>

	<p><i>vengan otros... Los ingresos que recibo están dentro de lo presupuestado y lo que debe ser por las horas que trabajo, creo que está bien”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>El adulto se encuentra conforme con sus ingresos, ya que estos son acordes con la labor que desempeña.</p>
	<p><i>“No considero que la remuneración sea acorde al trabajo que hago y son muchas horas, diez horas, aunque en todos los trabajos son iguales”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El sujeto considera que la remuneración recibida por las labores que realiza no son concordantes. De este modo, señala que la carga horaria es desproporcional.</p>
	<p><i>“Considero que los dineros cancelados eran desproporcionados a mi labor, sentía que no hacía suficiente trabajo para la cantidad de dinero recibido. Trabajé en una agencia de publicidad en el establecimiento y me sentía conforme con mi carga horaria. Lo estipulado en el contrato fue acorde a mi labor, fue transparente”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El adulto menciona que las labores realizadas no se encontraban acordes a la remuneración recibida, siendo esta desproporcional.</p> <p>Además, el adulto presentó conformidad con lo estipulado en el contrato, en relación a la carga horaria y labores a desempeñar.</p>
Percepción del proceso de contratación	<p><i>“Estuvo bien, yo lo consideré que estaba súper bien, ojalá hubiera durado mucho más”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El adulto manifiesta que el proceso de contratación fue adecuado.</p>
	<p><i>“Bien, sí”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El sujeto no presentó dificultades en el proceso de contratación.</p>
	<p><i>“Bien, no he tenido ningún problema, los trabajos en los he estado han sido todos bastante asertivos”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>El sujeto señala no haber tenido problemas con el proceso de contratación, siendo bastante asertivo.</p>
	<p><i>“Igual me sentí bien, como le decía, uno en el primer trabajo no ve muchas cosas, no ve muchas consecuencias, lo que a uno le interesa... tengo contrato</i></p>	<p>En cuanto a la percepción del proceso de contratación, el adulto manifestó sentirse conforme, sintiendo seguridad al celebrar su primer</p>

	<p><i>como que uno se siente seguro, para ganar su primer sueldo”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	contrato.
	<p><i>“Bien, porque me respetaron y en ningún momento se me faltó el respeto, estaba satisfecha porque estaba entrando a un lugar para personas discapacitadas entonces tenía más cosas para nosotros, yo no era la única, entonces firmamos con huella la entrada y un libro de asistencia, aunque está en negro y me tienen que ayudar a firmar.”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	El adulto menciona haber sentido satisfacción y respeto dentro del puesto trabajo, compartiendo con otras personas en situación de discapacidad, además de contar con las adecuaciones necesarias para su desempeño.
	<p><i>“Me sentía súper feliz, porque después de quince días iba a tener contrato indefinido, entonces fue así bacán, voy a quedar trabajando y era mi primer trabajo, hasta que me mande la embarradita cuando tomé licencia”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	El adulto manifiesta sentir felicidad, debido a que era su primer trabajo.
	<p><i>“Enferma (risas) me sentía muy mal... solo me quería mejorar y volver a trabajar”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	El adulto señala que se sentía mal debido a que se encontraba hospitalizado, sensación que no guarda relación al proceso de contratación, ya que menciona que deseaba recuperarse para poder volver a trabajar.
	<p><i>“Rara, era todo nuevo para mí, incómoda en algunas cosas, o sea porque donde nunca había trabajado no sabía qué responder, cómo responder, qué palabras usar para responder en el contrato o si estaba de acuerdo o no, no</i></p>	El sujeto manifiesta haberse sentido raro, ya que todo era nuevo para él, no sabía cómo ni qué responder o que palabras utilizar durante el proceso de contratación. Sin embargo, en el transcurso de este, le explicaron en que

	<p><i>entendía mucho, pero después me fueron explicando y explicando y ahí ya pude, pero al principio me costó”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>consistía.</p>
	<p><i>“Tranquilo, porque era como un desafío para mí y me lo había presopue... estaba como bien motivado, bien metido en lo que iba a desempeñar”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 12)</p>	<p>El adulto manifiesta haberse sentido tranquilo, encontrándose motivado frente a su labor a desempeñar, siendo un desafío para él.</p>
	<p><i>“Como te he contado me sentí muy bien, todo resultaba bien”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El sujeto menciona haberse sentido bien en el proceso de contratación.</p>
	<p><i>“Bien, contento, realizado como persona porque igual pasar de un proceso a otro da alegría, no te quedas en el camino como otras personas que postulan y quedan en el camino no más, a pesar que yo no entré en la forma normal como se dice, yo igual pasé por el mismo problema”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>El proceso de contratación para el adulto fue bueno, ya que él se sintió contento y realizado como persona luego de haber pasado por varias postulaciones.</p>
	<p><i>“Me da rabia, porque no estoy de acuerdo con el contrato, a mí me da rabia porque la ley dice y el reglamento de trabajo dice que son quince días hábiles de vacaciones, te dan diez días y después cinco días”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El proceso, según el adulto, fue injusto. Menciona que el contrato no es acorde a las labores que realiza, particularmente en lo que respecta a los días de vacaciones que le corresponden.</p>
	<p><i>“A lo largo de este proceso me sentí acogida, la fundación fue amable y agradable”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El sujeto presenta conformidad con el proceso de contratación. Además, menciona haberse sentido acompañada a lo largo de este.</p>

- Cuarta sub-categoría: Ocupación del Puesto de Trabajo

Tema	Respuesta textual	Parafraseo
Capacitación o inducción	<p><i>“Sí, volvimos acá a la escuela, nos hicieron la capacitación con el mismo profe que me hizo clases a mí... y en el GAM hubo capacitación de expresión corporal, de movilidad, posturas sociales y cosas más asociadas al arte pero que te dan herramientas distintas para poder plantearte en algún lugar de trabajo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El adulto señala haber tenido una capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía por el mismo docente que había tenido durante la capacitación de informática. Además menciona haber tenido una capacitación en el GAM asociada al arte en aspectos como expresión corporal, movilidad y posturas sociales, las cuales entregaron herramientas que le permiten desempeñarse en un puesto de trabajo.</p>
	<p><i>“No, no era necesario porque yo iba a enseñar de cierta forma, yo iba a arreglar un problema que tenía la empresa... Antes estuve en VTR y ahí si me hicieron inducción porque era área de ventas, entonces yo tenía que saber vender internet, teléfono, cable nos enseñaban un poco de marketing, de todo un poquito”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El adulto señala no haber tenido otra capacitación al ingresar a su actual trabajo, considerando que no era necesario ya que su trabajo consistía en solucionar un problema de la empresa. Ahora bien, cuando ingresó a VTR le hicieron una inducción en donde se abordaron las labores a realizar, relacionadas a ventas y marketing.</p>
	<p><i>“Eeh... no, fíjate que no. Acá en ChileCap te dicen, mira, esta es tu misión y como que uno está a prueba durante unos meses... En Blessit me dijeron eeh... mira este es el material el cual tú tienes que hablar, si quieres le agregas si quieres sácale, al final lo</i></p>	<p>El sujeto menciona no haber recibido capacitación. Tanto en ChileCap como en Blessit le informaron de sus labores a desempeñar, poniéndolo a prueba durante unos meses, facilitándole el material que debía utilizar. Es así como, el sujeto</p>

	<p><i>modifiqué entero y lo hice a mi pinta, y acá en ChileCap es casi lo mismo, porque te entregan un formato de un curso con diferentes temas y tú tienes que buscar el material para entregarlo y en la forma que lo vas a entregar, la metodología, etc. A la finale, en todas las pegas nadie te va a decir... a ti te dan ciertas pautas no más, pero nadie va a estar dos o tres días al lado tuyo diciéndote lo que tú tienes que hacer, ya casi ni existe la inducción, excepto sea algo muy mecánico o cuando tienes que usar alguna máquina, pero cuando es algo sobre un tema que tú ya manejas, ¡la inducción no está!, la iniciativa y motivación parte de ti”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N°4)</p>	<p>considera que en cada trabajo la inducción ya no se lleva a cabo, exceptuando sea un trabajo mecánico, siendo fundamental la motivación e iniciativa.</p>
	<p><i>“Sí, una capacitación de riesgos y lo que le decía anterior, el período de escucha con los mismo compañeros, o sea yo me conectaba con un audífono iba escuchando lo que hablaba el compañero y el compañero me iba diciendo tienes que hacer esto y en caso de que se corte tienes que apretar este botón. Era como una inducción, que para una persona que está iniciando sí, porque yo en el segundo trabajo, explicaron solamente cómo funcionaba y como ya sabía lo que era un Call Center y sabía cómo era el trato con un cliente ya no era necesario. Igual todo depende de uno, porque yo preguntaba</i></p>	<p>En cuanto a capacitación e inducción, el adulto menciona haber tenido una capacitación en prevención de riesgos y una inducción al puesto de trabajo, siendo esta última necesaria para una persona que se está iniciando en el trabajo.</p>

	<p><i>harto si yo no entendía algo, era como lo mejor posible humanamente.”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	
	<p><i>“No he recibido ninguna capacitación a parte, solo la inducción del Call center y era necesaria para saber lo que teníamos que hacer, fue de dos a tres horas, igual se hicieron hartas preguntas y las respondieron en una sala grupal, vino el gerente entregó cuadernos pero yo no podía escribir entonces tengo grabadora y lo grabé, lo daba la empresa externa a la que iba a trabajar.”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El adulto menciona no haber recibido otras capacitaciones, solo una inducción en Call Center, considerándola necesaria para su desempeño dentro de este. La inducción fue grupal y requirió la utilización de una grabadora.</p>
	<p><i>“Sí, recibí una inducción y una capacitación, aprenderme el script, si era necesaria porque, a ver... porque si no me lo enseñaban, nadie me lo iba a enseñar, iba a quedar ahí a la deriva... La capacitación la misma empresa y la inducción un mismo compañero de trabajo. Y fue personal, en la capacitación la adaptación obvio que los computadores con JAWS, bueno todo lo necesario, en la inducción se podría decir que sí, los ejemplos que mostraban de los Call Center, nos mostraban grabaciones y bueno también a mí me hicieron hacer escucha y fue súper adaptable.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>El adulto menciona haber recibido una inducción y una capacitación, considerándolas necesarias, ya que se abordaron las labores que debía realizar. En cuanto a la inducción esta la realizó un compañero de trabajo, mientras que la capacitación la misma empresa.</p>
	<p><i>“Era esos tres días de escucha que tuve, me pusieron con otra personas ciega</i></p>	<p>El sujeto señala haber tenido una inducción de tres días, llevada a cabo</p>

	<p><i>para que me enseñara... de todas maneras que fue necesario, porque como yo nunca había hecho encuestas alguien tenía que enseñarme”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>por un compañero tutor, siendo esta necesaria debido a su inexperiencia en el área.</p>
	<p><i>“Sí, dos meses, para mí fue bastante necesaria. Mire como le digo yo nunca había trabajado, para mí era todo nuevo, eeh tenían que enseñarme todo lo que había alrededor mío, eeh tenía... tuvieron que poner JAWS, todo eso, enseñarme dónde estaba esto, dónde estaba esto otro, eeh cómo hacer las preguntas, todo eso, cuándo me tocaba hacer una exposición... faltó igual el tema de agarrar a la persona de baja visión o ciega, en cómo ayudar, para mi opinión sería bueno que cada uno hicieran una capacitación para ellos, cómo ayudar a un ciego para bajar la escalera o para ayudar..”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>El sujeto manifiesta haber recibido capacitación durante dos meses, siendo esta necesaria para él, ya que nunca antes había trabajado. En esta instancia se le enseñó a realizar las preguntas y además, se le facilitó información referente al espacio de trabajo.</p> <p>El sujeto considera relevante la incorporación de una capacitación, dirigida al equipo de trabajo, en donde se contemple el abordaje que requiere una persona con discapacidad visual.</p>
	<p><i>“Sí, en todas, fueron necesarias por lo menos la primera vez porque yo no cachaba ni una, cómo tiene que hablar, cómo tenía que expresarme con el cliente, cómo manejar el programa... para mí la primera fue útil”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N°12)</p>	<p>El adulto señala haber recibido capacitación en todos sus trabajos, siendo estas necesarias para él, debido al desconocimiento que presentaba en relación al trato con el cliente o cómo manejar el programa utilizado por la empresa.</p>
	<p><i>“He recibido a lo largo del proceso por la municipalidad herramientas y cursos relacionados al ámbito de microempresario para poder desempeñarme en mi trabajo, pero</i></p>	<p>El adulto señala que durante el proceso de inserción laboral, ha recibido diferentes capacitaciones y cursos relacionados al área de microempresa, destacando el proceso</p>

	<p><i>también de las otras capacitaciones, particularmente en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, adquirí herramientas que me han ayudado harto en este proceso”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>de formación laboral realizado en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, frente a las herramientas entregadas para enfrentar el proceso.</p>
	<p><i>“Solamente el primer día, un lunes, estuve desde las 09:00 hasta las 14:00 horas de la tarde en una capacitación de atención de público, como trabajamos con público, me capacitaron me dijeron esto es lo que vas a hacer, la forma en que te vas a presentar a la gente, fue una capacitación normal, una inducción normal”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>En relación a la temática de capacitación o inducción, el adulto realizó una inducción de un día en la empresa, en la que se le explicó las labores a desempeñar, la cual no requirió de adecuaciones.</p>
	<p><i>“Capacitación no, pero me enseñaban mis compañeros. Es más, yo no me atrevía y ellos me enseñaron porque son no videntes igual que yo. Lo realicé por seis días y ahí mi jefe me dijo que estaba lista”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El sujeto menciona no haber participado en una capacitación, sin embargo, recibió una inducción realizada por sus compañeros en situación de discapacidad visual.</p>
	<p><i>“Recibí una inducción previa. Se me enseñó a utilizar el programa, software, y su formato en relación a grabar y transcribir los datos recibidos en las llamadas. Fue una capacitación completa y se realizó en la empresa que creó el software de la plataforma. Fue personalizada y no requirió adaptaciones”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>En una inducción previa, el sujeto señala que se le enseñó a utilizar el programa para grabar y transcribir los datos recibidos en las llamadas. Menciona que este proceso fue completo y se realizó en la empresa que creó el software de la plataforma. Además, fue personalizada y no requirió adaptaciones.</p>
Capacitación en el Colegio	<p><i>“Sí, influye porque la capacitación no solo ve el tema laboral, también esta</i></p>	<p>Se señala que la capacitación es clave debido a que no solo se aborda el</p>

<p>de Ciegos Santa Lucía y su contribución en el proceso de Inserción Laboral</p>	<p><i>orientación y movilidad, tiene el tema de la superación del duelo, entonces es clave... si tú vas a una pega no tienes que sentirte el pobrecito, tienes que competir al igual que el resto y demostrar que eres capaz y punto... en el tema laboral no le ha ido muy bien al colegio, o a los alumnos del colegio, no les ha ido muy bien con la pega porque igual se reduce a una cosa muy pequeña, o sea hoy día es ir a Call Center... entonces si te están preparando para un Call Center te sobra mucho... Yo le agregaría un poquito más, creo que están muy comprimidos los contenidos, algo como módulo dos pero más avanzado, con cosas reales”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>ámbito laboral si no también la superación del duelo y herramientas de orientación y movilidad para poder desempeñarse en un puesto de trabajo.</p> <p>El adulto menciona que los AdSDV que han participado de la capacitación no han tenido procesos de inserción favorables debido a que este proceso de formación aborda más elementos de los requeridos para desempeñarse en Call Center. Recomienda módulos con contenidos más avanzados acordes a la realidad laboral.</p>
	<p><i>“Es que yo lo pasé súper mal, probablemente sea necesario competencias directas para el trabajo porque Santa Lucia es como una burbuja para las personas ciegas y al salir de ahí es enfrentarse a otro mundo que es totalmente distinto y más en un trabajo. En cuanto a la informática me la hicieron pasar muy rápido y si me preguntan de JAWS no sé nada y lo que recuerdo que me enseñaron, fue muy básico, quizás enseñarle más recursos humanos, porque uno va a un trabajo y no sabes lo que es un finiquito, código laboral, no te enseñan nada de eso”.</i></p>	<p>El sujeto menciona que resulta necesaria la entrega de competencias directas para desempeñarse en un puesto de trabajo, considerando que egresar del colegio es un proceso complejo que requiere de una readaptación por parte de los adultos.</p> <p>En relación a la capacitación realizada en el área de informática, el adulto menciona que las herramientas entregadas en relación al software JAWS fueron limitadas, debiendo contemplar conocimientos relacionados a recursos humanos y</p>

	(Cita Sujeto N° 3)	código laboral.
	<p><i>“Ha sido fundamental, porque ahora en cualquier tipo de trabajo tú te tienes que desenvolver en un computador, todo se basa por el computador... yo a lo mejor no era el momento de haber tomado la capacitación, emocionalmente estaba mal, entonces a lo mejor no era capaz de recepcionar la información de la manera adecuada, a lo mejor si hubiera esperado un año más, al otro año hubiese sido más fuerte la información para mí, hubiera tenido otro valor, porque depende de la etapa de madurez que uno va pasando el duelo... recomendaría de todas maneras esta capacitación, yo creo que persona que queda ciega eh... tiene que tomarlo, porque hoy en día cualquier trabajo gira en torno a la informática, si tú no sabes informática es prácticamente que no sabes leer ni escribir, en el lugar que sea, ahora si uno quedo ciego hace poco, el lugar fundamental es el Santa Lucía porque te entrega las herramientas psicológicas, eh... como pasar cada proceso, te enseñan el área social, como tomar el cuchillo y el vaso etc., entonces hay integración de muchos conocimientos y eso es genial”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	<p>El sujeto considera que la capacitación del colegio ha sido fundamental ya que, actualmente, una gran parte de los empleos requieren el uso del computador. Además de esto, señala que en el momento que realizó la capacitación no se encontraba en un buen momento emocional, dificultando la recepción de información de manera adecuada, pudiendo haber obtenido mayor significación en otro período de su vida.</p> <p>Por otro lado, el sujeto señala que recomendaría la capacitación para personas que se encuentran en su misma situación, manifestando que el mejor lugar para llevar a cabo la capacitación es el Colegio de Ciegos Santa Lucía, esto considerando que dicha institución entrega herramientas psicológicas, sociales e integra conocimientos específicos.</p>
	<p><i>“Como le decía nos enseñaron más profesionalmente en cuanto a informática, cuando uno está en la casa</i></p>	<p>El adulto menciona que la capacitación de informática contempla herramientas</p>

	<p><i>aprende lo básico como usuario no más, me enseñaron cómo redactar una carta, cómo entrar a una base de datos, cómo crear un correo electrónico. También teníamos un taller de entrevista laboral que lo hacía el psicólogo, nos explicaba lo que nos iban a preguntar... El psicólogo hacía charlas motivacionales y llevarnos a terrenos, más que nada cómo enfrentarse a situaciones en cuanto a nuestro empleador o con nuestros compañeros o con nuestro trabajo directamente... Si lo recomendaría plenamente, porque entregan herramientas tecnológicas y personales, como le decía antes yo no sabía cómo enfrentarme a una entrevista de trabajo también el colegio me enseñó a tener más personalidad de como andar en la calle, aparte de informática el colegio nos entregaba herramientas para el uso del bastón guía, eran como complemento lo mismo que la actividad de la vida diaria.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>profesionales. Además menciona que esta aborda elementos motivacionales y consejos para encarar una entrevista de trabajo.</p> <p>Además, afirma que recomendaría plenamente la capacitación, dado que entrega herramientas tecnológicas y personales, como también ayuda con el uso de bastón y habilidades de la vida diaria.</p>
	<p><i>“contribuyó harto, porque aparte de informática me enseñaron movilidad entonces a prendí hacer más independiente... Mejoraría puede ser, que nos hayan enseñado más cosas como instalar programas, por ejemplo un amigo que es abogado él me enseñó a instalar programas descargar libros porque eso no lo alcanzaron enseñar...</i></p>	<p>El adulto afirma que la capacitación contribuyó en la adquisición de aprendizajes relacionados a informática. Sin embargo, mejoraría algunos aspectos relacionados con aprendizajes más específicos del área tales como instalar programas y descargar libros.</p>

	<p><i>Lo recomendaría, sí porque aparte de eso hay otros ramos que pueden ayudar a que uno sea más independiente, porque yo antes no salía nunca de mi casa entonces ahí fui más independiente y más sociable”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El adulto recomendaría la capacitación, mencionando que les enseñan diversos elementos que promueven su independencia y sociabilidad.</p>
	<p><i>“Fue buena, no es necesario nada más, porque ya con lo aprendido quedo bien con lo del Colegio Santa Lucia, porque como ya tengo los conocimiento de computación.</i></p> <p><i>Sí lo recomendaría, porque es buena, el profesor enseña muy muy bien y sirve para insertarse de forma laboral”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>El adulto afirma haber quedado conforme con lo aprendido en la capacitación.</p> <p>Además, menciona que recomendaría la capacitación, dado que contribuye en el proceso de inserción laboral.</p>
	<p><i>“Contribuyó, sí en lo laboral... me enseñó, me formó, me capacitó y me insertó en la vida laboral...no le agregaría nada”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>El adulto señala que la capacitación le enseñó, formó, capacitó e inserto laboralmente, contribuyendo en su vida laboral, añadiendo que no le agregaría nada más.</p>
	<p><i>“Me ayudó bastante a mí esa capacitación, ese escuela, yo no sabía nada, nada, nada de computación, nada de... y gracias a ellos yo pude trabajar un poco... pude trabajar, por esos estudios que ellos me dieron. Yo sí tengo que agradecer a la escuela Santa Lucia por darme esa oportunidad... sí recomendaría la capacitación porque es muy buen profesor el que hizo esa capacitación, es excelente”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>Además menciona que contribuyó en el proceso de inserción laboral y la recomendaría a otras personas.</p>

	<p><i>Ah sí, hartó, yo llegué al colegio como rebelde, no quería na' con nada y llegue yo y me frenaron y me hicieron centrarme en la tierra, que el mundo seguía no mas y había que echarle pa' delante. Andaba con la onda de matarme, hacer puras leseras no más.. está todo bien con la capacitación, quizás me gustaría que hicieran otros cursos más avanzados en informática, no para Call Center, si no que para tener más alternativa para otros puestos, por ejemplo no sé po' analista o... algo relacionado con algo más avanzado que un ejecutivo... además yo creo que el Colegio Santa Lucía tiene que tener algunas oportunidades claras para uno, no andar haciendo capacitaciones en una institución que no sirve pa' na' como el ÁGORA, eso es puro calentamiento de asiento y después uno tiene que jugársela solo no más po' ... Yo recomendaría esta capacitación, porque hay personas que están capacitadas para sacarte adelante, si no lo hubiera yo creo que yo no estaría acá. Buen colegio, nada que decir. Buenos profesores, todo..."</i></p> <p>(Cita Sujeto N°12)</p>	<p>El sujeto considera que la capacitación contribuyó en su proceso de formación laboral, señalado que la recomendaría dado que existen profesionales facultados que lo hacen ser un buen colegio. Sin embargo, sugiere que se realicen otros cursos más avanzados en el área de informática, los cuales no debiesen estar dirigidos solamente a Call Center, sino también a otros puestos más avanzados.</p> <p>Además, señala que el establecimiento debiese brindar oportunidades claras para los adultos y no realizar capacitaciones en conjunto con ÁGORA, ya que de dicho lugar no se obtienen resultados y, finalmente, no existe acompañamiento.</p>
	<p><i>"Contribuyó totalmente, me prepararon bien y me dieron una buena acogida en todo lo que aprendí. Si hubiera que agregarle algo diría que un seguimiento, que haya un proceso de</i></p>	<p>El adulto indica que la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en el proceso de inserción laboral, mencionando que tuvo una adecuada preparación,</p>

	<p><i>apoyo logístico, de todo, es que es difícil hija salir al campo laboral porque no tenía el apoyo logístico, porque tú siempre vas a requerir de alguien, sobre todo en la parte técnica... También deberían ver la configuración del JAWS que es necesario porque así pueden defenderte solo...Lo que hace el Santa Lucia es bueno, es lo básico, lo demás tiene que aprender uno afuera... Yo recomendaría esta capacitación a otras personas y lo he hecho, hasta en la tele he salido hablando sobre la capacitación como experiencia vivida”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>pero recomienda la realización de un seguimiento y apoyo logístico de los egresados. Del mismo modo, cree que se debiese incorporar la instalación y configuración de JAWS.</p> <p>El adulto recomendaría la capacitación a otras personas.</p>
	<p><i>“Nos enseñaron varias cosas, como dar entrevistas ficticias, igual como nos presentamos en una entrevista real... así la fui aplicando en todas las entrevista a las que fui. Esto fue importante, más que el software, el software llega y se instala nomas y no requiere más tiempo, pero la persona que lo va a utilizar requiere más orientación...La capacitación debiese dar más orientación psicológica es lo principal, porque nos juegan los nervios, la ansiedad a veces nos pasa la cuenta, mas orientación psicológica pienso, más que el software.</i></p> <p><i>Yo creo que igual más que la informática tendría que abordar otro tipo de cosas, como tratar con gente, hacer otro tipo de capacitación, de relación con la gente, atención al cliente</i></p>	<p>El adulto menciona que en el Colegio de Ciegos Santa Lucía les enseñaron a dar entrevistas, elemento que utilizó al egresar.</p> <p>También señala que debiese haber más orientación en la persona usuaria que en el software, esto a través de orientación psicológica para poder enfrentar el proceso de inserción laboral. Del mismo modo, hace mención a incorporar una capacitación relacionada a la atención de clientes e incorporada a informática laboral, considerando que la mayoría trabaja en Call Center.</p> <p>El adulto recomienda al colegio la creación de convenios con empresas,</p>

	<p><i>atención de público, que debiese incluirse en la capacitación de informática laboral, ya que la mayoría trabaja en Call Center.</i></p> <p><i>Sería bueno que el colegio buscara convenio con otras empresas porque ÁGORA no está dando lo que daba antes, o sea las exigencias son más y ÁGORA no da abasto. Debiesen hacerse cargo de las prácticas, los de informática están en el aire, que se consigan prácticas con las empresas, a veces uno tiene una práctica y ellos nos mandan a ÁGORA y ellos no se hacen responsables de la colocación laboral, Santa Lucía debiese hacer eso, buscar otras conexiones, otras redes dentro de lo laboral, crear convenios directamente con empresas... Yo recomendaría la capacitación... Les diría que vinieran, pero que terminando la capacitación buscarán en otro lugar, porque el colegio tiene por costumbre llevar a ÁGORA ”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>haciéndose cargo de las prácticas laborales y no recurrir a la institución ÁGORA, la cual no otorga las herramientas que debería entregar. Así mismo recomienda el hacerse responsable de la colocación laboral de sus egresados.</p> <p>El adulto recomendaría la capacitación a otras personas, pero que al terminar busquen otras alternativas distintas a ÁGORA.</p>
	<p><i>“Porque me dieron las herramientas básicas, o sea me enseñaron cómo era el computador y cómo manejarlo. Yo lo sabía pero no sabía usar el programa JAWS. Me ayudaban mucho porque yo me desesperaba y me iba. Y la recomendaría porque es buena, como colegio me gustó y la gente que enseñaba también, no solo como</i></p>	<p>El adulto considera que la capacitación contribuyó en su proceso de inserción laboral, argumentando que le entregaron herramientas básicas para desenvolverse en un puesto de trabajo. Además, alude a que el proceso consideró el manejo de el software JAWS y la recomendaría a</p>

	<p><i>profesores sino que también nos apoyaban como amigos”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>otra persona.</p>
	<p><i>“Tiene carencias, no creo que sea una capacitación laboral, sino que enseñar a utilizar el computador a nivel usuario con JAWS. Es necesario un módulo de servicio al cliente que entregue habilidades blandas y debe ser transversal a todas las áreas de capacitación. Uno no sale preparado para trabajar.</i></p> <p><i>Además, las personas que no tienen enseñanza media cumplida tampoco pueden conseguir un empleo. Muchos de los que participan de la capacitación tienen carencias en estos aspectos y se les presentan dificultades al momento de postular. Faltan herramientas para que los adultos no tengan que ir hacia otra capacitación. No recomendaría esta capacitación a quienes necesitan conseguir un empleo, porque la capacitación realizada en el Colegio Santa Lucía no te entrega las competencias necesarias para poder acceder a uno”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El sujeto señala que la capacitación presenta carencias, mencionando que esta no es una capacitación laboral sino, más bien, un curso que enseña a utilizar el computador nivel usuario con JAWS. Apunta que es necesario un módulo de servicio al cliente que contemple el trabajo de habilidades blandas, el cual debe ser transversal a todas las áreas de capacitación. Además, menciona que no entrega todas las herramientas necesarias para que las personas que participan no tengan que recurrir a otra.</p>
Percepción del proceso de ocupación del puesto de trabajo	<p><i>“Bien, Yo consideraba que era una buena pega, tenía un buen sueldo, trabajaba media jornada y utilizaba lo que había aprendido en el colegio”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 2)</p>	<p>El sujeto manifiesta satisfacción frente al proceso de ocupación del puesto de trabajo, considerando sus características y aspectos favorables en relación a los ingresos y carga laboral. A su vez, le permitía aplicar</p>

		los conocimientos que le entregó la capacitación.
	<p><i>“Pasar del Colegio Santa Lucia a un trabajo es extenuante, como te digo es salir de una burbuja, es totalmente distinto. Además yo nunca antes había trabajado entonces es un poco raro, difícil quizás”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 3)</p>	<p>El adulto menciona que el proceso desde el egreso de la capacitación hasta el acceso al mercado laboral es extenuante, dado que implica adecuarse a situaciones complejas. Además, señala que al no poseer experiencia laboral lo hace aún más difícil.</p>
	<p><i>“Eeeh... mira, ahora que yo miro a Blessit, porque ahora ChileCap estoy recién comenzando pero lo que fue Blessit, es un proceso bastante rico porque aprendes a ser autónoma, el hecho de desplazarte, de saber pedir ayuda, en forma humilde, que antes cuando yo veía no lo hacía, cierto, eh... y aprendes hartas cosas, a sociabilizar con la gente y creo que es lo más bonito que he aprendido en estos 4 años de ciega... También en cuanto al proceso de oficina en si, el día a día es complicado porque son tareas cada vez más difícil de cumplir, pero uno a medida que las va cumpliendo dice chuta, verdad que yo puedo, no era tan complicado como yo pensaba. Las relaciones en la oficina también son importante y uno tiene que aprender a convivir con ellas porque de repente ellos, como a uno le pasa, no tienen un lenguaje apropiado sobre la discapacidad y al principio me costó</i></p>	<p>El sujeto manifiesta que fue un proceso bastante enriquecedor puesto que aprendió a ser autónomo, a desplazarse, solicitar ayuda y sociabilizar.</p> <p>En cuanto a la relación con los compañeros de trabajo, el sujeto manifiesta haberle costado bastante poder romper mitos con ellos, ya que, en ocasiones existían prejuicios en torno a la discapacidad y tuvo que irles demostrando que era uno más de ellos y que, a pesar de su discapacidad visual, con un poco más de tiempo podía responder.</p>

	<p><i>mucho romper mitos con ellos, tenían de repente prejuicios contra la discapacidad y a lo largo del tiempo les fui demostrando que yo era una más de ellos, que a pesar que no veía me tenían que dar un poco más de tiempo y ahí yo iba a responder”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 4)</p>	
	<p><i>“Me sentía como grande, siempre me gusto ser responsable, llegar a la hora, tenía la mejor disposición en el trabajo. Me sentía más independiente con más personalidad y más capaz de tener salud, porque antes dependía de mis papas o de terceros. Me sentía como capaz de hacer las cosas y no era tan difícil como yo pensaba. Era un ambiente laboral grato”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 5)</p>	<p>En cuanto a la percepción del proceso de ocupación, el adulto comenta haberse sentido más independiente, con mayor personalidad y capaz de hacer diversas actividades. Además afirma que el ambiente laboral es positivo.</p>
	<p><i>“Bien , me sentí cómoda porque las personas que estaban ahí me han acogido mucho, me dieron hartas facilidades confiaron en mí y yo trate de hacerlo lo mejor posible”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 6)</p>	<p>El adulto menciona que el proceso lo hizo sentir cómodo, acogido y confiado, dado que le entregó facilidades para desempeñarse lo mejor posible.</p>
	<p><i>“Me sentí bien, aunque me costó hacer llamados me daba vergüenza, cuando hice mi primer llamado los clientes me insultaban porque era cobranzas, y como era nuevito en eso me complicó caleta, pero me tenía que calmar no mas”</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 8)</p>	<p>El adulto menciona que el proceso de inserción fue adecuado, sin embargo, experimentó situaciones complejas dentro de las actividades que realizó en el puesto de trabajo.</p>
	<p><i>“Feliz... yo aspiro sin mirar en menos a</i></p>	<p>El adulto manifiesta que durante este</p>

	<p><i>nadie, a más y si me dieron las herramienta para aprender todo eso tengo que aplicarlo no más”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 10)</p>	<p>proceso se sintió feliz, mencionando que mantiene las herramientas necesarias para desempeñarse en el puesto de trabajo.</p>
	<p><i>“Tranquila, conforme, hacia mi trabajo normal, no me molestaban, me daban una cierta cantidad de horas para terminar el trabajo, para entregarlo en la oficina, estaba bien para mí, después me sentí cómoda”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 11)</p>	<p>El sujeto se sintió tranquilo y conforme con su trabajo, teniendo una cierta cantidad de horas para realizar sus labores y luego entregarlas, sintiéndose cómodo con ello.</p>
	<p><i>“Bien, porque nunca he tenido como discriminación, me siento bien porque me tratan como uno más de la empresa, no tengo reglas especiales, uno más. He tenido súper buenos jefes y jefas, buenos compañeros y he aprendido harto”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N°12)</p>	<p>El adulto manifiesta haber tenido una buena experiencia ya que nunca ha sentido discriminación, siempre lo han considerado uno más en la empresa. Además de esto, el adulto señala que ha contado con buenos jefes, buenos colegas de trabajo y ha aprendido bastante.</p>
	<p><i>“Bueno yo me siento bien, aunque igual he tenido bajones, he tenido momentos difíciles, imagínate me siento bien porque dentro de mis posibilidades me ha ido bien, imagínate, me levanto temprano salgo y hago lo que tengo que hacer, entonces uno como persona se siente satisfecho, contento con uno mismo cada vez que uno logra cosas, pero ha sido favorable porque me desempeño de manera autónoma en todo, en los desafíos”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 14)</p>	<p>El adulto se siente conforme frente al proceso de ocupación del puesto de trabajo, mencionando que a pesar de lo momentos difíciles, se siente satisfecho como persona al desempeñarse de manera autónoma.</p>
	<p><i>“Me siento bien, realizado en mi puesto, estoy trabajando en lo que me capacité</i></p>	<p>En la ocupación del puesto de trabajo el sujeto menciona sentirse</p>

	<p><i>por un año, haciendo lo que aprendí y eso es bueno, cuando uno trabaja en una empresa haciendo lo que uno se capacitó”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 15)</p>	<p>satisfecho, considerando que su puesto de trabajo se relaciona directamente con el área de capacitación.</p>
	<p><i>“Bueno, estaba contenta porque servía, podía yo como discapacitada seguir adelante, y puedo seguir adelante. Si veo a alguien que esta frustrado le diría, arriba, anda al colegio ellos te van a ayudar”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 16)</p>	<p>El sujeto señala que durante este proceso se sintió orgulloso, dado que logró realizarlo de manera autónoma, independientemente de su situación de discapacidad.</p>
	<p><i>“La sensación de participar en este proceso es positiva, en relación a las relaciones sociales entre mis compañeros, docentes y cuerpo administrativo”.</i></p> <p>(Cita Sujeto N° 17)</p>	<p>El adulto menciona que el proceso fue positivo, generándose un grato ambiente de trabajo entre sus compañeros, docentes y cuerpo administrativo.</p>

4.2.2 Síntesis resultados descriptivos por sub-categoría.

- Primera sub- categoría: Búsqueda del puesto de trabajo

Durante la etapa inicial de búsqueda de trabajo los adultos entrevistados señalan que dicho proceso fue llevado a cabo a través del contacto de un tercero, siendo este un amigo o conocido, quien generalmente mantenía relación con el puesto de trabajo al cual el adulto accedió. Ahora bien, en relación a la percepción de este proceso, los AdSDV manifiestan que la búsqueda resultó ser difícil, existiendo situaciones de discriminación al momento de postular, las cuales, según los adultos, se encontraban asociadas a la discapacidad visual presentada, viéndose esto reflejado en la carencia de respuestas positivas, conllevando, en algunos casos, sensaciones de frustración frente a dichas respuestas. Cabe señalar que, gran

parte de los adultos mencionó la obtención de un puesto de trabajo en un tiempo aproximado de 0 a 3 meses, siendo para ellos un período de espera prudente y rápido, en el cual además les fue posible la realización de diferentes capacitaciones de perfeccionamiento en el área de informática y/u otras actividades (vacaciones, actividades deportivas y proyectos personales).

En base a lo anteriormente mencionado, es que la percepción de los AdSDV sobre este proceso tuvo diferentes connotaciones, las cuales hacen referencia a un proceso caracterizado por sensaciones de ansiedad e incertidumbre, debido, principalmente, a la espera de una respuesta para acceder a un empleo. Así mismo, muchos adultos manifestaron encontrarse tranquilos durante este proceso puesto que existió acompañamiento y apoyo por familiares y cercanos.

- Segunda sub-categoría: Herramientas de búsqueda activa

Todos los adultos elaboraron, como herramienta de búsqueda activa, el currículum vitae para poder llevar a cabo la postulación a un puesto de trabajo, esto además de documentos que eran requeridos por las distintas empresas a los cuales ellos postulaban, mencionándose dentro de estos: certificado de antecedentes, copia carnet de identidad y títulos profesionales. Cabe señalar que, gran parte de los AdSDV, mencionan realizar el currículum vitae de manera autónoma, poniendo en práctica lo entregado por el Colegio de Ciegos Santa Lucía en el período de capacitación y, en algunos casos, fue necesaria la posterior revisión del documento (correcciones ortográficas y de formato) por parte de un tercero.

- Tercera sub-categoría: Tipo de Contrato

Los adultos manifiestan haber tenido y/o tener, en su actual o anterior trabajo, un contrato a plazo fijo, sin embargo, una parte minoritaria de ellos, señala haber cambiado la modalidad de su contrato a indefinido. Por otro lado, en relación a la presentación del contrato, este consideraba adaptaciones referidas principalmente a la entrega de una copia digital o

ampliada del documento (macrotipo), siendo requerida, en algunos casos, la compañía de un tercero (abogado o persona de confianza) para la lectura y firma de este. Es así como, frente a dicho proceso, los adultos encuestados presentan conformidad con lo estipulado en el contrato, en conjunto con los ingresos recibidos, la carga horaria y las labores que desempeñaron y/o desempeñan en el puesto de trabajo.

En relación a la percepción de los AdSDV sobre la contratación, estos manifiestan que estuvo bien la forma en que el proceso fue llevado a cabo, señalando satisfacción y sentimientos de realización personal al avanzar en su proceso de inserción laboral. Sin embargo, es relevante mencionar que parte de los adultos experimentaron sensaciones de incomodidad e incertidumbre frente a la inexperiencia presentada en dicho proceso.

- Cuarta sub-categoría: Ocupación del puesto de trabajo

Al momento de ocupar un puesto de trabajo, los adultos entrevistados señalan haber tenido la posibilidad de acceder a una capacitación y/o inducción, teniendo en cuenta que esta es considerada como un elemento necesario al momento de ingresar al empleo, debido, principalmente, al desconocimiento de las labores y/o metodologías de trabajo llevadas a cabo.

Por otro lado, en relación a la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, los AdSDV manifiestan que ha contribuido en su proceso de inserción laboral y la recomendarían a otras personas en su misma situación, ya que integra elementos de desarrollo personal llevados a cabo durante el período de la capacitación en informática. Cabe señalar que, frente a esto, se observan dos tendencias en los entrevistados, en primer lugar se expresa agradecimiento hacia la escuela y su cuerpo docente, considerándolos como elementos clave para la ocupación de un puesto de trabajo, es así como se destacan las herramientas entregadas tales como, el apoyo psicológico, OyM y HVD; particularmente habilidades sociales para enfrentar una entrevista laboral (expresión oral y corporal). Por otro lado, la segunda tendencia considera sugerencias al colegio por parte de los adultos, dentro de las cuales se mencionan la incorporación de módulos que contemplen el trabajo de habilidades blandas

(responsabilidad e interacción social), la entrega de contenidos específicos del software JAWS (instalación y configuración) y la enseñanza de un contexto legal del trabajo (códigos y leyes laborales).

En cuanto a la contribución realizada por el Colegio de Ciegos Santa Lucía en el proceso de ocupación laboral mediante el Proyecto ÁGORA Chile, los adultos presentan descontento con el servicio, fundamentado en que este procura la permanencia del sujeto en el proceso de capacitación sobre la entrega de herramientas que propicien la ocupación de un puesto laboral. Así mismo, los adultos aluden a que el establecimiento debiese hacerse cargo de la colocación laboral y realizar convenios con empresas o instituciones, distintas a ÁGORA, que les permitan acceder a centros de práctica una vez finalizada la capacitación.

Finalmente, es posible señalar que la percepción de los adultos frente al proceso de ocupación del puesto de trabajo es buena ya que, según lo mencionado, les ha permitido alcanzar una mayor autonomía y crecimiento a nivel personal y social, sintiéndose capaces de poder llevar a cabo las labores asignadas. Además de esto, mencionan que la inserción en un puesto de trabajo les ha permitido romper mitos y prejuicios existentes en torno a las verdaderas capacidades de las PeSDV, alcanzando un adecuado ambiente laboral con el resto de los compañeros de trabajo.

V. Análisis de los Resultados

En el presente capítulo se expondrán los análisis de los resultados obtenidos de la vertiente cuantitativa y cualitativa. El primero de ellos, está compuesto, en una primera instancia, por la interpretación de cada uno de los indicadores, estando estos principalmente relacionados al área de desempeño de los adultos egresados pertenecientes a la muestra en estudio. Por otro lado, en una segunda instancia, se analizarán los resultados correspondientes a las sub-dimensiones, haciendo estas alusión a si los AdSDV se encuentran trabajando de manera dependiente o independiente de un empleador o, de lo contrario, en el caso de no encontrarse trabajando, se encuentran o no en la búsqueda activa de un empleo. En una tercera instancia, serán abordadas dentro del análisis las dimensiones correspondientes a “ocupado”, “desocupado” e “inactivo” permitiendo determinar el estado laboral de los AdSDV egresados de la capacitación de informática.

Todo lo anterior abordará de manera detallada los resultados de la encuesta realizada y se relacionará con las distintas temáticas trabajadas en los capítulos anteriores.

Ahora bien, en relación al análisis de los resultados de la vertiente cualitativa, en una primera instancia, se realizará una triangulación que contemplará la interpretación de las sub-categorías y su relación entre los testimonios de los AdSDV en conjunto con el Marco Referencial, el cual sustenta la investigación y aborda temáticas de interés, relacionadas estas a los objetivos de la investigación y, por otro lado, lo expuesto por SOFOFA & OIT, quienes han elaborado material relacionado con la inclusión laboral de las PeSD, a través de las guías “Empresa Inclusiva”, “Ser Contratado”, “Incentivos Legales” y “Estudios: Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad”. De este modo, los tres ámbitos triangulados permiten obtener un panorama general del proceso de inserción laboral llevado a cabo actualmente, pudiendo comparar la realidad expuesta por los adultos con elementos presentes en el contexto laboral del país.

Así mismo, en una segunda instancia, dentro de esta misma vertiente, se realizará el análisis de las categorías abordadas, correspondientes estas a “Postulación”, “Contratación” y

“Ocupación” respectivamente, las cuales estarán conformadas por la síntesis llevada a cabo de las sub-categorías, siendo enriquecidas con información adicional relevante para la investigación. Finalmente se construirá la imagen del eje temático “Inserción Laboral”, respondiendo así a uno de los objetivos específicos de la investigación.

5.1 Análisis de resultados cuantitativos

5.1.1 Indicadores.

Los siguientes indicadores corresponderán a las sub-dimensiones “trabajador dependiente” y “trabajador independiente”, los cuales a su vez se albergan en la dimensión “ocupado” de manera que esto permita una división comprensible de los análisis realizados.

En relación al indicador **“se desempeña en el área de informática”** es posible inferir que la capacitación entregada por el Colegio de Ciegos Santa Lucía y abordada por esta investigación ha sido favorable considerando el alto porcentaje de AdSDV egresados de dicha capacitación que en la actualidad se encuentran ocupados en el área de informática, porcentaje que alcanza un 75%. Bajo este punto de vista, estos datos presentan una concordancia con el objetivo del programa de capacitación del establecimiento, puesto que este tiene el fin de promover una mayor empleabilidad en el posterior proceso de inserción laboral de sus estudiantes. Además de esto, es posible señalar que dentro del área de informática se encuentran las ayudas tiflotecnológicas, las cuales, según la ONCE, corresponden a *“un conjunto de técnicas, conocimientos y recursos encaminados a procurar a las personas con ceguera o deficiencia visual los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología”* (Morales, M. y Berrocal, M., 2003, p. 2) que en el caso de los AdSDV, favorece sólidamente su integración social y autonomía al momento de ocupar un puesto de trabajo en dicha área.

Por otro lado, el indicador **“se desempeñaba en el área de informática”**, entrega datos enriquecedores en cuanto a que existió una gran empleabilidad en el área de capacitación por parte de los adultos encuestados, ya que según los resultados obtenidos un 62,5% se desempeñó en dicha área. Frente a esto es posible desprender que, independientemente del actual trabajo en el cual se encuentren los AdSDV, en algún momento posterior a su egreso hicieron utilización de lo aprendido a lo largo de la capacitación realizada, poniendo en práctica las distintas herramientas entregadas y haciendo uso del software lector de pantalla JAWS, el cual es utilizado en los distintos niveles de enseñanza del programa de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía.

En cuanto al tercer indicador correspondiente a **“se desempeña en un área distinta a informática”**, es posible señalar que la mayor parte de la muestra, correspondiente esta a un 75% de los adultos encuestados, no ha ocupado un puesto de trabajo diferente al de informática, por ello se deduce que existe un amplio campo laboral para los AdSDV en el área de capacitación, permitiéndoles la ocupación de un puesto de trabajo, mientras que el campo laboral en otra área se ve considerablemente reducido, lo cual puede verse relacionado a la ausencia de herramientas formativas y/o falta de experiencia en áreas distintas a la de capacitación.

Un cuarto indicador, **“se desempeñaba en un área distinta a la de informática”**, nos proporciona igualmente información sobre la baja inclusión laboral de los AdSDV en áreas distintas a la de Informática Laboral, siendo solo el 25% del total de adultos encuestados quienes se desempeñaron en un área diferente. Todo esto guarda relación con que la muestra encuestada escogiera dicha área para su capacitación, demostrándose un interés personal en la ocupación de un puesto de trabajo vinculado a informática, relacionándose además, a la reducida oferta de capacitaciones que existen en las diversas instituciones, en donde la mayoría se enfoca en labores que finalmente se asocian a la utilización de un computador con un software lector de pantalla JAWS.

En relación a los resultados obtenidos de la muestra de AdSDV ocupados, resulta importante destacar la prevalencia de resultados positivos, en cada uno de los indicadores,

relacionados a la ocupación de un puesto laboral en el área de informática durante el período posterior al egreso de la capacitación hasta la actualidad. De este modo, se observa el logro de los procesos estipulados en los documentos que orientan los programas de rehabilitación y capacitación en establecimientos educacionales, como lo es el Decreto N° 300/1994 el cual considera las instancias de capacitación laboral como un proceso en el cual el adulto adquiere ciertas competencias y herramientas laborales que exigen el desempeño de un oficio, asegurando en muchos casos la empleabilidad del adulto (Decreto N° 300, 1994).

Los siguientes indicadores corresponderán a las sub-dimensiones “sin trabajo pero busca de manera activa un empleo” y “sin trabajo y no busca de manera activa un empleo”, los cuales a su vez se albergan en las dimensiones “desocupado” e “inactivo” de manera que esto permita una división comprensible de los análisis realizados.

Ahora bien, en relación al indicador **“se encuentra sin trabajo pero se ha desempeñado en el área de informática”**, correspondiente a la población desocupada e inactiva de la muestra, es posible señalar que la mayor parte de los AdSDV se desempeñaron anteriormente en un puesto de trabajo que se vincula al área de informática, de lo cual es posible desprender que dicha información, en conjunto con la cantidad de adultos ocupados que se desempeñan o desempeñaron en el área de informática, un 76,5% ha trabajado alguna vez en dicha área, lo cual demuestra que la capacitación ha contribuido en la inserción laboral de los adultos mejorando las condiciones de empleabilidad a través de acciones formativas que, según los resultados obtenidos, han entregado aquellas herramientas necesarias para que los AdSDV hayan accedido a un puesto de trabajo relacionado a informática posteriormente al egreso de la capacitación, independiente de su estado laboral actual.

En la siguiente tabla es posible apreciar información sobre la totalidad de AdSDV que en algún momento, posterior al egreso de la capacitación de Informática Laboral, se desempeñaron en dicha área.

Tabla N° 4: Total de AdSDV que se han desempeñado en el área de informática.

Preguntas Encuesta	Sujetos Encuestados																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
N° 3			No	Sí		Sí				Sí		Sí		No	Sí	Sí	
N° 4			Sí	Sí		Sí				No		Sí		No	No	Sí	
N° 10	No	Sí			Sí		No	Sí	Sí		Sí		No				Sí
Sí se ha desempeñado		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x			x	x	x
Total AdSDV que se han desempeñado en el área de informática desde el egreso de la capacitación:														13			

Por otro lado en relación al indicador **“se encuentra sin trabajo pero se ha desempeñado en un área distinta a la de informática”** es posible inferir que los resultados obtenidos, los cuales arrojan un bajo porcentaje de adultos que se han desempeñado en un área diferente a la de capacitación, correspondiente este a un 55,6%, pueden verse relacionados a distintos factores los cuales se asocian a las características, competencias e intereses personales de los AdSDV, las barreras existentes en los diferentes contextos en los que se desenvuelve, esto además de las características del empleo relacionado al ámbito de informática, considerando su carga horaria, remuneración, labores a desempeñar y/o traslado.

En base a esto, es posible señalar que la población desocupada e inactiva de la muestra que anteriormente se desempeñó en un área distinta a la de informática, en conjunto con la cantidad de adultos ocupados que se desempeñan o desempeñaron en un área distinta a la de informática, alcanzan un 41,2%, lo cual sigue siendo un bajo porcentaje en relación al total de la muestra.

Tabla N° 5: Total de AdSDV que se han desempeñado en un área distinta a informática.

Preguntas Encuesta	Sujetos Encuestados																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
N° 5			Sí	No		No				No		No		Sí	No	No	
N° 6			Sí	No		No				No		No		Sí	No	No	
N° 11	No	Sí			Sí		Sí	No	No		Sí		No				Sí
Se ha desempeñado alguna vez en un área diferente a la de informática		x	x		x		x				x			x			x
Total AdSDV que se han desempeñado en un área diferente a la de informática desde el egreso de la capacitación:														7			

Es así como, sin lugar a dudas, la autonomía, en conjunto con la adquisición de herramientas y experiencia son aspectos elementales que toda persona debe poseer para encarar la búsqueda de un trabajo que le permita mejorar su calidad de vida y contribuir al desarrollo social y económico del país independientemente del área de desempeño. Sin embargo, la presencia de una discapacidad visual en el adulto, ya sea esta de carácter congénito o adquirido, conlleva cambios que impactan en la organización y estructura en los distintos ámbitos de su vida. De este modo, el AdSDV deberá experimentar un proceso de ajuste relacionado con la adaptación a la pérdida visual, esto teniendo en cuenta las posibles barreras a las cuales se puede enfrentar.

Bajo este punto de vista, el Colegio de Ciegos Santa Lucía pretende abordar transversalmente estos desafíos y ajustes, contemplando dentro de sus servicios instancias de rehabilitación como pre-requisito para participar de algún área de capacitación, lo cual se presenta como un proceso favorecedor en relación al trabajo de aspectos elementales y causantes del éxito en la consecución de un puesto de trabajo en el área de Informática Laboral, coincidente con los resultados expuestos en relación a los indicadores.

5.1.2 Análisis de las sub-dimensiones.

En relación a las sub-dimensiones que comprenden los indicadores anteriores, es posible señalar que un 87,5% de los ocupados menciona ser **“trabajador dependiente”**, lo que según la Subsecretaría de Previsión Social, se entiende como *“toda aquella persona que adquiere un vínculo contractual, para ello, se requiere de dos partes: Trabajador y empleador”* (Subsecretaría de Previsión Social, s.f.), comprendiendo así que el carácter dependiente se le atribuye al proceso en el cual la persona se vincula a un empleo mediante la estipulación de sus labores a través de un documento o acuerdo verbal llevado a cabo con su empleador.

En cuanto a los AdSDV que se encuentran trabajando de manera dependiente, cabe señalar que el alto porcentaje obtenido, correspondiente este a un 87,5%, se puede encontrar relacionado principalmente a la estabilidad que proporciona dicha condición, puesto se cuenta con un sueldo relativamente estable el cual permite su propio sustento y facilita su vida autónoma, esto junto con la inclusión e interacción social que se genera al momento de ocupar un puesto de trabajo.

Además de esto, es importante mencionar que el adulto que trabaja de forma dependiente tiene la posibilidad de acceder a un trabajo digno, en igualdad de oportunidades que el resto de la sociedad, accediendo a los beneficios y derechos laborales que se contemplan a nivel nacional, lo cual se encuentra sustentado en la Ley 20.422/2010, Artículo 44, en donde *“El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad”* (Ley 20.422, 2010, Art. 44) y en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 27; Trabajo y Empleo, el cual señala que *“Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”* (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, Art. 27).

Dentro de la muestra perteneciente a trabajadores dependientes se evidencia que los empleos que estos desempeñan se encuentran principalmente vinculados a puestos de trabajo que, dentro del área de informática, están relacionados con la entrega de servicios y/o ventas a través de la atención telefónica.

En la siguiente tabla se evidencia el actual puesto laboral de los AdSDV que trabajan de manera dependiente y hacen uso del software lector de pantalla “JAWS”, encontrándose empleados en el área de informática.

Tabla N° 6: AdSDV dependientes que trabajan actualmente en el área de informática.

Caso	Puesto de Trabajo
4	Talleres “apresto laboral para PeSD cognitiva y/o física”
6	Call Center
10	Supervisora Call Center
12	Call Center
15	Recepcionista “Centro de Terapias Mapuche”
16	Call Center

Por otro lado, en la Tabla N° 7, se observan los casos de los AdSDV dependientes que, posterior a la capacitación y previo a su actual trabajo, accedieron a un empleo en el área de informática.

Tabla N° 7: AdSDV dependientes que trabajaron anteriormente al actual trabajo y posterior a la capacitación en el área de informática.

Caso	Puesto de Trabajo
3	Call Center
4	Recursos Humanos
6	Call Center
12	Ejecutivo de Autopista Central
16	Atención al Cliente

En la tabla N° 8 y N° 9, se exponen los casos de los AdSDV dependientes que actualmente se desempeñan y se desempeñaron en un empleo diferente a Informática Laboral, teniendo en cuenta que no utilizan el software lector de pantalla “JAWS” para realizar sus actividades laborales.

Tabla N° 8: Caso AdSDV dependiente que trabaja actualmente en un área distinta a la de informática.

Caso	Puesto de Trabajo
3	Asistencia de Gerencia

Tabla N° 9: Caso AdSDV dependiente que se desempeñó en un área distinta a la de informática.

Caso	Puesto de Trabajo
3	Trabajo Administrativo

De este modo, es posible evidenciar mediante la tabla N° 4 y N° 5 la existencia de un campo laboral en áreas diferentes a la de informática, aunque no demuestra ser un dato consistente debido a que solo un caso de los AdSDV ocupados dependientes menciona dicha situación.

En correspondencia a la sub-dimensión “**trabajador independiente**”, es relevante mencionar que dentro de los AdSDV ocupados, un 12,5% manifiesta estar desempeñándose laboralmente de manera independiente, lo que según la Subsecretaría de Previsión Social es definido como “*aquellos/as trabajadores/as que por cuenta propia ejercen sus actividades laborales de manera libre, sin que exista una relación de dependencia con un empleador*”(Subsecretaría de Previsión Social, s.f.), entendiendo de esta modo que la persona que trabaja de manera independiente realiza una actividad económica o presta sus servicios de manera personal, no existiendo un acuerdo de por medio con un empleador.

De este modo, al exponer los resultados de esta sub-dimensión y relacionarlos con sus respectivos indicadores, es necesario señalar que la muestra se reduce a solo un AdSDV ocupado que trabaja de manera independiente, siendo el 100% de la muestra en la sub-dimensión “trabajador independiente”.

Tabla N° 10: Caso AdSDV independiente que se desempeña y desempeñó en un área distinta a la de informática.

Ítems: Indicadores	Caso
	14
Se desempeña en el área de informática	No
Se desempeñaba en el área de informática	No
Se desempeña en un área distinta a informática	Si
Se desempeñaba en un área distinta a informática	Si

Frente a estos datos, es posible decir que el AdSDV no se desempeñó ni se desempeña en el área de informática luego del egreso de la capacitación hasta la actualidad. Ahora bien, como la muestra corresponde a un caso, no es posible llevar a cabo una interpretación más acabada de los resultados en relación a los indicadores. Sin embargo, esta información se podrá complementar y profundizar con los datos obtenidos a través del instrumento cualitativo y su posterior análisis.

Finalmente, y en relación a las dos sub-dimensiones antes mencionadas, resulta fundamental indicar la relación existente con los conceptos “trabajo” y “empleo”, esto teniendo en cuenta que si bien, tanto el trabajador dependiente como independiente realizan un trabajo remunerado, el cual se entiende como una actividad que posee un sentido y valor específico y le permite a la persona la prestación de bienes y servicios con los que satisface sus necesidades (Blanch, J.M., 1996), solo el trabajador dependiente es considerado dentro del concepto “empleo”, ya que este implica la prestación de un servicio con una remuneración asignada a la labor realizada, formalizándolo mediante algún tipo de contrato.

Por otro lado, cabe señalar que distintas entidades gubernamentales también promueven la empleabilidad de las PeSDV a través de la certificación a empresas e instituciones que desarrollan medidas de inclusión laboral y accesibilidad. Del mismo modo, SENADIS mediante el Fondo Nacional de Proyectos para la inclusión social, pretende financiar iniciativas que permitan la inserción laboral de PeSD, potenciando su desarrollo en empleos de manera dependiente o independiente de un empleador.

Por otra parte, en relación a la sub-dimensión **“sin trabajo, pero busca de manera activa un empleo”**, se evidencia que la mayor parte los AdSDV desocupados, el 55,5%, está en búsqueda de un empleo en un área de interés diferente a la de informática, de lo cual es relevante considerar que gran parte de esta cifra se encuentra constituida por adultos que trabajaron anteriormente en el área de informática, pero que actualmente se encuentran desocupados. Frente a esto, es complejo deducir los motivos por los cuales los adultos cambian el parecer frente al área de desempeño, sin embargo, es posible mencionar algunos factores que pueden estar asociados al estado de desempleo y la decisión de búsqueda de trabajo, siendo posible destacar entre ellos experiencias negativas en el anterior puesto de trabajo, actividades laborales no acordes a los intereses de la persona, baja remuneración, horarios rígidos, entre otros.

Ahora bien, frente a la sub-dimensión **“sin trabajo y no busca de manera activa un empleo”**, no es posible realizar un análisis cuantitativo, debido a que la muestra inactiva se compone de dos personas, siendo esto insuficiente. De este modo, la presente sub-dimensión será profundizada en la interpretación cualitativa de los resultados.

En base a las dos sub-dimensiones expuestas anteriormente, las cuales corresponden a la muestra “desocupado e inactivo”, es posible mencionar que, en relación al panorama laboral evidenciado en los resultados, son diversos los motivos que se atribuyen al desempleo, los que pueden verse asociados a dificultades y barreras presentadas al momento de optar a un puesto de trabajo, dentro de estas se menciona la incompatibilidad horaria, la realización de tareas domésticas y las barreras sociales, de los cuales solo el último puede relacionarse a la situación de discapacidad visual como causante del desempleo, mientras que los otros, pueden

estar presentes en cualquier miembro de la sociedad, independientemente si se encuentran en alguna situación de discapacidad visual.

5.1.3 Análisis de las dimensiones.

En relación a la dimensión **“ocupado”**, la cual contempla tanto trabajadores dependientes como independientes, es posible evidenciar que esta alcanza un 47,1% de la muestra total de AdSDV, resultando ser una cifra inferior a la mitad de la población encuestada, sin embargo, se advierte que la capacitación realizada por los AdSDV contribuyó, a una parte significativa de la muestra de estudio, en la adquisición de un puesto de trabajo, esto además de tener en cuenta que predomina, dentro de los AdSDV ocupados, el acceso a una actividad laboral relacionada al área de informática la cual es, finalmente, la capacitación realizada por los encuestados.

En relación a lo anterior, es importante señalar la existencia de factores que permiten potenciar la situación laboral de la persona, entre ellos, leyes de protección de desempleo y políticas activas, así como también la regulación de las relaciones personales e interpersonales dentro del ambiente laboral. Es así como de manera más particular, lo estipulado en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, precisa que los Estados partes deben reconocer y promover el derecho al ejercicio al trabajo, enmarcado en espacios accesibles en donde se puedan desempeñar sin dificultades. Frente a esto, surgen acciones a nivel nacional que pretenden dar cumplimiento al contexto legal de las PeSD y, particularmente, centros de formación laboral que entregan herramientas y competencias necesarias para la ocupación de un puesto de trabajo, asegurando su empleabilidad (en el caso de un trabajador dependiente) en igualdad de condiciones.

Sin perjuicio de la normativa vigente en la materia, aún persisten obstáculos frente a procesos laborales inclusivos, cimentados en diversos prejuicios que permanecen en la sociedad frente a las verdaderas capacidades y potencialidades que presenta la persona, junto a la falta de accesibilidad que poseen muchas empresas empleadoras. Es por esto, que las PeSDV cumplen un rol importante frente al empoderamiento y conocimiento de sus derechos,

haciendo valer su identidad como ciudadanos, y también la participación de una comunidad sensibilizada y receptiva en torno a la temática de discapacidad. Es en relación a esto, que Martínez, B., en su teoría del empoderamiento define lo anterior como un *“proceso en el que las personas toman control y acción para superar los obstáculos”* (Martínez, B., 2011, pág. 86).

En base a lo anterior, la importancia de este proceso de empoderamiento implica percibir que el trabajo tiene un papel fundamental en la vida de las personas, y no se vincula únicamente a retribuciones económicas, puesto que dicha actividad también permite que el individuo se desarrolle de manera transversal y alcance beneficios a nivel personal y social. Bajo esta perspectiva, y considerando que las PeSD representan el 12,9% de la población total, de las cuales 1.380.874 se encuentran en edad de trabajar, pero solo el 29,2% de ellas realiza trabajos remunerados (INE & FONADIS, 2004 a), la capacitación llevada a cabo por el Colegio de Ciegos Santa Lucía, mediante los datos recogidos en la aplicación del instrumento cuantitativo, se muestra con resultados favorables en cuanto a la consecución de un trabajo en el área capacitada por los AdSDV egresados que se encuentran ocupados actualmente.

Al interpretar los resultados de la dimensión **“desocupado”** queda en evidencia que una parte significativa de los AdSDV egresados de la capacitación laboral, específicamente el 77,8%, durante el período de la investigación no cuentan con un trabajo remunerado pero, sin embargo, sí se encuentran en la búsqueda activa de este, ya sea en el área de informática o en una diferente.

Bajo este punto de vista, el estado laboral desocupado refleja el interés de los AdSDV por conseguir un puesto de trabajo, lo cual se vincula a la evolución histórica en relación al valor de la diversidad y al aumento del conocimiento en cuanto a la temática de discapacidad por las mismas personas que se encuentran en esta situación. En base a esto, es que se observa en los resultados el interés de los AdSDV en ser protagonista y partícipes del desarrollo económico del país, esto independientemente de su estado laboral actual, mediante el empoderamiento y confianza en sus capacidades para acceder a los recursos, aprovechar las

oportunidades existentes y presionar a favor de nuevos mecanismos que propicien su participación en la sociedad.

Frente a este panorama, cabe señalar que el crecimiento económico ha permitido alcanzar los niveles de desempleo más bajos de las últimas décadas logrando así, según el INE, un 6,1% de la población actual en estado de desempleo. En contraste a esta cifra, en Chile un 70,8% de la población con discapacidad mayor de 15 años no realiza un trabajo remunerado, datos que reflejan la baja participación de las PeSD en el desarrollo económico y en consecuencia en el desarrollo social del país (INE, 2015). Si bien, estas datos confirman el alto nivel de desempleo que se mantiene en esta población, es importante conocer el interés que presentan las PeSD por acceder al mercado laboral, lo cual resulta complejo cuando estas *“son vistas como objetos pasivos receptores de servicios sociales, pero no como sujetos de cambio y de aporte al valor de la economía a través del trabajo”* (Martínez, B., 2011, pág. 80). De este modo, sus necesidades son abordadas desde una perspectiva universal y local mediante medidas uniformes que señalan el cómo deben ser satisfechas, impidiendo que identifiquen y participen en la satisfacción de sus propias prioridades de desarrollo. Por lo tanto, en la medida que se logren garantizar las medidas del gobierno por cubrir las necesidades y dar respuesta a los derechos de las PeSD, en conjunto con la valoración de su rol protagonista en la sociedad, el estado laboral desocupado podría variar según las condiciones presentadas en el proceso de búsqueda de un trabajo.

Por otro lado, la dimensión **“inactivo”**, entrega datos limitados pero enriquecedores a la vez, considerando que un porcentaje reducido de AdSDV egresados de la capacitación laboral, correspondiente a un 11,8%, durante el período de la investigación, no cuentan con un trabajo y no están en la búsqueda activa de este.

Ahora bien, con el propósito de complementar dicha información es posible extraer los motivos de su situación laboral actual, mediante el instrumento cuantitativo aplicado, los cuales se relacionan con actividades domésticas y emprendimientos personales incompatibles con la búsqueda y permanencia en un puesto de trabajo. De este modo, resultan ser múltiples los factores por los cuales una persona podría no estar en proceso de búsqueda de un empleo y,

ya expuestos los mencionados por la muestra inactiva, no es posible levantar conclusiones relevantes a partir de ellos.

5.1.4 Análisis de la variable: “Estado Laboral”.

En relación a la variable **“estado laboral”** y sus dimensiones “ocupado”, “desocupado” e “inactivo”, correspondientes estas a un 47,1%, 41,1% y 11,8%, respectivamente, de la totalidad de la muestra encuestada, es posible mencionar que son diversas las normativas y leyes vigentes que han contribuido en el alcance de mayores y mejores oportunidades de empleo para las AdSDV, tomando como medida la adopción de capacitaciones y rehabilitaciones que entreguen igualdad de oportunidades, de trato, integración y participación en la comunidad. Frente a esto, y evidenciando los resultados obtenidos, se infiere que la capacitación realizada ha permitido a los adultos egresados la ocupación de un puesto de trabajo, principalmente en el área de informática, correspondiendo esto a un 76,5%, observándose así un panorama favorable frente a al cumplimiento de los objetivos propuestos de dicho programa. Lo anterior pudo ser evidenciado en las respuestas de los adultos encuestados, quienes mencionaron que la capacitación les proporcionó las competencias necesarias para poder desempeñarse, ya sea de manera dependiente o independiente, en un puesto de trabajo.

Por otro lado, fue posible observar que el 76,5% de los AdSDV encuestados, han optado por realizar otras capacitaciones en instituciones y/o centro de formación, posterior a la capacitación de Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía, dentro de los cuales se hace mención principalmente a ÁGORA, proyecto que tiene por misión la *“formación y empleo como vehículo de verdadera inclusión social para el mundo de la discapacidad visual”* (Proyecto ÁGORA Chile, 2015), contemplando principalmente la formación laboral en al área de ventas y/o servicios a través de la atención telefónica, siendo esto un 46,15% del total de adultos que realizaron otras capacitaciones. Lo anterior, guarda relación con las mayores oportunidades de empleabilidad existentes en el área, teniendo en cuenta que la formación recibida por los adultos contribuye, en gran medida, a la obtención de un empleo.

Por otra parte, se observa que la totalidad de la muestra “desocupada” e “inactiva” presentó diversas dificultades al momento de optar a un puesto de trabajo, las cuales según lo mencionado por los adultos, se relacionan con la situación personal y familiar en la que se encuentran y no necesariamente están vinculadas a la situación de discapacidad visual presentada.

En la siguiente tabla es posible evidenciar el cruce de datos correspondientes a la edad, género y estado laboral del total de la muestra de AdSDV encuestados, en donde se evidencia que dentro de la dimensión “ocupados” el 62,5% fluctúa en edades entre los 31 a 55 años, siendo un 80% de ellos mujeres y 20% hombres, mientras que el 37,5% corresponde a sujetos cuyas edades se encuentran en el rango de 20 a 30 años, siendo el 66,7% mujeres y el 33,3% hombres. En relación a los adultos que presentan un estado laboral “desocupado” e “inactivo”, es posible observar que el 66,7% corresponde al rango de adulto maduro (31 a 55 años) en donde el 50% de estos son mujeres y el otro 50% hombres, mientras que el 33,3% de los adultos desempleados pertenecen al rango adulto joven (20 a 30 años), siendo 66,7% sujetos masculinos y 33,3% femeninos.

Tabla N° 11: Cruce de datos relacionados a la edad, género y estado laboral de los AdSDV encuestados.

Sujeto	Edad	Género	Ocupado	Desocupado	Inactivo
Sujeto N° 6	20	Femenino	x		
Sujeto N° 3	31	Femenino	x		
Sujeto N° 4	43	Femenino	x		
Sujeto N° 16	50	Femenino	x		
Sujeto N° 10	52	Femenino	x		
Sujeto N° 11	22	Femenino		x	
Sujeto N° 9	44	Femenino		x	
Sujeto N° 17	40	Femenino			x
Sujeto N° 1	49	Femenino			x
Sujeto N° 2	25	Masculino	x		
Sujeto N° 15	29	Masculino	x		
Sujeto N° 14	54	Masculino	x		
Sujeto N° 8	24	Masculino		x	

Sujeto N° 5	25	Masculino		x	
Sujeto N° 7	30	Masculino		x	
Sujeto N° 13	34	Masculino		x	
Sujeto N° 2	55	Masculino		x	
TOTAL			8	7	2

T

Bajo este punto de vista, es que aún existiendo una población considerable de AdSDV que se encuentran en edad de trabajar, fluctuando entre los 20 y 55 años, un 52,9% de la muestra total encuestada presenta una situación de desempleo, correspondiendo, en su mayoría, al género masculino.

De este modo, mediante la aplicación del instrumento cuantitativo, fue posible conocer el estado laboral actual de los AdSDV luego del egreso de la capacitación de Informática Laboral, correspondiendo en su mayoría a una población desempleada; desocupada (41,1%) e inactiva (11,8%), cumpliendo con el primer objetivo de la presente investigación. Además, la encuesta consideró información sobre el proceso posterior al egreso y previo al actual trabajo, enriqueciendo la variable en estudio y las respectivas dimensiones; “ocupado”, “desocupado” e “inactivo”. De igual forma, se pudo obtener información sobre la percepción que mantienen los propios adultos sobre la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, en relación a cómo esta contribuyó en la adquisición de competencias necesarias para desempeñarse laboralmente, alcanzando un 82,4% de aprobación. Ahora bien, en cuanto a su implicancia en la obtención de un puesto de trabajo, la mayoría de los adultos señalan que esta resultó ser considerablemente positiva es decir, para un 94,1%.

5.2 Análisis de resultados cualitativos

5.2.1 Triangulación.

- Primera sub-categoría: Búsqueda del puesto de trabajo

Tema 1: “Proceso de búsqueda del puesto de trabajo del AdSDV”		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
✓ Durante la etapa inicial de búsqueda de trabajo, los adultos entrevistados señalan que dicho proceso fue llevado a cabo a través del contacto de un tercero, siendo este un amigo o conocido , quien generalmente mantenía relación con el puesto de trabajo al cual el adulto accedió.	✓ Para que las PeSD puedan ser protagonistas y partícipes del desarrollo económico del país, es que se reconoce la importancia de su empoderamiento para acceder a los recursos, aprovechar las oportunidades existentes y presionar a favor de nuevos mecanismos que propicien su participación en la sociedad. Esto en base a la “Teoría del Empoderamiento” , la cual, según la UNICEF, organización citada por Martínez, B., se define como “el proceso en el que las personas toman control y acción para superar los obstáculos” (Martínez, B., 2011, pág. 86).	✓ <i>“Hay muchas maneras de enterarse de empleos y de anuncios de vacantes. Dependiendo de dónde vivas, las siguientes son algunas de las fuentes más comunes: artículos del diario y boletines que publican vacantes, avisos de “Se busca ...”, “Se necesita...” que publican en locales comerciales, tiendas o negocios, el Servicio Nacional de la Discapacidad, la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de tu comuna, guías telefónicas o directorios de negocios (por ejemplo, el Directorio de miembros de la Cámara de Comercio), sitios de empleo en</i>

		<i>internet, asociaciones de empleadores o de profesionales, agencias de colocación, amigos, parientes, vecinos y otros contactos personales, tu centro educativo o de rehabilitación también puede tener información de interés” (OIT & SOFOFA, 2013 d, p. 37).</i>
<p>✓ Los adultos mencionan la obtención de un puesto de trabajo en un tiempo aproximado de 0 a 3 meses, siendo para ellos un período de espera prudente y rápido.</p>	<p>✓ Según el Departamento de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, el período de cesantía, entre los años 2013 y 2015, fluctúa entre 1 día a 6 meses (Peña, N., 2013).</p>	<p>✓ De acuerdo al Portal Trabajo SOFOFA es posible observar que el proceso de espera para la obtención del puesto de trabajo alcanza un promedio de 4 a 6 meses (SOFOFA, 1999-2016)</p>

<p style="text-align: center;">Tema 2:</p> <p style="text-align: center;">“Percepción del AdSDV sobre el proceso de búsqueda del puesto de trabajo”</p>		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
<p>✓ En relación a la percepción de este proceso, los AdSDV manifiestan que la búsqueda resultó ser difícil a causa de situaciones de discriminación al momento de postular, las cuales, según los adultos, se encontraban asociadas a la discapacidad visual presentada, viéndose esto reflejado en la carencia de respuestas positivas, conllevando, en algunos casos, sensaciones de frustración frente a dichas respuestas.</p>	<p>✓ La misión de SENADIS es <i>“promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo”</i> (SENADIS, 2010).</p>	<p>✓ Dentro de las situaciones de discriminación atribuidas a la propia persona con discapacidad, se encuentra:</p> <p>a) <i>“Tipo de discapacidad (“no pueden”). El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.</i></p> <p>b) <i>“Falta de habilidades blandas (“no saben venderse”). Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con</i></p>

		<p><i>otros trabajadores al momento de buscar un empleo”. (OIT & SOFOFA, 2013 b, p. 15).</i></p>
<p>✓ Además, también es posible señalar, que el proceso estuvo caracterizado por diferentes sensaciones de ansiedad e incertidumbre, debido, principalmente, al tiempo de espera para acceder al empleo. Así mismo, muchos adultos manifestaron encontrarse tranquilos durante este proceso puesto que existió acompañamiento y apoyo por familiares y cercanos.</p>	<p>✓ Existen una serie de factores favorecedores de los procesos de inserción laboral de PeSD lo que según Pallisera, Fullana y Villa (2005) se relacionan con el apoyo familiar que recibe el adulto, la colaboración entre la familia y el servicio de inserción laboral, el apoyo ofrecido por el preparador laboral, la formación previa del trabajador (aprendizajes funcionales básicos, habilidades laborales, formación específica para el desempeño del puesto de trabajo, conocimientos de carácter socio-personales, etc.) y las características del entorno laboral (Galván, C., 2015).</p>	<p>✓ El tiempo de espera <i>“muchas veces se vuelve una infinidad. Es habitual que en estos casos florezcan las dudas, incertidumbres, te cuestiones tu profesión y hasta acabe afectando tu autoestima”.</i> (SOFOFA, 1999-2016)</p> <p><i>“Es una buena idea tener un compañero en el proceso: que te dé ideas, que discuta tus avances contigo, que te anime y te dé consejos en este proceso... Un buen compañero puede ser un amigo que también esté buscando un empleo o alguien que ya lo encontró, un antiguo profesor, un pariente, un trabajador de un centro de rehabilitación, como un terapeuta ocupacional o un trabajador social. Debe ser alguien en quien confíes y respetes”</i> (OIT & SOFOFA, 2013 d, p. 13).</p>

- Primera sub-categoría: Búsqueda del puesto de trabajo

En relación a la sub-categoría abordada, es posible señalar que esta se sustenta en dos temáticas, las cuales guardan relación con el “Proceso de búsqueda del puesto de trabajo del AdSDV” y “Percepción del AdSDV sobre el proceso de búsqueda del puesto de trabajo”.

Ahora bien, frente a la primera temática mencionada es posible observar, mediante la triangulación realizada con los dos sustentos teóricos y lo mencionado por los AdSDV, que existe una correlación entre la forma de acceso a la información de ofertas o vacantes a un empleo manifestada por los adultos y lo planteado por Empresa Inclusiva en su guía “Ser contratado”, la cual se caracteriza por utilizar el contacto de un tercero como medio de información para el acceso a un empleo, pudiendo ser, en algunos casos, agencias de colocación, amigos, parientes, vecinos y personas vinculadas al centro educativo y/o de rehabilitación.

No obstante, cabe señalar que Empresa Inclusiva también destaca otras fuentes de difusión de empleos y/o anuncios de vacantes, encontrándose dentro de estos, medios de comunicación masiva (artículos de diario y sitios de empleo en internet), avisos publicados en locales comerciales e instituciones de intermediación laboral (OMIL y SENADIS), los cuales no fueron utilizados por los AdSDV entrevistados en este proceso.

Por otro lado, resulta relevante mencionar lo expuesto en la “Teoría del Empoderamiento” en el apartado “Desarrollo económico y discapacidad” presentes en el Marco Referencial, la cual destaca la importancia del empoderamiento en el proceso de búsqueda de un empleo que permita utilizar las oportunidades existentes para poder acceder a los distintos recursos laborales ofrecidos y presionar a favor de mecanismos que propicien la participación de los AdSDV en el contexto laboral del país. Bajo esta perspectiva, se observan similitudes en los procesos de búsqueda de empleo llevados a cabo por los sujetos, quienes han utilizado a favor las diversas oportunidades presentadas, permitiéndoles cambiar su estado de desempleo.

Dentro de esta misma temática, es posible distinguir que en el caso de los AdSDV el proceso de búsqueda tuvo un tiempo promedio de 0 a 3 meses lo cual es considerado como un tiempo prudente y rápido, teniendo directa relación con la realidad actual sobre el período de cesantía que presentan las personas en edad de trabajar que residen en Santiago de Chile, caracterizado por un tiempo de espera que fluctúa entre 1 día y 6 meses. Así mismo, según lo planteado por el Portal Trabajo SOFOFA el proceso de espera promedio para la obtención de un puesto de trabajo oscila entre 4 a 6 meses. Con base en lo anterior, es posible señalar que los AdSDV han presentado un período de búsqueda de empleo de acuerdo al panorama nacional, viéndose incluso datos más favorables en relación al tiempo máximo de espera.

Por otro lado, frente a la segunda temática la cual guarda relación con la percepción de los AdSDV sobre el proceso de búsqueda, es posible constatar situaciones de discriminación presentes al momento de encarar la búsqueda de un puesto de trabajo, fundamentadas en la propia situación de discapacidad que conllevaba, en algunos casos, a la falta de respuestas positivas. Dicho escenario, está vinculado a lo planteado por Empresa Inclusiva en donde se destacan barreras para la inclusión laboral sustentadas en el tipo de discapacidad presentada por la persona la cual, según la mirada de empresariado, podría reducir su quehacer a su actividad principal, y también a la ausencia de habilidades blandas necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores.

Es en base a lo anterior, es que SENADIS plantea, dentro de sus propósitos, contribuir al cumplimiento de los derechos y eliminar cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, lo que según lo observado y contrastado con los testimonios entregados por los AdSDV, aún es un proceso en desarrollo que carece de instancias participativas en donde las personas puedan acceder a información referente a sus derechos y por otro lado, ser consideradas por las distintas empresas en sus procesos de selección de personal.

Finalmente, es posible señalar que dentro del proceso existieron diversas sensaciones de frustración por parte de los AdSDV, siendo estas principalmente de ansiedad e incertidumbre frente al tiempo de espera, lo que se corresponde con lo mencionado por el Portal Trabajo SOFOFA, en donde se señala que dichas sensaciones son habituales durante el

proceso de búsqueda de empleo, pudiendo llegar incluso a afectar la autoestima de la persona. Por consiguiente, la SOFOFA plantea la idea de contar con un compañero en el proceso, el cual lo anime y lo oriente durante este período, siendo una alternativa utilizada por los AdSDV quienes mencionaron que a lo largo de este proceso existió acompañamiento y apoyo por parte de sus familiares y personas más cercanas. Todo esto, según lo extraído del Marco Referencial en su apartado Inserción Laboral, permite favorecer la ocupación de un puesto de trabajo. Es así como, frente a la falta de experiencia que pudiesen presentar los AdSDV, la presencia de un tercero durante el primer proceso de búsqueda posterior a la capacitación, podría favorecer y agilizar los tiempo de espera, las sensaciones de incertidumbre e inseguridad, así como también las posibilidades de encontrar fuentes de información sobre vacantes y/o ofertas laborales.

- Segunda sub-categoría: Herramientas de búsqueda activa

<p style="text-align: center;">Tema 1:</p> <p style="text-align: center;">“Documentos elaborados por el AdSDV para la postulación a un puesto trabajo”</p>		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
<p>✓ Todos los adultos elaboraron, como herramienta de búsqueda activa, el Currículum Vitae para poder llevar a cabo la postulación a un puesto de trabajo, esto además de documentos que eran requeridos por las distintas empresas a los cuales ellos postulaban, mencionándose dentro de estos; certificado de antecedentes, copia carnet y títulos profesionales. Cabe señalar que, gran parte de los AdSDV, mencionan realizar el currículum vitae de manera autónoma, poniendo en práctica lo entregado por el Colegio de Ciegos Santa Lucía en el período de capacitación y, en algunos casos, fue necesaria la posterior revisión</p>	<p>✓ El primer nivel, propone como objetivo “proporcionar a los alumnos herramientas que le permitan introducirse en el conocimiento y uso de un computador, mediante el apoyo del software lector de pantalla JAWS” (González, F., 2003, pág. 3), por lo tanto, los participantes debiesen ser capaces de crear y editar documentos como currículum, cartas, informes y memorándums, tener herramientas para obtener información de unidades de almacenamiento, dominar el uso de páginas Web y correo electrónico, todo lo anterior, a través del uso de comandos propios del lector de pantalla, de Windows y de Microsoft Word.</p>	<p>✓ “Se reconoce el currículum como una herramienta con la que la PeSD debe contar. Un currículum bien redactado y presentado puede abrir la puerta a una entrevista laboral. Dicho documento resume las experiencias y títulos de la persona que está buscando empleo” (OIT & SOFOFA, 2013 d, p. 38).</p> <p>“Además, este debiese considerar las capacitaciones, experiencias o certificados específicos que tengas y que demuestren ciertos conocimientos y competencias. Por otro lado, para calificar en algunos trabajos hay que tener un certificado de enseñanza media completa o uno que demuestre que has realizado alguna capacitación específica” (OIT &</p>

<p>del documento (correcciones ortográficas y de formato) por parte de un tercero.</p>		<p>SOFOFA, 2013 d, p. 24)</p>
--	--	-------------------------------

- Segunda sub-categoría: “Herramientas de búsqueda activa”

De acuerdo a la sub-categoría triangulada y su temática “Documentos elaborados por el AdSDV para la postulación a un puesto de trabajo”, es posible constatar que la totalidad de la muestra entrevistada menciona haber elaborado el Currículum Vitae como herramienta activa en su proceso de búsqueda. Lo anterior, se relaciona con lo planteado por la SOFOFA en su guía “Ser contratado” la cual reconoce dicho documento como una herramienta fundamental con la que toda PeSD debe contar al momento de presentarse a una entrevista de trabajo. Además, plantea la importancia de adjuntar documentos relevantes que especifiquen los conocimientos y competencias que adquirió la persona durante un proceso de formación educativa y/o laboral. Frente a esto, se observa mediante las respuestas entregadas por los adultos, que efectivamente contemplan documentación complementaria como el certificado de antecedentes, copia de carnet de identidad y título profesional.

Ahora bien, frente al proceso de elaboración del Currículum Vitae, el Colegio de Ciegos Santa Lucía, dentro de su período de formación en el módulo Informática Laboral, mantiene como objetivo “*entregar herramientas que permitan a los adultos introducirse en el conocimiento y uso de un computador*” (González, F., 2003, p. 3), y dentro de sus contenidos aborda la creación y edición de distintos documentos, elaborados en Microsoft Word, como el currículum, cartas de presentación e informes. Desde este punto de vista, resulta fundamental mencionar que los AdSDV señalan ser capaces de elaborar de manera autónoma estos documentos, aplicando los conocimientos adquiridos en el proceso de capacitación laboral.

Por otro lado, Empresa Inclusiva señala que el currículum puede generar mayores oportunidades de entrevistas laborales y adquisición de un puesto de trabajo, por lo que este debiese considerar una adecuada redacción y presentación resumiendo los conocimientos, experiencias y títulos de la persona. De acuerdo con lo anterior y considerando los testimonios de los adultos, se observa un proceso de elaboración autónomo del documento, siendo conscientes de la importancia del formato en que este debe ser presentado requiriendo, en algunos casos, la revisión ortográfica y de estructura llevada a cabo por un tercero, lo cual puede ser interpretado como una medida utilizada de manera recurrente para adquirir mayor seguridad en el proceso de búsqueda para acceder a un empleo.

- Tercera sub-categoría: Tipo de contrato

<p>Tema 1:</p> <p>“Proceso de contratación del AdSDV”</p>		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
<p>✓ Los adultos manifiestan haber tenido y/o tener, en su actual o anterior trabajo, un contrato a plazo fijo, sin embargo, una parte minoritaria de ellos, señala haber cambiado la modalidad de su contrato a indefinido. Por otro lado, en relación a la presentación del contrato, este consideraba adaptaciones referidas principalmente a la entrega de una copia digital o ampliada del documento (macrotipo), siendo requerida, en algunos casos, la compañía de un tercero (abogado o persona de confianza) para la lectura y firma de este. Es así como, frente a dicho proceso, los adultos encuestados presentan conformidad</p>	<p>✓ Resulta fundamental la distinción entre trabajo y empleo, considerando este último como “una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa” (Neffa, J.C., 1999, pág. 12). Es así como el concepto de empleo, en este sentido, supone el intercambio de la prestación de un servicio por un salario asignado individualmente y ciertas garantías de estabilidad, existiendo un empleador y un contrato de por medio.</p> <p>Por otro lado, el Artículo 47 el cual hace mención a que “las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de</p>	<p>✓ “Algunas modalidades de contratación que están definidas de manera muy especial para las personas con discapacidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato de aprendizaje. Las personas con discapacidad pueden celebrar un contrato de aprendizaje. A través de éste, el empleador te puede proporcionar capacitación en un oficio determinado ya estando contratado. Es una muy buena opción si no tienes experiencia laboral en un área que te interesa. 2. Contratación de trabajadores con discapacidad en empresas de servicios transitorios. Como persona con discapacidad, este contrato tiene un plazo máximo de seis meses. Luego lo puedes

<p>con lo estipulado en el contrato, en conjunto con los ingresos recibidos, la carga horaria y las labores que desempeñaron y/o desempeñan en el puesto de trabajo.</p>	<p><i>aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad” (Ley N° 20.422, 2010, Art. 47), favoreciendo de esta manera las posibilidades de desarrollar conocimientos y habilidades que estén directamente relacionados con una ocupación u oficio que sea del agrado de la persona.</i></p>	<p><i>volver a renovar”. (SOFOFA & OIT, 2013 d, p. 25).</i></p>
--	---	---

<p>Tema 2:</p> <p>“Percepción del AdSDV sobre el proceso de contratación”</p>		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
<p>✓ En relación a la percepción de los AdSDV sobre el proceso contratación, estos manifiestan que estuvo bien la forma en que el proceso fue llevado a cabo, señalando satisfacción y sentimientos de realización personal al avanzar en su proceso de inserción laboral. Sin embargo, es relevante mencionar que parte de los adultos experimentaron sensaciones de incomodidad e incertidumbre frente a la inexperiencia presentada en dicho proceso.</p>	<p>✓ El panorama laboral de las PeSDV en nuestro país, deja en evidencia las dificultades y barreras presentes al momento de optar a un puesto de trabajo, relacionadas con el bajo nivel educativo, la ausencia de herramientas formativas y falta de experiencia que les permita acceder al mercado laboral en las mismas condiciones que una persona sin un déficit visual.</p>	<p>✓ <i>“Aun cuando presentes una discapacidad o no cuentes con experiencia laboral, tienes mucho que ofrecer. Es muy importante creer en ti mismo, ya que como cualquier otra persona, tienes capacidades y habilidades que poner en práctica en un trabajo”</i> (OIT & SOFOFA d, 2013, p. 12).</p>

- Tercera sub-categoría: “Tipo de contrato”

En cuanto a la presente sub-categoría abordada, en conjunto con sus temáticas “Proceso de contratación del AdSDV” y “La percepción del AdSDV sobre el proceso de contratación”, es relevante señalar, en base a la primera de ellas, que el medio de formalización más recurrente utilizado entre el adulto y el empleador para la permanencia en un puesto de trabajo es el contrato a plazo fijo, en donde este tuvo variaciones en relación al período de prestación de servicios, modificándose dependiendo de la actividad y necesidad de la empresa, pasando, en algunos casos, a contrato indefinido. Es así como este proceso, según Neffa, J. C., corresponde al concepto de empleo el cual considera la vinculación del adulto con una empresa u organización, suponiendo el intercambio de la prestación de un servicio por un salario asignado y garantías de estabilidad que se debiesen acordar a través de un contrato.

Ahora bien, es relevante señalar que en el caso de la PeSD existen modalidades de contratación que se encuentran definidas en la guía “Ser contratado” sustentado en un marco legal expuesto en el Código del Trabajo. Dentro de ellas, se presenta el “Contrato de aprendizaje” en donde el empleador proporciona capacitaciones en un oficio determinado una vez que el adulto ingresa al puesto de trabajo. Además, se menciona la contratación por períodos transitorios en donde la persona entrega un servicio por un plazo máximo de seis meses, teniendo la posibilidad de volver a renovarlo. Sobre esta base y según lo señalado por los adultos, se observa un desconocimiento en relación a las modalidades de contratación antes mencionadas, sin embargo, es posible inferir que sus procesos de formalización para el ingreso a un puesto de trabajo presentan similitudes, destacando, en algunos casos, la constante renovación de contratos a plazo fijo por períodos de seis meses.

Por otro lado, en relación a las adaptaciones de formato en la presentación de los contratos, resulta relevante señalar que, si bien no existe sustento legal ni sugerencias que permitan generar procesos de contratación accesibles que permitan al adulto realizarlo de manera independiente y/o autónoma, los adultos manifiestan que los empleadores consideraron ciertas adecuaciones en la presentación del documento, siendo este entregado en un formato digital o ampliado y con la posibilidad de estar acompañado de un tercero. Estos

aspectos permiten comprender la conformidad señalada por los AdSDV sobre dicho proceso junto con los ingresos recibidos, carga horaria y las labores que desempeñan.

En relación a la segunda temática, se señala que los adultos experimentaron sensaciones de incomodidad e incertidumbre durante el proceso de contratación, debido esto principalmente a la inexperiencia en dicho proceso, lo que según lo expuesto en el Marco Referencial sobre el panorama laboral de las PeSDV, se relaciona las dificultades y barreras presentes al momento de optar a un puesto de trabajo. Con base a lo anterior, se infiere que la falta de experiencia sitúa al AdSDV en una situación de desventaja en comparación con el resto de las personas que no presentan discapacidad, lo cual implica dificultades en el acceso a la información referente a sus derechos y a los procesos formales de contratación en la ocupación de un puesto de trabajo.

Es por esto que SOFOFA mediante Empresa Inclusiva, invita a las PeSD a creer en sus capacidades y habilidades a la hora de ponerlas en práctica en el proceso de inserción laboral, aun cuando no se cuente con una experiencia previa.

Pese a lo anterior, la percepción de los AdSDV sobre la consecución del empleo generó sensaciones de conformidad y satisfacción junto con sentimientos de realización personal al avanzar en su proceso de inserción laboral, lo cual permite comprender el escenario laboral de las PeSDV quienes hacen uso de las oportunidades presentadas independientemente de la forma en la cual estas son llevadas a cabo.

- Cuarta sub-categoría: Ocupación del puesto de trabajo

<p style="text-align: center;">Tema 1:</p> <p style="text-align: center;">“Proceso de capacitación o inducción en el ingreso al puesto de trabajo”</p>		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
✓ Al momento de ocupar un puesto de trabajo, los adultos entrevistados señalan haber tenido la posibilidad de acceder a una capacitación y/o inducción , teniendo en cuenta que esta es considerada como un elemento necesario al momento de ingresar al empleo, debido, principalmente, al desconocimiento de las labores y/o metodologías de trabajo llevadas a cabo.	✓ Mediante la Guía Práctica para Empresas 2005, SENADIS propone estrategias para la integración laboral de PeSD, dentro de las cuales se menciona el entrenamiento para el nuevo trabajador , cuyo objetivo consiste en orientar y preparar al empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.	✓ <i>“La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No solo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo”.</i> (OIT & SOFOFA, 2013 a, p. 43).

<p style="text-align: center;">Tema 2: “Percepción del AdSDV sobre el proceso ocupación”</p>		
Síntesis testimonios de la muestra	Marco Referencial	SOFOFA & OIT
<p>✓ La percepción de los adultos frente al proceso de ocupación del puesto de trabajo es buena ya que, según lo mencionado, les ha permitido alcanzar una mayor autonomía y crecimiento a nivel personal y social, sintiéndose capaces de poder llevar a cabo las labores asignadas. Además de esto, mencionan que la inserción en un puesto de trabajo les ha permitido romper mitos y prejuicios existentes en torno a las verdaderas capacidades de las PeSDV, alcanzando un adecuado ambiente laboral con el resto de los compañeros de trabajo.</p>	<p>✓ <i>“El primero, denominado “adulto joven”, es un período que fluctúa entre los 20 a 30 años de edad, y se define como un “período de aprendizajes y ajustes, en un contexto de búsqueda y de toma de decisiones, que llevarán muy pronto al establecimiento de compromisos y a una definición inicial de un estilo de vida” (Berwart, H. & Zegers, B., 1982, pág. 22). Por otro lado, el segundo período, señalado como “adulto maduro”, contemplado desde los 31 a los 55 años de edad, “está caracterizado por un equilibrio e integración de actividades en el plano laboral, familiar y personal, lo cual supone estabilidad afectiva y satisfacción personal”.</i></p>	<p>✓ <i>“La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.</i></p> <p><i>En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo” (OIT & SOFOFA, 2013 b, p. 16).</i></p> <p><i>“Manejar la discapacidad y la diferencia, debido a que es importante aclarar las inquietudes del empleador, con el fin de no perder una oportunidad de empleo porque</i></p>

		<p><i>él supuso que no eras capaz de realizar el trabajo o tú no supiste explicarle que aun cuando presentas una discapacidad, eres capaz de desempeñarte en las tareas asignadas.</i></p> <p><i>Si has decidido hablar de tu discapacidad, te damos algunos consejos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Habla de tu discapacidad de manera natural y positiva.</i> • <i>Educa al empleador y trata de desmentir mitos y miedos.</i> • <i>Resalta tu capacidad de hacer el trabajo”. (OIT & SOFOFA, 2013 d, p. 78).</i>
--	--	--

<p style="text-align: center;">Tema 3:</p> <p style="text-align: center;">“Contribución de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía en el proceso de inserción laboral”</p>		
<p>✓ En relación a la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, los AdSDV manifiestan que ha contribuido en su proceso de inserción laboral y la recomendarían a otras personas en su misma situación, ya que integra elementos de desarrollo personal llevados a cabo durante el período de la capacitación en informática. Cabe señalar que, frente a esto, se observan dos tendencias en los entrevistados, en primer lugar se expresa agradecimiento hacia la escuela y su cuerpo docente, considerándolos como elementos clave para la ocupación de un puesto de trabajo, es así como se destacan las herramientas entregadas tales como, el apoyo psicológico, OyM y HVD; particularmente habilidades sociales</p>	<p>✓ La capacitación laboral otorgada por el Colegio de Ciegos Santa Lucía proporciona en sus programas el desarrollo de áreas para la autonomía e independencia, elementos fundamentales para desempeñarse laboralmente en un puesto de trabajo, considerando que no solo se deben poseer competencias asociadas al área de informática para la inserción laboral, siendo requisito del establecimiento aprobar cursos como OyM, Desarrollo Social y Comunicación Escrita (Braille) en el caso de ser necesario.</p>	<p>✓ <i>“Buscamos a los mejores, considerando sus competencias, habilidades blandas y alto potencial. Tenemos claro que una discapacidad no invalida el conocimiento, el aporte y el talento que puede entregarle una persona a la empresa”.</i> (OIT & SOFOFA, 2013 c, p. 33).</p>

<p>para enfrentar una entrevista laboral (expresión oral y corporal). Por otro lado, la segunda tendencia considera sugerencias al colegio por parte de los adultos, dentro de las cuales se mencionan la incorporación de módulos que contemplen el trabajo de habilidades blandas (responsabilidad e interacción social), la entrega de contenidos específicos del software JAWS (instalación y configuración) y la enseñanza de un contexto legal del trabajo (códigos y leyes laborales).</p>		
---	--	--

<p>✓ En cuanto a la contribución realizada por el Colegio de Ciegos Santa Lucía en el proceso de ocupación laboral mediante el Proyecto ÁGORA Chile, los adultos presentan descontento con el servicio, fundamentado en que este procura la permanencia del sujeto en el proceso de capacitación sobre la entrega de herramientas que propicien la ocupación de un puesto laboral. Así mismo, los adultos aluden a que el establecimiento debiese hacerse cargo de la colocación laboral y realizar convenios con empresas o instituciones, distintas a ÁGORA, que les permitan acceder a centros de práctica una vez finalizada la capacitación.</p>	<p>✓ El Proyecto ÁGORA Chile (Aulas Gestión Ocupacional para la Región de América Latina), a través de su trabajo, busca la “formación y empleo como vehículo de verdadera inclusión social para el mundo de la discapacidad visual” (Proyecto ÁGORA Chile, 2015), estando a disposición de los empresarios que requieran contratar y brindar la oportunidad laboral a PeSDV.</p>	<p>✓ <i>“Las personas con discapacidad ya no se visualizan como personas que sólo necesitan protección y cuidado, sino como individuos con derechos, incluyendo por supuesto el derecho a la capacitación y al empleo. Sin duda, con preparación y capacitación una persona con discapacidad será un valioso miembro de la fuerza productiva de un país”</i> (SOFOFA & OIT, 2013 d, p. 9).</p>
--	--	---

- Cuarta sub-categoría: Ocupación del puesto de trabajo

Frente a la cuarta sub-categoría, la cual alberga los temas “Proceso de capacitación o inducción en el ingreso al puesto de trabajo”, “Percepción del AdSDV sobre el proceso de ocupación” y “Contribución de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía en el proceso de inserción laboral”, es posible señalar que en relación al primero de ellos los adultos mencionan haber realizado una capacitación o inducción, considerando esta como un elemento necesario al momento de ingresar a un empleo ya que les brinda los lineamientos de las labores y metodologías a realizar en el trabajo. Así mismo, Empresa Inclusiva plantea que este proceso inicial de ocupación se debe acompañar de una capacitación o inducción, considerada esta como una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de los AdSDV, permitiendo favorecer su autoestima y las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo. Desde otra perspectiva, SENADIS en su Guía Práctica para Empresas 2005, también destaca la capacitación concibiéndola como una instancia dirigida a orientar y preparar al nuevo trabajador en las funciones a desempeñar dentro del puesto de trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, es que resulta fundamental señalar la importancia que tienen las capacitaciones e inducciones para las PeSDV, considerando la inexperiencia presentada al momento de enfrentarse al mundo laboral, particularmente de aquellos que ingresan a un puesto de trabajo por primera vez y desconocen la ejecución de las tareas propias que allí se llevan a cabo.

En la segunda temática, los adultos mencionan que el proceso de ocupación del trabajo les ha permitido adquirir mayor autonomía y crecimiento a nivel personal y social, sintiéndose capaces de llevar a cabo las tareas asignadas, lo que se relaciona directamente con lo mencionado por SOFOFA, haciendo referencia a una disminución de la dependencia respecto a terceros (familia, amigos e instituciones). Esto contrastado con el Marco Referencial, permite observar que independientemente de su discapacidad, los adultos al incorporarse en un puesto de trabajo tienen la posibilidad de experimentar cambios característicos a los períodos de ajustes y aprendizajes de acuerdo a su desarrollo psicológico (adulto joven y adulto maduro), logrando la integración de actividades en el plano laboral y familiar implicando una estabilidad afectiva y satisfacción personal.

De acuerdo con lo anterior, es posible señalar que, en relación a su guía “Ser contratado”, SOFOFA postula que el AdSDV cumple un rol fundamental en el manejo de la discapacidad dentro de su entorno laboral y social, debiendo abordarla de manera natural y positiva con el fin de educar al empleador y lograr derribar miedos y mitos fundados en el desconocimiento sobre las reales capacidades de las PeSD. Esto, según lo mencionado por los adultos, la inserción en un puesto de trabajo les ha permitido romper mitos y prejuicios dentro de su entorno laboral logrando un adecuado clima de trabajo.

Ahora bien, en relación a la tercera temática, los adultos mencionan que la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en la adquisición de competencias necesarias para insertarse en un puesto de trabajo considerando, dentro de ellas, las habilidades sociales para enfrentar entrevistas laborales, señalando también la importancia del proceso de rehabilitación frente al desplazamiento y diversas actividades cotidianas, realizadas de manera autónoma, en el ámbito laboral. Bajo esta perspectiva, es posible observar similitudes con los propósitos de la capacitación Informática Laboral, la cual plantea en sus programas la importancia del desarrollo de la autonomía e independencia para el desempeño dentro de un puesto de trabajo, considerando que no solo se deben poseer competencias asociadas al área de informática para insertarse laboralmente.

No obstante a lo anterior, es posible mencionar que los adultos realizan sugerencias a esta instancia de capacitación, aludiendo a la importancia de abordar elementos determinados del software lector de pantalla JAWS (instalación y configuración) y la incorporación de módulos que contemplen el trabajo de habilidades blandas (responsabilidad e interacción social) y el contexto legal del trabajo (códigos y leyes laborales). En relación a esto, es que las competencias, habilidades blandas y el alto potencial de las PeSD, según lo expuesto por la SOFOFA, resulta fundamental en la selección del postulante que finalmente se incorpora a una empresa.

Dentro de esta temática, el Proyecto ÁGORA Chile señala, en su proceso de ocupación laboral, la importancia de capacitar a PeSDV para desempeñarse en un empleo y alcanzar su inclusión social, esto bajo orientaciones y necesidades específicas de una empresa que

requiera contratar a una persona que presente un perfil acorde al puesto de trabajo. Frente a este proceso, es posible señalar que, en base a los testimonios entregados por los adultos, estos presentan descontento con el servicio, fundamentando que se propicia la permanencia en el proyecto por sobre la entrega herramientas formativas así como también, por sobre el proceso de práctica y posterior colocación laboral. Por consiguiente, los adultos sugieren que el Colegio de Ciegos Santa Lucía se haga cargo de los procesos de práctica en conjunto con la colocación laboral, generando redes o convenios con empresas o instituciones, distintas a ÁGORA.

Finalmente, resulta importante considerar lo señalado por SOFOFA respecto al derecho que mantiene la población en situación de discapacidad de acceder a instancias de capacitación las cuales conllevan un período de práctica e implican considerar la colocación laboral en algún puesto de trabajo. Sin embargo, según lo expuesto en los testimonios de los AdSDV entrevistados, no es una realidad que se observe aún en los procesos de formación laboral y particularmente las acciones de práctica y colocación no garantizan, en muchos casos, la consecución real de un puesto de trabajo.

5.2.2 Análisis por categoría.

- Primera Categoría: “Postulación”

En relación a la categoría postulación, se evidencia que el proceso de búsqueda de un puesto de trabajo contempla un tiempo aproximado de 0 a 3 meses, lo que según estimaciones realizadas a nivel provincial y lo señalado por los adultos, resulta ser un tiempo de espera reducido y favorable, para el acceso a un puesto de trabajo. De acuerdo con lo anterior, es posible desprender que este panorama se relaciona con la alta oferta de empleos que contemplan la entrega de servicios y/o ventas a través de la atención telefónica, los cuales implican el dominio de competencias y herramientas relacionadas al ámbito de informática y, específicamente para el AdSDV, el uso del software lector de pantalla JAWS.

De igual forma, considerando lo relatado por los adultos, este período de espera se pudo encontrar favorecido por la presencia de un tercero al momento de buscar un puesto de trabajo, quien resulta ser un intermediario entre las ofertas laborales de una empresa o institución y el adulto que postula. Bajo este punto de vista, el intercesor resulta ser fundamental en el acceso a la información de ofertas y vacantes laborales considerando que, en muchas ocasiones, estas se presenta en un formato visual y/o inaccesible para las personas en quienes se ve afectado este sentido.

Además, frente a este proceso, es posible reconocer la utilización del currículum vitae y otros documentos como elementos facilitadores al momento de presentarse a una entrevista de trabajo, siendo fundamental que estos posean un adecuado formato y redacción para ser considerados dentro de los postulantes. Esto guarda relación con lo señalado en el libro “El trabajo de buscar trabajo” en donde se menciona que *“el currículum es la primera impresión que se ofrece sobre la persona. Es una carta de presentación que ofrece abundante información acerca de la formación, experiencia laboral y talentos personales”* (Martínez, B., Padrón, M. & Rubín, E., 2005, p. 31), sin embargo, *“la mayor parte de las personas no saben cómo dar a conocer sus antecedentes a través de un currículum, ni cómo orientarlo a demostrar su grado de ajuste al cargo al cual postula”* (Martínez, B., Padrón, M. & Rubín, E., 2005, p. 31). Por consiguiente, se evidencia que la capacitación realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía ha contribuido en la adquisición de estas competencias, teniendo en cuenta que algunos adultos presentaban desconocimientos e inexperiencia respecto a la elaboración de estos documentos.

Por otro lado, en relación a las percepciones manifestadas por los adultos a lo largo del proceso de postulación, es posible mencionar que este se vio caracterizado, en su etapa inicial, por sensaciones de ansiedad e incertidumbre durante el período de espera de una respuesta para el acceso a un puesto de trabajo. Ahora bien, frente a respuestas negativas recibidas, atribuías principalmente a barreras sociales, los adultos presentaron sensaciones de frustración al no acceder al medio laboral debido a su situación de discapacidad visual. Sin embargo, al recibir respuestas positivas, manifiestan haber experimentado sensaciones de satisfacción personal ante la posibilidad de acceder al empleo, permitiéndoles avanzar en su proceso de

postulación. Frente a esto, es relevante mencionar que en el proceso de búsqueda de un empleo *“se debe saber que en la mayoría de las situaciones, es necesario transitar momentos de angustia, para salir fortalecido y con posibilidades de crear un nuevo proyecto de vida”* (Martínez, B., Padrón, M. & Rubín, E., 2005, p. 10).

De acuerdo con lo anterior, es que resulta fundamental para el AdSDV, el acompañamiento dentro del proceso por parte de un familiar, amigo y/o conocido quien lo pueda orientar y apoyar frente a las etapas que contempla la fase de postulación, considerando las diversas sensaciones habituales que van surgiendo, las que resultan complejas de manejar debido a la inexperiencia presentada en el plano laboral. Cabe señalar, además que si bien el acompañamiento es importante en este proceso, el adulto debiese empoderarse de sus capacidades durante dicho proceso, viéndose favorecida su autonomía en futuros procesos laborales.

- Segunda Categoría: “Contratación”

En cuanto a la presente categoría se evidencia que, en relación al contrato o documento mediante el cual se explicitan las labores y aspectos característicos del puesto de trabajo, en algunos casos, se presentaron adaptaciones en su formato siendo este digital o ampliado según el remanente visual del adulto. Bajo este punto de vista, se observa disposición por parte de las empresas contratantes de realizar procesos de contratación accesibles aun cuando no existan lineamientos que orienten sobre cómo se llevan a cabo dichos acuerdos.

Dentro de esta misma temática, se observa que la característica de este medio de formalización, en su mayoría, correspondió a un contrato a plazo fijo fluctuando entre 15 días a 6 meses, lo que según los resultados de ENDISC II 2015 se contrapone con lo expuesto, existiendo una mayor predominancia de PeSD con contrato indefinido (INE, SENADIS & Ministerio de Desarrollo Social, 2015). De acuerdo con lo anterior, es posible evidenciar que en la población adulta entrevistada existen ciertas desventajas relacionadas con la modalidad del contrato, ya que este no permite visualizar una continuidad laboral y es acompañado de

sentimientos de incertidumbre al no poseer estabilidad dentro del puesto de trabajo en el cual se esta inserto.

En relación a la percepción de la instancia de contratación, los adultos presentaron sensaciones de incomodidad e incertidumbre la cual se atribuyó al desconocimiento de cómo llevar a cabo dicho proceso, considerando que este conlleva una negociación con el empleador en donde se establecen las labores, los horarios y la remuneración. De este modo, es que se desprende la importancia de un acompañante con experiencia a lo largo de este proceso, el cual pueda orientar y resolver dudas previas que permitan que el adulto pueda llevar a cabo un acuerdo favorable entre ambas partes, de este modo, es que se recomienda a la persona *“pensar detenidamente si existe la posibilidad de llegar a un acuerdo, y si la propuesta realmente le resulta interesante como para embarcarse en un proceso de negociación”* (Martínez, B., Padrón, M. & Rubín, E., 2005, p. 60).

Finalmente, en relación a la consecución del puesto de trabajo, se manifestó por los AdSDV entrevistados sensaciones de conformidad y satisfacción frente a un proceso complejo que no estuvo exento de tensiones e implicó instancias de adaptación y aprendizajes, pero que, finalmente resultó ser el primer paso para alcanzar su independencia personal atribuido a sus propios méritos.

- Tercera Categoría: “Ocupación”

En torno a la presente categoría, los AdSDV mencionan haber recibido una inducción y haber participado en una capacitación, la cual es considerada como fundamental al momento de ingresar al puesto de trabajo. De este modo, dichas instancias permiten al adulto recibir información general sobre su rol dentro de la organización e información específica que permita desarrollar las habilidades y destrezas en la realización de sus labores, fortaleciendo de esta forma su sentido de pertenencia y seguridad. Además, es importante que dichos procesos estimulen el aprendizaje y el desarrollo individual, en un contexto flexible, integral y participativo permitiéndoles a los adultos adquirir una mayor autonomía y crecimiento a nivel personal y social.

Ahora bien, considerando que la obtención de un empleo implica una preparación previa que entregue las herramientas necesarias para desempeñarse dentro de este, la capacitación de Informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía cumple un rol fundamental en el proceso de ocupación. Si bien, no los prepara específicamente para un puesto de trabajo, los AdSDV entrevistados señalan que sí les entregó las herramientas y competencias básicas para acceder a un empleo que considere la utilización del software lector de pantalla JAWS, mejorando sus oportunidades laborales. Sin embargo, cabe señalar que los adultos sugieren la incorporación de nuevos elementos que enriquezcan la capacitación, abordando aspectos de desarrollo personal y contenidos específicos del área.

De acuerdo con el proceso de capacitación mencionado con anterioridad, los adultos presentan desconformidad ante las instancias de práctica, mencionando que estos debiesen ser gestionados por el establecimiento y no por acciones de otra institución, siendo en este caso el Proyecto ÁGORA Chile. Frente a esto, se alude a que los procesos de práctica no son garantizados dentro de un ambiente real de trabajo y además, los tiempos de espera para acceder a un empleo son inciertos, no cumpliendo las expectativas, en algunos casos, de los adultos entrevistados que participaron en dicho proyecto.

5.2.3 Análisis del eje temático: “Inserción Laboral”.

En Chile, según el contexto legal, las PeSD tienen derecho a acceder a un empleo y participar como miembro activo del mercado laboral, contribuyendo al desarrollo social y económico del país. Sin embargo, a lo largo del proceso de inserción laboral, esta población afronta diversas dificultades específicas para hacer efectivo este derecho. De este modo, según la información recabada mediante la aplicación del instrumento cualitativo, se puede constatar la presencia de barreras sociales que se observan a lo largo del proceso de inserción laboral, las cuales se relacionan con fuentes de información inaccesibles de ofertas y vacantes, la existencia de mitos y prejuicios que aún prevalecen en la sociedad en conjunto con el desconocimiento en torno a la temática de discapacidad.

Ahora bien, particularmente a la primera fase de búsqueda de un puesto de trabajo, se observa la vigencia de barreras asociadas a las empresas, presentando inexperiencia en relación a la incorporación de una PeSDV al equipo de trabajo, esto además de las barreras atribuidas a los AdSDV, quienes muchas veces no cuentan con las habilidades blandas que un puesto de trabajo exige. Sin embargo, la capacitación realizada por los adultos entrevistados permite que estos adquieran herramientas básicas para enfrentar el proceso de postulación, en donde, a pesar de las dificultades presentadas, el período de búsqueda fue considerablemente reducido en comparación con el panorama general presentado en la Provincia de Santiago. Cabe mencionar además, que dicho proceso se vio favorecido por una adecuada presentación de las herramientas de búsqueda activa y el contacto de un tercero para el acceso a la información de una oferta y/o vacante, concluyendo con la celebración de un contrato.

Por su parte, la segunda fase del proceso de inserción laboral relacionada con la contratación, se caracterizó por la prevalencia de un contrato a plazo fijo el cual, acorde a lo estipulado en el Código del Trabajo, comprendió las labores a realizar, carga horaria y remuneración, aspectos que fueron aceptados de manera satisfactoria por ambas partes. Paralelamente a este proceso, fue posible evidenciar que la institución o empresa empleadora contempló adaptaciones en la presentación del documento, las cuales se realizaron según las características visuales de los adultos. Sin embargo, la inexperiencia de los adultos en dicho proceso, en algunas ocasiones, conllevó el apoyo y orientación de un tercero que le brindara confianza, aspecto fundamental para llevar a cabo la negociación con el futuro empleador.

En la última fase de ocupación del puesto de trabajo, se evidencia que la capacitación de Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en la adquisición de competencias necesarias para el desempeño de labores en el puesto de trabajo, pudiendo utilizar herramientas como el software lector de pantalla JAWS y desenvolverse de manera autónoma dentro del empleo, haciendo uso de las habilidades y destrezas adquiridas en el proceso de rehabilitación, lo cual ha permitido una disminución de las barreras dentro su ambiente laboral, constatándose cambios favorables a nivel personal y empresarial.

Dentro de esta misma instancia, es que se evidencia como aspecto favorecedor las capacitaciones e inducciones realizadas en el período inicial de ocupación, las cuales permitieron la orientación y el conocimiento presencial de las actividades laborales que el adulto desempeñaría. Ahora bien, para que el proceso resulte exitoso, es relevante considerar las capacitaciones enfocadas hacia el equipo de trabajo, quien cumple el rol de propiciar y facilitar ambientes idóneos para la inclusión laboral del adulto.

Es así como, el acceso a un puesto de trabajo resulta fundamental para alcanzar la autonomía personal e independencia económica del AdSDV, siendo necesaria la presencia de oportunidades que propicien la inclusión laboral y favorezca la calidad de vida de dicha población.

VI. Anidado Concurrente de Modelo Dominante

La relación entre la variable de estudio y el eje temático, como dos aristas del concepto situación laboral, permitirán comprender de manera integral los procesos de los adultos en conjunto con sus experiencias relacionadas al acceso dentro del mundo laboral, pudiendo así considerar sus percepciones y sensaciones en relación a las fases de inserción laboral experimentadas. De acuerdo con lo anterior, es que en el presente capítulo se llevará a cabo el proceso de anidación concurrente del eje temático “Inserción Laboral”, en el modelo dominante, variable, “Estado Laboral”, lo cual permitirá la presentación de datos cuantitativos y cualitativos de manera simultánea, obteniendo una visión holística sobre la situación laboral actual de los AdSDV egresados de la capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014.

6.1 Situación Laboral

La situación laboral de las PeSD ha adquirido mayor importancia en nuestro país dentro de los últimos años, considerando la cobertura que le ha otorgado el contexto legal a los derechos de esta población mediante la implementación de políticas, leyes, decretos y convenciones en las que se pretende dar respuesta a las necesidades laborales presentadas. De este modo, las acciones se han enfocado en crear oportunidades reales para el acceso de las PeSD a un puesto de trabajo mediante la entrega de herramientas previas en procesos de rehabilitación y/o capacitación que les permitan desempeñarse de manera eficiente y autónoma dentro de este.

Bajo esta perspectiva, particularmente el Colegio de Ciegos Santa Lucía corresponde a uno de los centros de formación laboral, el que a través de su programa de capacitación pretende rehabilitar y capacitar a personas ciegas o baja visión, procurando un desarrollo integral y una progresiva autonomía en el ámbito personal y laboral, a través del dominio de competencias sociales y laborales. Dentro de sus ámbitos de formación es posible destacar tres capacitaciones enfocadas a Masoterapia, Amasandería e Informática. Ahora bien, en relación a

esta última y considerando las oportunidades de empleo que poseen las PeSDV, principalmente en el área de ventas y entrega de servicios telefónicos, el 76,4% de los adultos que participaron en dicha capacitación entre los años 2011 y 2014 se han desempeñado, luego de su egreso, en un puesto de trabajo relacionado al área de formación.

Si bien, las cifras arrojan resultados favorables en relación a la ocupación de un puesto de trabajo en el área de informática por parte de los AdSDV egresados, es importante conocer el proceso de inserción laboral y sus fases relacionadas a la postulación, contratación y ocupación. Por consiguiente, se observa que para llevar a cabo la búsqueda, la mayor parte de los adultos utilizó el Currículum Vitae y otros documentos como herramientas de búsqueda activa de un puesto de trabajo, siendo estos reconocidos por la población como elementos facilitadores al momento de presentarse a una entrevista. A su vez, cabe destacar que el período de búsqueda de un puesto de trabajo fue considerablemente reducido y favorable en comparación con el panorama provincial de Santiago, fluctuando entre 0 a 3 meses, tiempo que les permitió a un 76,5% de los adultos participar de diversas actividades, encontrándose dentro de estas capacitaciones de perfeccionamiento en la misma área. Desde este punto de vista, es relevante señalar que la mayoría de los adultos presentó el contacto de un tercero en el acceso a información referida a ofertas y/o vacantes de empleo, aspectos que permitieron favorecer su estado laboral, en donde el 47,1% de los AdSDV se encuentra desempeñándose actualmente en un puesto de trabajo y el 85,7% lo realiza en un área relacionada a la que se capacitó, siendo el 66,7% de esta última cifra de género femenino, fluctuando entre las edades de 20 a 50 años.

En relación al proceso de contratación, se evidencia que el 87,5% de los adultos ocupados actualmente se desempeñan de manera dependiente de un empleador, presentando, en su mayoría, contratos a plazo fijo que contemplaron labores a realizar, carga horaria y remuneraciones, aspectos que fueron aceptados de manera satisfactoria por ambas partes. Ahora en cuanto a su presentación, el contrato contempló adecuaciones según las características visuales de los adultos, evidenciándose disposición por parte de las empresas contratantes de llevar a cabo procesos de contratación accesibles aun cuando no existan lineamientos que orienten sobre cómo llevar a cabo dichos acuerdos. Lo anterior, no estuvo exento del apoyo de un tercero de confianza, el cual pudiese orientar al adulto durante el

proceso de negociación.

Frente al proceso de ocupación del puesto de trabajo, se evidencia que la mayoría de los adultos participó en instancias de capacitación e inducción las cuales permitieron conocer información general sobre su rol dentro de la empresa y también destrezas y habilidades específicas de las labores a realizar.

Por consiguiente, y en relación a su desempeño dentro del empleo, los adultos reconocen el rol que ha tenido la capacitación Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, en donde el 94,1% considera que contribuyó en la adquisición de un empleo y, el 82,4% menciona que les entregó las competencias necesarias para desempeñarse dentro de este, incluyendo el manejo de herramientas como el software lector de pantalla JAWS. Además, según lo mencionado por los adultos, la institución, en su programa de rehabilitación funcional, permitió mejorar sus oportunidades laborales en relación a la adquisición de herramientas fundamentales para desenvolverse de manera autónoma dentro de un puesto de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, según la percepción de los adultos, el proceso de inserción laboral en sus distintas fases implicó dificultades a nivel personal, relacionadas con la inexperiencia presentada y a nivel social, dado por las barreras impuestas asociadas a mitos y prejuicios sobre las capacidades de las PeSD. Es así como dichas situaciones desencadenaron en los adultos sensaciones de frustración, incertidumbre y ansiedad, las que finalmente con la consecución de un puesto de trabajo y el cambio de su estado laboral a “ocupado”, permitió revertir el panorama y alcanzar sensaciones de conformidad, satisfacción personal e independencia económica, favoreciendo su calidad de vida.

Por otro lado, en correspondencia con la población de AdSDV que participó de la capacitación Informática Laboral llevada a cabo en el Colegio de Ciegos Santa Lucía pero que en la actualidad presentan una situación de desempleo, correspondiendo a un 52,9%, es posible observar que el 77,8% se encuentra desocupado, estando en la búsqueda activa de un puesto de trabajo, mientras que el 22,2% se encuentra desempleado pero no se encuentra en la búsqueda activa de este, correspondiendo a la población inactiva de la muestra. Lo anterior, en relación a la muestra “desocupada” e “inactiva” y según la información recabada mediante el

instrumento cuantitativo, se debe principalmente a dificultades relacionadas con la situación personal y familiar en la que se encuentran y no, necesariamente, vinculadas a la situación de discapacidad visual presentada.

Finalmente es posible describir la situación laboral actual de los AdSDV egresados del programa de capacitación Informática Laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014, la cual refleja que un 47,1% se encuentra “ocupado” en donde el 85,7% lo realiza en un puesto de trabajo en el cual se utiliza como herramienta principal el software lector de pantalla JAWS, mientras que un 41,1% de la muestra corresponde a un estado laboral “desocupado” y un 11,8% a “inactivos”. En cuanto a la población ocupada y desempleada que alguna vez, luego del egreso de la capacitación, se ha desempeñado en un puesto de trabajo, es posible señalar que sus procesos de inserción no estuvieron exentos de barreras y dificultades relacionadas principalmente a la inexperiencia y aspectos sociales, sin embargo, manifestaron que dichas instancias se tornaron positivas al momento de adquirir un empleo, alcanzando la realización personal y logrando una mayor independencia.

VII. Discusión

El presente capítulo contemplará diversos puntos de vista que emergen del análisis de los resultados, permitiendo interpretarlos y discutir sus implicancias en la situación laboral de los AdSDV.

En los resultados obtenidos, se observa un panorama concordante con la realidad laboral de las PeSD en nuestro país, en donde la mayor parte de los AdSDV presentan en la actualidad una situación laboral de desempleo. Lo anterior, se considera que mantiene relación con experiencias de discriminación que aún persisten en la sociedad y que a pesar de ser abordadas en distintas leyes y normativas vigentes en nuestro país, siguen siendo elementos obstaculizadores en el acceso y permanencia de los adultos en un puesto de trabajo, puesto que estos carecen de mecanismos y acciones que permitan garantizar sus derechos y facilitar el proceso de inserción laboral, mejorando con ello su estado laboral.

Dentro de esta misma temática, cabe destacar que las oportunidades laborales que presenta esta población se reducen a aquellos empleos relacionados al área de informática, principalmente en Call Center, pudiendo ser este un escenario idóneo para el desempeño de los AdSDV, teniendo en cuenta que este comprende técnicas concretas de trabajo que no implican mayores adecuaciones para su desempeño. Frente a lo anterior, es que se considera que los adultos que ingresan al Colegio de Ciegos Santa Lucía y optan por la capacitación de Informática Laboral, lo realizan debido a la proyección de las posibles oportunidades laborales que dicha área mantiene, las cuales se caracterizan por ser dependientes de un empleador y permiten alcanzar estabilidad económica junto con la obtención de beneficios sociales, aspectos que podrían no observarse en las opciones laborales de las capacitaciones en Masoterapia y Amasandería cuya orientación laboral se vincula, preferentemente, a proyectos de emprendimiento personal.

Es relevante destacar que, independientemente del estado laboral actual de los AdSDV, gran parte de ellos, luego de su egreso, han accedido laboralmente a un puesto de trabajo que implica el uso del software lector de pantalla JAWS. Bajo esta perspectiva, es que la capacitación realizada alcanza los objetivos en cuanto a la entrega de competencias necesarias

para desempeñarse en un puesto de trabajo relacionado al área, sin embargo, presenta desafíos en torno a la escasa información que poseen sobre la situación laboral de los adultos que han participado en sus capacitaciones. De este modo, es que resulta fundamental llevar a cabo un seguimiento de los adultos egresados del proceso de formación laboral y de aquellos que ingresan a un puesto de trabajo, el cual permita evaluar las herramientas entregadas, verificando si estas son realmente efectivas o si se requiere la adaptación y/o incorporación de nuevos elementos dentro de la capacitación, favoreciendo los programas llevados a cabo y el posterior desempeño de los adultos dentro de un puesto de trabajo.

Ahora bien, es necesario considerar las sugerencias de los AdSDV en relación a que el establecimiento debiese llevar a cabo los procesos de colocación laboral, predominando, frente a esto, la espera de ofertas laborales antes que la búsqueda activa de un empleo. Por consiguiente, se infiere que los adultos presentan desconocimiento en relación al rol que cumple la institución frente a sus procesos de capacitación, los cuales comprenden la entrega de herramientas enfocadas al área de formación laboral e instancias de práctica, sin embargo, esto no implica que el colegio deba responsabilizarse de los procesos de colocación laboral, los cuales debiesen ser llevados a cabo de manera autónoma por los adultos egresados, como toda persona que participa dentro de un proceso de formación laboral, teniendo la posibilidad de elegir libremente un puesto de trabajo y adquirir experiencia frente a los procesos de búsqueda y postulación a un empleo.

VIII. Conclusiones

En este capítulo, se responderá la pregunta de investigación permitiendo establecer el cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente investigación permitiendo comparar los resultados con el supuesto investigativo planteado. Asimismo, se expondrán los hallazgos obtenidos a lo largo del estudio, siendo estos fundamentales en la formulación de recomendaciones y posible continuación de la investigación. Finalmente, se mencionarán las limitaciones presentadas, las cuales dificultaron el proceso de recolección de datos.

En relación a la pregunta de investigación, la cual pretendía conocer la “situación laboral” actual de los AdSDV capacitados en el área de Informática, es relevante señalar que dicho concepto, contemplado en el objetivo general del estudio, comprendía dos aristas que fueron abarcadas de manera específica; “Estado Laboral” e “Inserción Laboral”.

Frente a la primera de ellas, se señala que fue posible determinar el estado laboral actual de los AdSDV siendo, en un mayor porcentaje, desempleados (contemplando a desocupados e inactivos), los cuales, sin perjuicio de lo anterior, se desempeñaron laboralmente en algún momento posterior al egreso de la capacitación. Cabe señalar, que la población correspondiente a los adultos actualmente ocupados mantienen, en su mayoría, un puesto de trabajo vinculado al área de capacitación Informática Laboral, siendo llevado a cabo de manera dependiente de un empleador. Por consiguiente, además fue posible identificar las características del proceso de inserción laboral, segunda arista, desde la perspectiva del subgrupo ocupado de la muestra de estudio, conociendo las fases que lo componen, correspondiendo estas a postulación, contratación y ocupación. Es así como en consideración con los testimonios entregados por los adultos, el proceso conllevó distintas sensaciones durante la transición entre una etapa y otra, presentando, en un comienzo, frustración frente a respuestas negativas obtenidas en conjunto con incertidumbre ante la inexperiencia de llevar a cabo el proceso de postulación a un empleo y, posteriormente, sensaciones de satisfacción personal al momento de conseguir el puesto de trabajo, presentando conformidad con sus remuneraciones, cargas horarias y labores a desempeñar, permitiéndoles, finalmente, alcanzar

una mayor autonomía personal e independencia, rompiendo barreras y prejuicios existentes frente a sus reales capacidades.

Consecutivamente, es relevante destacar que frente al supuesto investigativo planteado en un comienzo de la investigación, en donde se presumía que la mayoría de los AdSDV se encontrarían desempleados o desempeñando otra actividad laboral que no tiene relación con el área de Informática, y los resultados obtenidos, existe una concordancia considerando que la mayor parte de los adultos, correspondiente al 52,9%, mantiene una situación laboral de desempleo. En relación al total de la muestra ocupada, se pensaba que la mayoría de los adultos se mantendría desempeñando una actividad laboral distinta a la capacitada, sin embargo, la información obtenida no es coincidente dado que el 75% de los adultos se desempeña actualmente en un puesto de trabajo relacionado al área de informática. En cuanto al último aspecto mencionado en el supuesto investigativo, se observan puntos de encuentro frente a procesos de inserción laboral complejos, los cuales efectivamente conllevaron sensaciones de incertidumbre y frustración frente a la inexperiencia presentada por parte de los adultos en situaciones formales de contratación y ocupación de un puesto de trabajo.

Por otro lado, el proceso de investigación, además de responder a los objetivos planteados, implicó el levantamiento de información relevante que no estuvo considerada en una primera instancia. Es así como frente a los hallazgos encontrados, es posible mencionar la desconformidad que mantienen los adultos sobre el rol que posee el Proyecto ÁGORA Chile en las instancias de práctica y los procesos de capacitación, esto en conjunto con el desconocimiento presentado sobre las funciones que mantiene la institución en el proceso de formación. Lo anterior, ha resultado relevante considerando que son diversos los adultos que han manifestado dicha situación, siendo un posible escenario de investigación.

Finalmente, se comentan las limitaciones del estudio las cuales se relacionan de manera directa con la ausencia de registro por parte del establecimiento sobre la totalidad de adultos participantes en sus procesos de capacitación. Dicha situación no permitió obtener la muestra correspondiente a los egresados del año 2010, que de ser contactados, posiblemente hubiesen contribuido de manera significativa en los resultados alcanzados en la investigación.

Del mismo modo, se considera que el nivel de estudios de los adultos es un aspecto fundamental que debe ser incluido en la recolección de datos para poder llevar a cabo un análisis más holístico, considerando su implicancia en la adquisición de herramientas básicas en la etapa de formación escolar, técnica y/o universitaria para encarar procesos de inserción laboral en instancias posteriores.

IX. Referencias

9.1 Fuentes Documentales

Berwart, H. & Zegers, B. (1982). *El Modelo del Desarrollo Psicológico en la Edad Adulta y en la Vejez* (p. 22). Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Blanch, J.M. (1996). Psicología Social del Trabajo. En Alvarado, J., Garrido, A., y Torregrosa. *Psicología Social Aplicada* (p. 87). Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.

Carta de las Naciones Unidas, 1945. Naciones Unidas, San Francisco, USA, 26 de junio de 1945.

Colegio de Ciegos Santa Lucía (2007). *Manual para entrenamiento en técnicas de Orientación y Movilidad a personas ciegas o con baja visión* (p. 2). Santiago, Chile: Fundación Luz.

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas, San Francisco, USA, 13 de Diciembre del 2006.

Decreto N° 170, Ministerio de Educación, Santiago, Chile, 05 de mayo de 2009.

Decreto N° 300. Ministerio de Educación, Santiago, Chile, 05 de agosto de 1994.

Espinoza, R. (2015). El duelo de la ceguera; Desarrollo Personal. Santiago, Chile: Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Galván, C. (2015). *Metodología de empleo con apoyo en la inserción socio-laboral de personas con discapacidad.* Madrid, España: Ediciones Paraninfo, S.A.

González, F. (2003). *Módulo: Informática Laboral* (p. 3, 5, 6). Santiago, Chile: Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010 a). *Metodología de la Investigación; Quinta Edición* (p. 79, 80, 546, 553, 571-572). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Kübler, E. (1969). *On Death and Dying*. New York, USA.: Editorial Escribner.

Ley N° 20.422. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [versión electrónica], Santiago, Chile, 03 de febrero de 2010.

Malinvaud, E. (2003). Capítulo 1: ¿Que es la Economía?. En Schettino, M. *Introducción a la Economía para no Economistas* (p. 3 - 4). Monterrey, México: Editorial Pearson Educación.

Martínez, B. (2011). *Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos* (p. 80, 86). Madrid, España: Grupo Editorial Cinca, S. A.

Meoro, H. y Mir, M. (1995). *Textos Conversacionales; La entrevista, la carta y el diálogo* (p. 19). Barcelona, España: Oikos- Tau.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas, San Francisco, USA, 04 de marzo de 1994.

Patricio, M. (2003). *Intervención Educativa en Alumnos Ciegos y D.V. en la Etapa de Educación Infantil*. Madrid, España: ONCE.

Pino, C. (2011). *Módulo: Motricidad* (p. 1). Santiago, Chile: Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Programa Nacional de Trabajo Decente. Gobierno de Chile: Ministerio del Trabajo y

Previsión Social & OIT. Santiago, Chile, 06 de noviembre de 2008.

ULAC. (2010). *Manual Técnico de Servicios de Rehabilitación Integral para Personas Ciegas o con Baja Visión en América Latina* (p. 12, 30). Latinoamérica: ONCE & FOAL

Zúñiga, R. (2006). Centro Educacional para el Deficiente Visual (Memoria Proyecto de Título) Universidad de Chile, Santiago, Chile.

9.2 Fuentes Electrónicas

Acción RSE (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad: Guía Práctica para Empresas* (p. 23). Santiago, Chile: Acción RSE. Recuperado de: <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/269/documento>

Arguello, L. (2012). *El Papel de las Agencias de Desarrollo en los Procesos Económicos Territoriales* (p. 9). Recuperado de: http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1756/0239_Arguello.pdf

BM. (2015). *Chile Panorama general*. Washington, USA.: Grupo BM. Recuperado de: <http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview>

CEPAL. (2015). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Recuperado de: http://ceal.co/wp-content/uploads/sites/8/2015/08/1500454_es.pdf

COCEMFE. (2014). *Planificación de las Actividades de la Vida Diaria*. Castilla y León, España: CocemfeCyL. Recuperado de: <http://www.cocemfecyl.es/index.php/discapacidad-y-tu/66-actividades-de-la-vida-diaria-avd>

Colegio de Ciegos Santa Lucía. (2015 a). Misión de la Institución. Recuperado de: http://www.santalucia.cl/version2/seccion.php?id_seccion=2

Colegio de Ciegos Santa Lucía. (2015 b). Servicios Entregados por la Institución. Recuperado de: http://www.santalucia.cl/version2/seccion.php?id_seccion=3

Díaz, L. (1998). Concepto de Trabajo. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones; Concepto, Historia y Método* (p. 29). Recuperado de: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones; Concepto, Historia y Método* (p. 29). Recuperado de: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

Fundación Luz (2014). *Memoria y Balance Social; Convenio con el Ministerio del Trabajo.* Recuperado de: <http://www.fundacionluz.cl/uploads/FECU%202013.pdf>.

Fundación TACAL. (2015). *Misión, Visión y Valores de la Fundación.* Santiago, Chile: Fundación TACAL. Recuperado de: www.fundaciontacal.cl/nuestra-fundacion/

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010 b). *Metodología de la Investigación; Capítulo 12 Quinta Edición* (p. 21). México D.F., México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/conyas16/sampieri-metodos-mixtos>

ICEVI. (2013). *El equipo multidisciplinario en la atención de alumnos con baja visión como una práctica educativa para la inclusión.* Recuperado de: [http://icevi.org/pdf/Baja_Vision_\(Low_Vision_book_in_Spanish\).pdf](http://icevi.org/pdf/Baja_Vision_(Low_Vision_book_in_Spanish).pdf)

INE. (2015). *Boletín Informativo de Empleo, Edición N° 201.* Santiago, Chile: INE. Recuperado de: http://www.ine.cl/boletines/empl_J90fhUfx.pdf

INE & FONADIS. (2004 a). *ENDISC; Parte 3 Resultados*. Recuperado de: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/reultados3.pdf

INE & FONADIS. (2004 b). *ENDISC; Presentación Resultados Estudio Nacional de la Discapacidad*. Recuperado de: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/presentacionresultadosestudionacionaldeladiscapacidad.pdf

INE, SENADIS & Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *ENDISC II; Presentación Resultados Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad*. Recuperado de: [http://Presentacion-resultados-ENDISC-II-Conferencia Prensa_final.pdf](http://Presentacion-resultados-ENDISC-II-Conferencia-Prensa_final.pdf)

López, M. (s.f.). *Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad: Hacia la incorporación de la experiencia laboral*. Córdoba, Argentina: Universidad de Córdoba. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vghYCNkQiqYJ:www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/pdf/numero6/Modelos_Discapacidad.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&client=safari

Martínez, B., Padrón, M. & Rubín, E. (2005). *El Trabajo de Buscar trabajo (p. 10, 31, 60)*. Recuperado de: <http://www.kpmg.com/UY/es/IssuesAndInsights/ArticulosYPublicaciones/Otras-Publicaciones/Documents/El-Trabajo-de-Buscar-Trabajo.pdf>

Ministerio de Desarrollo Social. (s.f.). *Chile Solidario; Instituciones del Sistema de Protección Social*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de: <http://www.chilesolidario.gob.cl/red/red1.php>

Ministerio de Hacienda. (2015). *Glosario de Términos*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de: <http://www.hacienda.cl/glosario/pib.html>

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (s.f.).** Misión y Objetivos del Ministerio de Trabajo y Previsión social. Santiago, Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de: <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>
- Morales, M. y Berrocal, M. (2003).** *Tiflotecnología y Material Tiflotécnico* (p. 2). Recuperado de: http://www.tiflotecnologia_y_material_tiflotecnico_mym.pdf
- Neffa, J.C. (1999).** La reflexión actual sobre actividad, trabajo y empleo. *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate* (p.12). Recuperado de: http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- OIT. (2015).** *Misión y Objetivos de la OIT*. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- OMS (1980).** *Oficina de Orientación e Inserción Laboral*. Barcelona, España: UPC. Recuperado de: <http://www.upc.edu/ude/particulares/informacion/informacion-generica-sobre-discapacidad/el-concepto-de-minusvalia-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud>
- OMS. (2011).** *Temas de Salud; Discapacidades*. Washington, USA.: OMS. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- OMS. (2014).** *Notas Descriptivas; Ceguera y Discapacidad*. Washington, USA.: OMS. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/>
- OMS & BM. (2011).** *Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- ONCE. (2013).** *Glosario de Términos de Discapacidad Visual*. Madrid, España: ONCE. Recuperado de: <http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapaci>

Peña, N. (27 de abril de 2013). Santiaguinos se demoran en promedio tres meses en volver a encontrar empleo. La Tercera. Recuperado de <http://www.latercera.com>

Proyecto ÁGORA Chile (2015). Carta de Presentación. Santiago, Chile: Proyecto Ágora. Recuperado de: <http://www.proyectoagora.cl>

Quesada, L. (2012). Módulo Educativo sobre el Proceso de Morir [Mensaje de un Blog]. Recuperado de: <http://lisbethquesadatristan.blogspot.cl/p/modulo-educativo-sobre-el-proceso-de.html>

SENADIS. (2010). *Misión y Objetivos Estratégicos*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de: <http://www.senadis.gob.cl>

SENADIS. (2013). *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad* (p. 18). Recuperado de: <http://www.senadis.gob.cl/Politica-Nacional-para-la-Inclusion-Social-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf>

Silva, M. (2012). *Taller formativo para familiares de personas con discapacidad visual* (p. 3). Recuperado de: http://www.foal.es/sites/default/files/docs/taller_formativo_para_familiares_de_personas_con_discapacidad_visual__encuentro_panama.pdf

SOFOFA (1999-2016). Portal de empleo. Santiago, Chile: SOFOFA. Recuperado de: <http://portaltrabajo.sofofa.cl/noticia.cfm?noticiaid=13253>

SOFOFA & OIT (2003). *Legislación Laboral y Discapacidad en Chile*. Recuperado de: <http://www.sofofa.cl/social/2003/oitsofofa.pdf>

SOFOFA & OIT (2013 a). *Empresa Inclusiva; Guía para la contratación de personas con discapacidad* (p. 33, 43). Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp->

content/uploads/2013/09/empresa-inclusiva-web-2013.pdf

SOFOFA & OIT (2013 b). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* (p. 15, 16). Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>

SOFOFA & OIT (2013 c). *Evaluación Laboral. Empresa Inclusiva; Guía para la contratación de personas con discapacidad* (p. 33). Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/empresa-inclusiva-web-2013.pdf>

SOFOFA & OIT (2013 d). *Ser contratado: Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo* (p. 9, 12, 13, 24, 25, 37, 38, 78). Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/ser-contratado-web-2013.pdf>

Valdez, L. (2010). *Discapacidad Visual*. Recuperado de: <http://www.superabile.it/repository/ContentManagement/information/P987488720/espana/20visual.pdf>

X. Anexos

Anexo 1:

Los siguientes documentos respaldan la validación de los instrumentos empleados para la recolección de información de la memoria, se presentan en el siguiente orden:

Validez juicio de experto, instrumento cuantitativo, María Verónica Caris Castro.

Validez juicio de experto, instrumento cualitativo, María Verónica Caris Castro.

Validez juicio de experto, instrumento cuantitativo, Myriam Salvo Carrasco.

Validez juicio de experto, instrumento cualitativo, Myriam Salvo Carrasco.



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Facultad de Filosofía y Educación
Departamento de Educación Diferencial
Licenciatura y Pedagogía en Educación Diferencial Especialidad Problemas de la Visión

VALIDEZ JUICIO DE EXPERTO

Estimado Juez:

Agradecería a usted evaluar el instrumento cuantitativo adjunto, el cual será empleado para la recolección de información de la memoria: “Situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014”.

Para operacionalizar la tarea se ha confeccionado una tabla de contingencia donde usted debe emitir su juicio mediante una calificación asociada a categorías para diversos indicadores, así como un serie de temas, en donde usted deberá asignar una calificación según corresponda.

Identificación del Juez:

Nombre Completo	María Verónica Caris Castro
Título Profesional	Profesor de Estado en Educación en Educación Diferencial en Problemas de Visión
Universidad	Universidad de Chile
Grado Académico	Magister
Institución (es) donde se Desempeña	UMCE, UDLA, UCEN, U MAYOR
Cargo	Docente
Fecha de Revisión	Noviembre 2015

Firma



Instrucción:

Marque con un X su preferencia en la siguiente pauta de evaluación.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADORES
<p><u>Suficiencia</u></p> <p>Las preguntas o ítems que apuntan a las variables o indicadores son suficientes para obtener la medición de estos.</p>	<p>1.No cumple con el criterio</p> <input type="checkbox"/>	La encuesta no es suficiente para medir las variables o indicadores.
	<p>2. Bajo nivel</p> <input type="checkbox"/>	La encuesta permite medir solo de algunos aspectos de las variables o indicadores.
	<p>3. Moderado nivel</p> <input type="checkbox"/>	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el objetivo completamente.
	<p>4. Alto nivel</p> <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta es suficiente.
<p><u>Claridad</u></p> <p>Las preguntas o ítems se comprenden fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.</p>	<p>1.No cumple con el criterio</p> <input type="checkbox"/>	Las preguntas o ítems no son claras.
	<p>2. Bajo nivel</p> <input type="checkbox"/>	La encuesta requiere bastantes modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	<p>3. Moderado nivel</p> <input type="checkbox"/>	Se requiere una modificación muy específica

		de algunos términos.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><u>Coherencia</u></p> <p>La encuesta tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.</p>	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La encuesta puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición del objetivo.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta tiene una relación tangencial con el objetivo en estudio.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta tiene una relación moderada con el objetivo que está midiendo.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta tiene una relación lógica con el objetivo.
<p style="text-align: center;"><u>Relevancia</u></p> <p>La encuesta es esencial e importante, es decir, debe ser usada.</p>	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La encuesta puede ser eliminada sin que se vea afectada la investigación.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta tiene alguna relevancia, pero hay otro ítem que ya incluye la medición de lo que mide este.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta es relativamente importante.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta es muy relevante y debe ser incluido.

Observaciones Generales del instrumento de evaluación:



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Facultad de Filosofía y Educación
Departamento de Educación Diferencial
Licenciatura y Pedagogía en Educación Diferencial Especialidad Problemas de la Visión

VALIDEZ JUICIO DE EXPERTO


Estimado Juez:

Agradecería a usted evaluar el instrumento cualitativo adjunto, el cual será empleado para la recolección de información de la memoria: “Situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014”.

Para operacionalizar la tarea se ha confeccionado una tabla de contingencia donde usted debe emitir su juicio mediante una calificación asociada a categorías para diversos indicadores, así como un serie de temas, en donde usted deberá asignar una calificación según corresponda.

Identificación del Juez:

Nombre Completo	María Verónica Caris Castro
Título Profesional	Profesor de Estado en Educación en Educación Diferencial en Problemas de Visión
Universidad	Universidad de Chile
Grado Académico	Magister
Institución (es) donde se Desempeña	UMCE, UDLA, UCEN, U MAYOR
Cargo	Docente

Fecha de Revisión	NOVIEMBRE DE 2018
Firma	

Instrucción:

Marque con un X su preferencia en la siguiente pauta de evaluación.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADORES
<p><u>Suficiencia</u></p> <p>Las preguntas o ítems que apuntan al eje temático son suficientes para obtener la información de este.</p>	<p>1.No cumple con el criterio</p> <p><input type="checkbox"/></p>	La entrevista no es suficiente para obtener la información del eje temático o categorías.
	<p>2. Bajo nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	La entrevista permite obtener información solo de algunos aspectos sobre el eje temático o categorías.
	<p>3. Moderado nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el objetivo completamente.
	<p>4. Alto nivel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	La entrevista es suficiente.
<p><u>Claridad</u></p> <p>Las preguntas o ítems se</p>	<p>1.No cumple con el criterio</p> <p><input type="checkbox"/></p>	Las preguntas o ítems no son claras.
	<p>2. Bajo nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	La entrevista requiere bastantes modificaciones en

comprenden fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	el uso de las palabras de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La entrevista es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><u>Coherencia</u></p> <p>La entrevista tiene relación lógica con la categoría de la cual se esta obteniendo información.</p>	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La entrevista puede ser eliminada sin que se vea afectado el logro del objetivo.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La entrevista tiene una relación tangencial con el eje temático.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	La entrevista tiene una relación moderada con el eje temático.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La entrevista tiene una relación lógica con el eje temático.

<p style="text-align: center;"><u>Relevancia</u></p> <p>La entrevista es esencial e importante, es decir, debe ser usada para esta investigación.</p>	<p>1.No cumple con el criterio</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista puede ser eliminada sin que se vea afectada la investigación.</p>
	<p>2. Bajo nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista tiene alguna relevancia, pero hay otro ítem que ya aborda dicha información.</p>
	<p>3. Moderado nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista es relativamente importante.</p>
	<p>4. Alto nivel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista es muy relevante y debe ser utilizada para esta investigación.</p>

Observaciones Generales del instrumento de evaluación:

Buen instrumento que cumple con elementos de coherencia y cohesión para la obtención de los datos en estudio.



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Facultad de Filosofía y Educación
Departamento de Educación Diferencial
Licenciatura y Pedagogía en Educación Diferencial Especialidad Problemas de la Visión

VALIDEZ JUICIO DE EXPERTO

Estimado Juez:

Agradecería a usted evaluar el instrumento cuantitativo adjunto, el cual será empleado para la recolección de información de la memoria: “Situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014”.

Para operacionalizar la tarea se ha confeccionado una tabla de contingencia donde usted debe emitir su juicio mediante una calificación asociada a categorías para diversos indicadores, así como un serie de temas, en donde usted deberá asignar una calificación según corresponda.

Identificación del Juez:

Nombre Completo	Myriam Soledad Salvo Carrasco
Título Profesional	Educadora de Párvulos, Magíster y Doctorado en Educación, con mención en Aprendizaje Transformacional, Magíster en Educación con mención en Gestión Educacional.
Universidad	Universidad de Chile, Universidad Bolivariana, UMCE.
Grado Académico	Doctorado
Institución (es) donde se Desempeña	UMCE
Cargo	Docente
Fecha de Revisión	Noviembre de 2015

Instrucción:

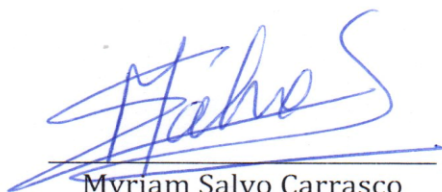
Marque con un X su preferencia en la siguiente pauta de evaluación.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADORES
<u>Suficiencia</u> Las preguntas o ítems que apuntan a las variables o indicadores son suficientes para obtener la medición de estos.	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La encuesta no es suficiente para medir las variables o indicadores.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta permite medir solo de algunos aspectos de las variables o indicadores.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el objetivo completamente.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta es suficiente.
<u>Claridad</u> Las preguntas o ítems se comprenden fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	Las preguntas o ítems no son claras.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta requiere bastantes modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos.

	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><u>Coherencia</u></p> <p>La encuesta tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.</p>	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La encuesta puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición del objetivo.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta tiene una relación tangencial con el objetivo en estudio.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta tiene una relación moderada con el objetivo que está midiendo.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta tiene una relación lógica con el objetivo.
<p><u>Relevancia</u></p> <p>La encuesta es esencial e importante, es decir, debe ser usada.</p>	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La encuesta puede ser eliminada sin que se vea afectada la investigación.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta tiene alguna relevancia, pero hay otro ítem que ya incluye la medición de lo que mide este.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	La encuesta es relativamente importante.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La encuesta es muy relevante y debe ser incluido.

Comentarios y sugerencias para enriquecer el instrumento.

**Instrumento de acuerdo a lo requerido para esta investigación.
Acoger sugerencias dadas verbalmente.**



Myriam Salvo Carrasco
Magister en Gestión Educacional

Santiago, noviembre de 2015



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Facultad de Filosofía y Educación
Departamento de Educación Diferencial
Licenciatura y Pedagogía en Educación Diferencial Especialidad Problemas de la Visión

VALIDEZ JUICIO DE EXPERTO

Estimado Juez:

Agradecería a usted evaluar el instrumento cualitativo adjunto, el cual será empleado para la recolección de información de la memoria: “Situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014”.

Para operacionalizar la tarea se ha confeccionado una tabla de contingencia donde usted debe emitir su juicio mediante una calificación asociada a categorías para diversos indicadores, así como un serie de temas, en donde usted deberá asignar una calificación según corresponda.

Identificación del Juez:

Nombre Completo	Myriam Soledad Salvo Carrasco
Título Profesional	Educadora de Párvulos, Magíster y Doctorado en Educación, con mención en Aprendizaje Transformacional, Magíster en Educación con mención en Gestión Educacional.
Universidad	Universidad de Chile, Universidad Bolivariana, UMCE.
Grado Académico	Doctorado
Institución (es) donde se Desempeña	UMCE
Cargo	Docente
Fecha de Revisión	Noviembre de 2015

Instrucción:

Marque con un X su preferencia en la siguiente pauta de evaluación.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADORES
<u>Suficiencia</u> Las preguntas o ítems que apuntan al eje temático son suficientes para obtener la información de este.	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La entrevista no es suficiente para obtener la información del eje temático o categorías.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La entrevista permite obtener información solo de algunos aspectos sobre el eje temático o categorías.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el objetivo completamente.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La entrevista es suficiente.
<u>Claridad</u> Las preguntas o ítems se comprenden fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	Las preguntas o ítems no son claras.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La entrevista requiere bastantes modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a su significado o por la ordenación de los

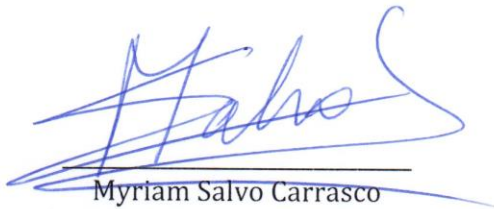
		mismos.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La entrevista es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><u>Coherencia</u></p> <p>La entrevista tiene relación lógica con la categoría de la cual se esta obteniendo información.</p>	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La entrevista puede ser eliminada sin que se vea afectado el logro del objetivo.
	2. Bajo nivel <input type="checkbox"/>	La entrevista tiene una relación tangencial con el eje temático.
	3. Moderado nivel <input type="checkbox"/>	La entrevista tiene una relación moderada con el eje temático.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	La entrevista tiene una relación lógica con el eje temático.
	1.No cumple con el criterio <input type="checkbox"/>	La entrevista puede ser eliminada sin que se vea afectada la investigación.

<p><u>Relevancia</u></p> <p>La entrevista es esencial e importante, es decir, debe ser usada para esta investigación.</p>	<p>2. Bajo nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista tiene alguna relevancia, pero hay otro ítem que ya aborda dicha información.</p>
	<p>3. Moderado nivel</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista es relativamente importante.</p>
	<p>4. Alto nivel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>La entrevista es muy relevante y debe ser utilizada para esta investigación.</p>

Comentarios y sugerencias para enriquecer el instrumento.

El instrumento responde a los requerimientos formales y de contenido en su construcción.

Acoger sugerencias dadas verbalmente



Myriam Salvo Carrasco
Magister en Gestión Educacional

Santiago, noviembre de 2015

Anexo 2:

Carta de consentimiento firmada por la Señora Sandra Fuentes rojas, Directora Colegio de Ciegos Santa Lucía, para la utilización del nombre del establecimiento en la memoria.



CARTA DE CONSENTIMIENTO

SANDRA FUENTES ROJAS, Directora del Colegio de Ciegos Santa Lucía de la comuna de La Cisterna, reconozco tener conocimiento de la Investigación de estudiantes de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Diferencial con mención en Problemas de Visión de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), que tiene relación con la “Situación laboral actual de adultos en situación de discapacidad visual egresados entre los años 2010 a 2014 del área Informática Laboral en el Colegio de Ciegos Santa Lucía”. Esta información servirá para el marco de la investigación, recopilando además, a través de encuestas y entrevistas, información de los egresados de dicha área en los años mencionados, siendo utilizados en la publicación de la memoria, como datos generales no personales.

Declaro que se me ha informado el compromiso de la entrega del estudio al finalizar la investigación.


Sandra Fuentes Rojas
Directora
Colegio de Ciegos Santa Lucía



Chile, Santiago, 08 de Septiembre de 2015



Anexo 3:

Consentimiento informado para aplicación de encuesta cerrada y entrevista.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Encuesta cerrada y entrevista:

Usted ha sido invitado(a) a participar en el estudio “Situación laboral actual de adultos en situación de discapacidad visual egresados entre los años 2010 a 2014 del área Informática Laboral en el Colegio de Ciegos Santa Lucía. A cargo de las estudiantes tesis: Francisca Bello, Camila Garrido, Alexandra Sepúlveda, Catherine Vargas y Cristina Zamorano, y de los profesores guías: Erika Valenzuela y Andrés Marió, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

El objetivo principal de este trabajo es: Analizar la situación laboral actual de adultos en situación de discapacidad visual egresados del área de capacitación laboral en el ámbito de informática del colegio Santa Lucía entre los años 2010 al 2014.

Si acepta participar en este estudio requerirá **responder y participar** en una encuesta sobre su situación laboral actual y, en el caso de encontrarse trabajando o haber tenido un puesto laboral desde el egreso de la capacitación, **responder y participar** de una entrevista sobre el proceso de inserción laboral. Estos procesos se realizarán a lo largo del mes de noviembre y diciembre.

La aplicación de esta encuesta y entrevista se efectuará de manera **personal** y el tiempo estipulado en ella es de **20 a 60 minutos** aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusa y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, por lo

cual los participantes serán identificados con códigos, sin que su identidad sea requerida o escrita en la entrevista a responder. Los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados.

Su participación en este estudio no le reportará beneficios personales, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento en torno a la situación laboral de los adultos egresados de la capacitación informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía.

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con el profesor guía **Erika Valenzuela** al teléfono 93267863 o a su correo electrónico institucional erika.valenzuela@umce.cl

Si desea efectuar consultas respecto de sus derechos como participante puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación a través de la Dirección de Investigación de la UMCE al teléfono 22412441, o al correo electrónico comite.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del objetivo del estudio “Situación laboral actual de adultos en situación de discapacidad visual egresados del área de capacitación laboral en el ámbito de informática del colegio Santa Lucía entre los años 2010 al 2014”.

Manifiesto mi interés de participar en este estudio y declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que reitera este hecho.

Campus Macul | Av. José Pedro Alessandri 774, Ñuñoa, Santiago Teléfono: (56-2) 22412441 | Fax: (56-2) 22412699 | Correo electrónico: direccion.investigacion@umce.cl



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Acepto participar en el presente estudio

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Campus Macul | Av. José Pedro Alessandri 774, Ñuñoa, Santiago Teléfono: (56-2)
22412441 | Fax: (56-2) 22412699 | Correo electrónico:
direccion.investigacion@umce

Anexo 4:

Instrumento cuantitativo.



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación

Facultad de Filosofía y Educación

Departamento de Educación Diferencial

Licenciatura y Pedagogía en Educación Diferencial Especialidad Problemas de la Visión

Encuesta sobre la situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación de informática laboral en el Colegio de Ciegos Santa Lucía (2010-2014)

Fecha de Aplicación de la Encuesta: ____/____/____

La presente encuesta está diseñada para conocer la Situación laboral actual de los Adultos en Situación de Discapacidad visual egresados de la capacitación de informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014, teniendo como principal objetivo recolectar información relacionada al “estado laboral” de la muestra en estudio. Cabe señalar que la presente encuesta es completamente anónima y será utilizada únicamente para el análisis e interpretación de los datos obtenidos, siendo este el fin último de la investigación.

Datos Generales:

Edad: () años

Género Femenino: () Masculino: ()

Fecha de ingreso a la capacitación Informática Laboral Colegio de Ciegos Santa Lucía
____/____ (mes/año)

Fecha de egreso a la capacitación Informática Laboral Colegio de Ciegos Santa Lucía:
____/____ (mes/año)

Instrucción: Escuche atentamente cada pregunta y mencione la opción de respuesta que se acerque más a su situación o lo que le parezca pertinente.

1. En la actualidad, ¿se encuentra usted trabajando?*

Sí ()

No ()

*Nota al encuestador: si la respuesta es afirmativa diríjase a la siguiente pregunta, es decir, responda las preguntas 2, 3, 4, 5, 11, 12 y 13. De lo contrario, si su respuesta es negativa, avance hasta la pregunta número 6 respondiendo hasta la pregunta número 13.

2. El trabajo en el cual se encuentra actualmente, lo realiza de manera:

____ Dependiente de un empleador

____ Independiente de un empleador

*Nota al encuestador: Las siguientes preguntas, correspondientes a los Item 3, 4, 5 y 6

3. ¿Se encuentra actualmente desempeñándose en el área de Informática Laboral en la que se capacitó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía?

Sí ()

No ()*

*¿Cuál? _____

4. Anteriormente a su actual trabajo, ¿se desempeñó en un trabajo relacionado en el área de informática?

Sí ()

No ()

5. ¿Se encuentra actualmente desempeñándose en un área distinta al área de Informática Laboral en la que se capacitó en el Colegio de Ciegos Santa Lucía?

Sí ()

No ()

6. Anteriormente a su actual trabajo, ¿se desempeñó en un área diferente a la de informática?

Sí ()*

No ()

*¿Cuál? _____

7. Si usted se encuentra desempleado, ¿cuál de los siguientes motivos se aproxima más a su realidad personal?

___ Por no recibir una oferta de remuneración acorde al trabajo realizado.

___ Por tener dificultades en el traslado desde el hogar hasta el puesto de trabajo.

___ Por enfermedad incompatible al puesto de trabajo.

___ Por estar a cargo de las tareas domésticas

___ Por barreras sociales (discriminación)

___ Otro ¿Cuál? _____

8. Actualmente, ¿se encuentra en la búsqueda activa de un trabajo en el área de informática laboral?

Sí ()

No ()

9. Actualmente, ¿se encuentra en la búsqueda activa de un trabajo en un área distinta a la de la capacitación en informática?

Sí ()*

No ()

*¿Cuál? _____

10. Anteriormente ¿se desempeñó dentro de un puesto de trabajo relacionado al área de informática?

Sí ()

No ()

11. Anteriormente, ¿se desempeñó en un área que haya sido de su interés, diferente al área de informática?

Sí ()*

No ()

*¿Cuál? _____

12. Luego de egresar de la capacitación de Informática Laboral en el Colegio de Ciegos Santa Lucía, ¿realizó alguna otra capacitación?

Sí ()*

No ()

*¿Cuál? _____

*¿Dónde? _____

13. Independiente de su estado laboral actual, ¿considera usted que la capacitación de Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en la búsqueda y/o adquisición de un puesto de trabajo?

Sí ()

No ()

14. Independiente de su estado laboral actual, ¿considera usted que la capacitación de Informática Laboral realizada en el Colegio de Ciegos Santa Lucía le entregó las competencias necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo?

Sí ()

No ()

Anexo 5:

Instrumento cualitativo.



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación

Facultad de Filosofía y Educación

Departamento de Educación Diferencial

Licenciatura y Pedagogía en Educación Diferencial Especialidad Problemas de la Visión

**Entrevista sobre la situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación de informática laboral en el Colegio de Ciegos Santa Lucía
(2010-2014)**

Fecha de Aplicación de la Entrevista: ____/____/____

La presente entrevista está diseñada para conocer la situación laboral actual de los adultos en situación de discapacidad visual egresados de la capacitación de informática laboral del Colegio de Ciegos Santa Lucía entre los años 2010 y 2014, teniendo como principal objetivo recolectar información relacionada a la “inserción laboral” de la muestra en estudio. Cabe señalar que la presente entrevista es completamente anónima y será utilizada únicamente para el análisis e interpretación de la información recabada, siendo este el fin último de la investigación.

Datos Generales:

Edad: () años

Género: Femenino: () Masculino: ()

Fecha de ingreso a la capacitación Informática Laboral Colegio de Ciegos Santa Lucía
____/____ (mes/año)

Fecha de egreso a la capacitación Informática Laboral Colegio de Ciegos Santa Lucía:
____/____ (mes/año)

Hora de inicio de la entrevista : ____hrs ____min
Hora de finalización de la entrevista : ____hrs ____min

Instrucción: Escuche atentamente cada pregunta y responda realizándolo de la forma más cercana a su experiencia. Si tiene dudas o no entiende la pregunta consulte con el entrevistador.

La entrevista se dividirá en tres partes. En una primera instancia se realizarán preguntas relacionadas a la postulación, posteriormente preguntas referentes a la contratación y, finalmente, preguntas vinculadas con la ocupación del puesto de trabajo.

I. Fase de Postulación

1. ¿Cuál es la forma en que usted accedió al puesto de trabajo?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- ¿Accedió al puesto de trabajo a través del Colegio de Ciegos Santa Lucía? (mediante que persona y en cuánto tiempo).
- ¿Accedió al puesto de trabajo a través de un conocido? (trabajaba en la empresa, tenía un contacto, lo acompañó durante el proceso, entre otras).
- ¿Accedió al puesto de trabajo a través de otra institución? (en la cual se capacitó, otra; encargada de colocación laboral, entre otras).

- ¿De forma independiente? (usted se dirigió a las empresas, fue a dejar currículum, búsqueda electrónica, entre otras).
- ¿Cuál es su percepción sobre el mejor medio a utilizar?
- ¿Se encuentra conforme con la forma en la cual accedió al empleo?
- Ahora que pasó el tiempo, ¿utilizaría el mismo medio u otra forma?

2. ¿Cómo describiría su proceso de búsqueda de trabajo?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- ¿Se sintió acompañado durante ese proceso? (por familiares, amigos, el colegio, profesores, instituciones, entre otros).
- ¿Cuáles fueron sus emociones o reacciones frente a las respuestas positivas y/o negativas?

3. ¿Cuánto tiempo, aproximadamente, demoró en la búsqueda del puesto de trabajo?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- Durante ese tiempo, en el qué no tenía empleo, ¿qué actividades realizó?
- ¿Realizó otra capacitación?
- ¿A cuántos empleos postuló?

4. Al momento de postular a un puesto de trabajo, ¿qué documentos elaboró para presentarse a la entrevista?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- Y esos documentos que usted menciona, ¿los realizó usted u otra persona?
- ¿Qué programa utilizó para elaborarlos?, ¿lo aprendió en el colegio?
- ¿Cree usted que fueron apropiadas las competencias que le proporcionó la capacitación informática laboral para elaborar ese tipo de documentos?
- Si no lo realizó usted, ¿estuvo presente en la elaboración?
- ¿Qué le recomendaría a otras personas que están en busca de un empleo?

5. ¿Cómo se sintió a lo largo del proceso de postulación?

II. Fase de Contrato

6. Luego de la postulación al puesto de trabajo, ¿cuál fue el medio para formalizar su permanencia? (contrato a tiempo parcial, contrato por servicios determinados, indefinido ordinario, boleta de honorarios, otro).

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- ¿Hubo adaptaciones en relación a la presentación del contrato?
- ¿Necesitó compañía durante el proceso?
- ¿Qué mejoraría de este proceso?

7. ¿Cómo fue su experiencia en relación al contrato que realizó al momento de acceder al puesto de trabajo?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- ¿Considera que los ingresos recibidos son o fueron acordes a su labor?
- ¿Está o estuvo conforme con su carga horaria laboral?
- Lo estipulado en el contrato, ¿es o fue acorde a la labor que desempeña o desempeñó?

8. ¿Cómo se sintió a lo largo del proceso de contratación?

III . Fase de Ocupación

9. Al ser contratado por alguna empresa y/o institución, ¿recibió alguna capacitación o inducción previa antes de incorporarse al puesto de trabajo?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- ¿Considera que es necesaria?, ¿por qué?
- ¿Cree que faltaron abordar ciertos elementos?, ¿cuáles?
- ¿De qué manera se llevó a cabo? (organismo interno, externo, compañero de trabajo tutor, entre otros).

- ¿Fue personalizada o grupal?
- ¿Consideró adaptaciones?

10. ¿Cómo cree usted que la capacitación recibida por el Colegio de Ciegos Santa Lucía contribuyó en su proceso de inserción laboral?

Subpreguntas (guía para el entrevistador):

- ¿Considera necesario la incorporación de otros elementos en la capacitación? (competencias sociales, personales, administrativas, laborales, entre otras).
- ¿Recomendaría esta capacitación a otra persona?, ¿Por qué?

11. ¿Cómo se siente o sintió a lo largo del proceso de ocupación del puesto de trabajo?