

**Informe Final Defensa de Grado: “Buenas
prácticas laborales inclusivas” en el Programa
Diploma en Habilidades Laborales Universidad
Andrés Bello**

Nombre: Fernanda Téllez Flores

Tutor de contenido: Viviana Hojman

Tutor de grado: Daniela Bruna

Fecha entrega: 4 de julio del 2022

Resumen

La intervención realizada tuvo por objetivo principal confeccionar un manual de carácter acotado en el que se vean reflejadas de manera concreta y accesible, prácticas laborales inclusivas para los estudiantes del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello sede Concepción lo cual tuvo por objetivo ser transferidas a las instituciones en donde realizan sus procesos de práctica laboral. La importancia de la temática está enmarcada en las dificultades que presentaban los trabajadores al momento de relacionarse con alumnos en práctica del Programa Diploma en Habilidades Laborales, los cuales están diagnosticados con Discapacidad Intelectual, observándose variadas barreras sociales y actitudinales que muchas veces dificultaban su participación plena en el espacio de práctica. El diagnóstico se realizó en base a revisión bibliográfica, aplicación de pauta de entrevistas semiestructuradas y Focus Group, realizando procesos de validación social, revisión de artefacto en proceso de construcción y finalización.

Dentro de los principales resultados y conclusiones encontradas una vez finalizado este proceso de intervención como tal, fue la creación de un producto “Manual para buenas prácticas laborales inclusivas” el cual está construido utilizando un lenguaje accesible y universal, y consta de actividades cortas para realizar un adecuado proceso de reflexión metacognitiva al finalizar su lectura, además no solamente podrá ser trabajado de manera individual sino de manera grupal, según las circunstancias lo requieran.

Introducción

La intervención partió en base a la necesidad que presentan las instituciones que cumplen la función de centros de practica para los estudiantes de nuestra institución de educación superior, frente al desafío de trabajar directamente con estudiantes del Programa Diploma en Habilidades Laborales (ProDHL) los cuales están diagnosticados con discapacidad intelectual en sus niveles leve y moderado.

La estructura del siguiente informe esta argumentada en base a presentar un marco de referencia de carácter teórico y empírico con el objetivo de dar relevancia argumentativa a la temática principal a abordar, además de poder evidenciar el proceso de diagnóstico, el diseño e implementación de la intervención realizada. Finalmente, termina ahondando en los resultados encontrados en relación con el cumplimiento de los objetivos de intervención propuestos. Para dar cierre con las conclusiones y discusiones correspondientes, para dar contraste y respuesta a los objetivos de intervención propuestos para esta intervención.

El proceso de intervención, fue ejecutado en el segundo semestre académico del año 2021, en donde se realizaron entrevistas semi-estructuradas a antiguos tutores de práctica de alumnos ya egresados del Programa Diploma en Habilidades Laborales (ProDHL) de la Universidad Andrés Bello sede Concepción, correspondiente específicamente a las especialidades de Apoyo a la función gastronómica y Apoyo a la función Administrativa. Además se realizaron tres Focus Group, el primero ejecutado con el Equipo Directivo ProDHL, el segundo con las docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía y finalmente un tercero realizado con los estudiantes de 4to año, en donde solo con objeto de esta intervención se consideró ya que a diferencia de las otras generaciones y por contexto de la pandemia del SARS-COV 2 habían sido los únicos en poder desarrollar al menos un proceso de práctica laboral.

En un principio la intervención tenía por objetivo describir las habilidades sociolaborales de los estudiantes del ProDHL en sus procesos de prácticas laborales, una vez realizado el análisis de la información entregada, la demanda inicial obtiene un cambio hacia entregar herramientas relacionadas a través de la construcción de un artefacto de “Buenas Prácticas Laborales Inclusivas” destinada a los tutores y equipos de trabajo de los futuros centros de práctica para los estudiantes. El objetivo de intervención queda destinado a “Transferir buenas prácticas laborales a través de construcción de manual en apoyo a tutores de práctica de alumnos del ProDHL.” A través de diseñar manual de apoyo con estrategias de trabajo con personas en situación de discapacidad en contextos laborales.

Esta información del cambio de la demanda inicial fue socializado a través de una reunión en conjunto al Equipo Directivo ProDHL y las docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía, en donde se señaló la idea de construcción de este artefacto de “Buenas Prácticas Laborales Inclusivas” en donde en conjunto se llegó a la conclusión de construcción de un artefacto de carácter acotado y de acceso universal, con la idea que pueda ser entendible y comprensible para cualquier persona que tenga el acceso a leerlo.

Dentro de los indicadores de esta intervención se espera que parte del apoyo de Equipo directivo DHL y docentes de especialidades, realizar entregas de avances vía correo electrónico a Equipo directivo DHL y docentes con la idea de obtener retroalimentación para finalmente obtener un manual que sea entregado a los centros de práctica de los estudiantes.

Antecedentes teóricos y empíricos (Marco de referencia)

Para entender el objetivo de este trabajo es necesario comprender en primera instancia el concepto de discapacidad intelectual. Este concepto es definido por la AAIDD (Asociación Americana de Discapacidad Intelectuales y del Desarrollo) AAID y según Ke (2017) como “limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, y se manifiestan en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas”. Estas características de la persona se presentan normalmente antes de los 18 años y la acompañaran durante todo su ciclo vital. Además, éstas pueden ser perjudiciales en el desarrollo cognitivo y autonomía personal si no son intervenidas con los apoyos y adecuaciones necesarias que se requieran según el tipo de necesidad que se presente. Para ampliar la comprensión de este concepto podemos entender AAIDD el año 2011 citado por Florez (2018) como funcionamiento intelectual “la capacidad amplia y profunda de entender nuestro entorno, darle sentido a las cosas o averiguar qué hacer en un momento dado...incluyendo habilidades como la planificación, la resolución de problemas teóricos y prácticos, el pensamiento abstracto, comprensión de ideas más o menos complejas, el aprendizaje rápido y el aprendizaje a través de la experiencia” . Como se puede apreciar en la definición anterior el funcionamiento intelectual no solo está orientado hacia el conocimiento o la cantidad de contenidos alcanzados del currículum, sino que también va orientado hacia la capacidad resolutoria y comprensión que pueda tener la persona en determinados contextos. Además de la manera en que ésta enfrenta a estos contextos de manera satisfactoria, cumpliendo en cierta medida con lo esperado para su etapa del ciclo vital en el que se encuentre.

A la definición anterior es posible agregar el concepto de habilidades adaptativas. Éstas corresponden según la AAIDD (2012) a “las habilidades en las dimensiones conceptual, social y práctica que son aprendidas por las personas para funcionar en la vida diaria”. Si estas habilidades no son desarrolladas correctamente, limitan de manera significativa el funcionamiento de las personas en variados contextos. Se suele pensar muchas veces que los niveles e intensidad de apoyos que se determinan para las personas que presentan discapacidad intelectual, están basados y/u orientados según la puntuación de C.I. Sin embargo, esto está plenamente determinado por sus niveles de competencias individuales o habilidades adaptativas, los cuales pueden dar cuenta de que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal o responsabilidad social esperados para su vida cotidiana. Esto incluye la comunicación, la participación social en variados contextos, su participación académica y la independencia en su hogar o en la comunidad en general, etc.

Se espera además que una persona que presenta un diagnóstico de discapacidad intelectual no solo trabaje en desarrollar sus competencias curriculares y habilidades adaptativas, sino que además sean capaces de trabajar en su propia autodeterminación como señala Verdugo citado en Ferrer (2020). Estos autores señalan que la autodeterminación se relaciona con “las capacidades y actitudes requeridas para que uno actúe como el principal agente causal en su propia vida, así como para realizar elecciones con respecto a las propias acciones, libre de interferencias o influencias externas indebidas. Se trata, pues, de que las personas con discapacidad tengan conciencia y control sobre su propia vida.” Esta capacidad de autodeterminación es una de las cualidades principales que se espera que pueda desarrollar una persona con este tipo de discapacidad. Esto, con el objetivo principal de que ellos tengan la facultad de tomar sus

propias decisiones sobre cómo seguirá su vida a futuro, en lo que respecta a decisiones de su vida personal, laboral y en su participación plena en la sociedad.

Dentro de los todos los conceptos relacionados a la discapacidad intelectual, se encuentra también el concepto de competencias laborales. Según Laborda, Jariot y González (2021) estas competencias son “las calificaciones, conocimiento y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores de conseguir y conservar un empleo, de mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”. Son estas competencias que se buscan desarrollar a lo largo de su formación universitaria, para las personas en situación de discapacidad.

Autores como Roselló y Verger (2008) citados en Laborda, Jariot y González en el año 2020 afirman que existe una relación directa entre el grado de discapacidad intelectual (DI) y las posibilidades de obtener un empleo, por lo que es necesario conocer cuáles son las competencias laborales que poseen dichas personas para facilitar su inserción laboral. Por otro lado, González y Laborda (2017) establecen una relación significativa entre las competencias laborales, el nivel de DI y la calidad de vida en dicho colectivo. Por lo tanto, es de suma importancia poder conocer con claridad cuáles son las competencias y/o habilidades que pueda presentar una persona con discapacidad intelectual, para así poder desarrollar un proceso de inserción laboral exitoso y duradero en el tiempo.

Una de las principales implicancias de esta temática la cual está según Rodríguez (2020) “ligada con la incidencia de la pobreza en este grupo poblacional, esto debido a la falta de puestos de trabajo, tanto porque los empleadores se basan en ideas preconcebidas sobre la salud, capacidad y productividad para dejarlos fuera de los procesos de contratación, como por la ausencia de espacios físicos adecuados en el lugar de trabajo y en el transporte. Asimismo, interviene la escasa o nula capacitación, producto de las barreras presentes en el sistema educativo.” En consecuencia, las personas en situación de discapacidad tienen mayor riesgo de caer en situación de pobreza, abandono y/o indigencia frente a otras que no presentan ningún tipo de discapacidad evidente. Los empleadores en general tienden a poner mayores exigencias al momento de su contratación debido al desconocimiento de sus capacidades y anteponiendo prejuicios y barreras sociales.

Según lo señalado por FONADIS 2004 y la encuesta CASEN en el año 2011, “El desempleo de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional corresponde al 70,8% (Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, 2004). De acuerdo con los resultados entregados por el Ministerio de Desarrollo Social (CASEN, 2011), se tiene que el porcentaje total de personas en condición de discapacidad es de un 6,3%; de ellos el 20,1 % tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo.” Los datos presentados ponen en evidencia la situación actual que presentan las personas en situación de discapacidad en relación con la ocupación y/o empleo que puedan ejercer. Como expresa Vidal (2013) las personas con DI en Chile tienen la opción de formarse para acceder al mundo del trabajo en el nivel laboral del Sistema de Educación Especial que se encuentra en: Proyectos de Integración Educativa (PIE), en Liceos, Escuelas Especiales y Centros de Capacitación Laboral Especial. Sin embargo, los resultados indican que no sobrepasa al 1% de los jóvenes los que logran efectivamente insertarse laboralmente, en condiciones similares a un trabajador cualquiera. Una de las opciones más elegidas por las familias de jóvenes/adultos que presentan discapacidad intelectual corresponde al empleo protegido.

Este tipo de empleo corresponde a centros en donde solo efectúan labores personas que presentan la misma situación de discapacidad. Esto debido a que el empleo abierto o empleo normalizado es un mundo que presenta muchas barreras en su accesibilidad para todos lo que deseen ser parte de este mercado. Por lo tanto, se evidencia aún más dificultoso para los jóvenes/adultos en situación de discapacidad. Dentro de las opciones de formación que se ofrecen en la actualidad a nivel nacional, son pocas las que pueden asegurar una inclusión laboral exitosa y esto afecta directamente a las altas tasas de desempleo que se presentan.

Vidal (2013) además señala que “disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad intelectual (DI), pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.” El hecho de encontrar un trabajo estable provoca en la persona un sentimiento de justicia, que no solo es personal, sino que para el entorno que lo rodea. A pesar de las exigencias que se interponen para que una persona en situación de discapacidad pueda encontrar y permanecer en un puesto de trabajo formal y remunerado.

El Estado de Chile el año 2018 promulgó la Ley 21.015 la cual ***Incentiva la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral***, promulgada el 1 de abril del año 2018, esta ley establece en su artículo 45 que “En las instituciones a que se refiere, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.” Debemos considerar que antes de la promulgación de esta ley, las empresas independientes del rubro al que se dedicaran no tenían ningún tipo de obligación de contratar personas en situación de discapacidad (Sensorial, Cognitivo, Físico). Como se establece en el Artículo°3 “Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.” Se señala con énfasis que la no discriminación no solo de dará hacia personas en situación de discapacidad, sino que además se engloba un gran espectro que involucra desde creencias religiosas/políticas hasta la comunidad LGBTQ+.

Descripción de la intervención

A) Diagnostico:

La institución caracterizada como Universidad Andrés Bello sede Concepción presenta un programa especializado para jóvenes con diagnóstico de base discapacidad intelectual en su nivel leve-moderado, también considerando diagnósticos como T.E.A, Síndrome de Down, Discapacidad Visual entre otros, denominado “Programa diploma en Habilidades Laborales”, el cual está presente en las 3 sedes de la universidad (Viña del Mar, Concepción, Santiago). Para efectos de esta intervención solo será tomado en consideración el programa impartido en la sede de la ciudad de Concepción, el cual se inauguró el año 2013, obteniendo su primera generación egresada el año 2015.

El programa cuenta con una duración de 3 años, en que los estudiantes pueden optar a una especialidad entre 5 que se ofrecen (Ayudante de Jardines y viveros, Ayudante en la función administrativa, Ayudante en la función gastronómica, Ayudante en párvulo y Ayudante en la función veterinaria). Cada nivel está preparado para un máximo de 15 alumnos, además de contar con docentes del área por cada especialidad. Los alumnos tienen un rango etario entre los 18 y 40 años. Proviene de variadas comunas del gran Concepción (Coronel, Lota, San Pedro de la Paz, Penco, Hualpén, Talcahuano, Chiguayante, Concepción y Tomé).

La herramienta utilizada para poder realizar este diagnóstico, correspondió a realización de Focus Group con el Equipo Directivo Programa Diploma en Habilidades Laborales, docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía, y además con los estudiantes de 4to año del mismo programa. Además de entrevistas de pauta semi-estructurada con dos antiguos tutores de alumnos ProDHL, uno correspondiente a la Biblioteca UNAB y otro correspondiente a Versluys.

En un principio la demanda inicial estaba orientada hacia en análisis de la línea de asignaturas del ProDHL denominada “Desarrollo Personal”, en la que se trabajan distintas habilidades sociales y laborales, como lo son el trabajo en equipo, conocer y mantener amistades, reconocer y solucionar conflictos, entre otros ámbitos, los cuales deberían mejorar las habilidades sociales y laborales de los estudiantes, lo cual siempre es impartido por docentes del equipo directivo de formación de base como Psicólogos. Sin embargo, los ejes temáticos vistos en esta línea son muchas veces desconocidos por los docentes de las asignaturas de especialidad, quedando estos contenidos aislados, o reducidos solo a lo que ocurre dentro de la sala de clases, sin ser puestos en práctica en otras asignaturas, actividades de la universidad, o en sus propias prácticas laborales. Es por este motivo principal que sería de suma importancia que dentro de esta intervención abordar este aspecto, sobre todo cuando es un trabajo realizado con adultos con discapacidad intelectual en educación superior.

En lo que respecta a las habilidades sociales y laborales mencionadas con anterioridad, es ahí en donde se pretendía que fuera la mayor dificultad en el desarrollo de su plena autonomía y posterior inserción laboral exitosa. Buscando a través de distintos informantes, conductas no adecuadas al contexto,

dificultad de relacionarse entre ellos y complejidad en algunos casos para desenvolverse de manera satisfactoria en el contexto universitario o en sus propias prácticas laborales.

Según lo anteriormente mencionado la demanda inicial estaba orientada específicamente al trabajo con los estudiantes en su participación en los distintos contextos y según su especialidad en donde realizan sus prácticas laborales a lo largo del desarrollo del programa de estudios del ProDHL, pero una vez realizado el diagnóstico inicial esta demanda toma otro giro orientado hacia los equipos de trabajo que reciben a los estudiantes, manifestando en variadas ocasiones dificultades en no caer en actitudes de sobreprotección o juicios previos respecto a su condición de personas en situación de discapacidad, menospreciando en variadas ocasiones sus capacidades frente a distintas tareas y/o funciones a realizar. Lo anteriormente expuesto pone en evidencia el giro de la demanda inicial, lo cual se obtuvo a través del diagnóstico realizado con las herramientas de Focus Group y entrevistas semiestructuradas realizadas a los agentes principales propuestos en el diagnóstico inicial.

Dentro de las principales consecuencias podemos encontrar un carácter positivo del encause de la demanda, haciéndolo más concreto y trabajable, pudiendo crear un producto entregable y accesible para cualquier persona que lo requiera y tenga la necesidad como empresa poder trabajar el concepto de inclusión laboral en forma práctica.

B) Diseño de la intervención:

<p>Objetivos de la intervención:</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Promover buenas prácticas laborales a través de construcción de manual en apoyo a tutores de práctica de alumnos del ProDHL.</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>Diseñar manual de apoyo con estrategias de trabajo con personas en situación de discapacidad en contextos laborales.</p> <p>Seleccionar mejores prácticas laborales a través de la literatura y experiencias laborales exitosas.</p> <p>Crear manual de apoyo para futuros tutores de práctica de alumnos ProDHL.</p>											
<p>Plan de acción:</p>	<p>El plan de acción a realizar estará establecido en distintas etapas establecidas a través de indicadores de logro, sus respectivos verificadores, responsables y recursos correspondientes, estipulado en la siguiente tabla de acción:</p> <table border="1" data-bbox="529 1629 1416 1879"> <thead> <tr> <th data-bbox="529 1629 737 1703">Indicadores de logro</th> <th data-bbox="745 1629 980 1703">Verificadores</th> <th data-bbox="989 1629 1175 1703">Responsables</th> <th data-bbox="1183 1629 1416 1703">Recursos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="529 1713 737 1879">Artículos académicos de experiencias exitosas de prácticas</td> <td data-bbox="745 1713 980 1879">Artículos académicos de experiencias exitosas entre años 2015-2021.</td> <td data-bbox="989 1713 1175 1879">Fernanda Téllez</td> <td data-bbox="1183 1713 1416 1879">Paginas académicas de internet.</td> </tr> </tbody> </table>				Indicadores de logro	Verificadores	Responsables	Recursos	Artículos académicos de experiencias exitosas de prácticas	Artículos académicos de experiencias exitosas entre años 2015-2021.	Fernanda Téllez	Paginas académicas de internet.
Indicadores de logro	Verificadores	Responsables	Recursos									
Artículos académicos de experiencias exitosas de prácticas	Artículos académicos de experiencias exitosas entre años 2015-2021.	Fernanda Téllez	Paginas académicas de internet.									

	laborales con personas en situación de discapacidad.			
	Validación con docentes de la especialidad de Administración y Gastronomía.	Dialogo abierto con toma de notas en relación con propuesta de artefacto.	Fernanda Téllez	Programa Zoom. Libreta de notas.
	Validación con Equipo Directivo ProDHL	Dialogo abierto con toma de notas en relación con propuesta de artefacto.	Fernanda Téllez	Programa Zoom. Libreta de notas.
	Validación con tutor Verluys.	Dialogo en relación a pauta de entrevista semiestructurada.	Fernanda Téllez	Grabadora Pauta entrevista semiestructurada.
Instrumentos de evaluación del proceso:	<p>Uno de los principales instrumentos destinados para poder evaluar esta intervención y construcción posterior del “Manual de buenas prácticas laboras con personas en situación de discapacidad” como artefacto para abordar esta necesidad, consistirá en un cuestionario para todos los integrantes que sirvan de validadores para este artefacto en cuestión.</p> <p>El cuestionario fue elegido principalmente por sus características de instrumento de recolección de datos cualitativos a través de preguntas cerradas y abiertas. Se pueden recoger distintas apreciaciones y sugerencias de los encuestados, a través de un cuestionario mixto con preguntas abiertas y cerradas.</p>			
Objetivos de la intervención utilizados:	<p>Instrumentos de recogida de la información: Entrevista semi-estructurada.</p> <p>Objetivos de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Validar “Manual de buenas prácticas laborales con personas en situación de discapacidad” con distintos actores del proceso de diagnóstico e intervención. ✓ Integrar sugerencias hechas por los mismos validadores ha artefacto. ✓ Modificar elementos sugeridos por los mismos validadores. <p>Participantes: Equipo Directivo ProDHL y docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía.</p>			

C) Implementación de la intervención:

Indicadores objetivos de intervención

Indicadores: Los cuales fueron planteados para los objetivos de intervención (Ob. Generales y Ob. Particulares) con el fin de poder ser evaluados según estos parámetros.

- Apoyo de Directiva ProDHL, tutor Verluys y docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía.
- Integración de sugerencias y mejoras.
- Generación manual para centros de prácticas.

Objetivos de Intervención		
Objetivo	Meta	Tiempo
General: Difundir prácticas laborales inclusivas entre tutores de alumnos DHL a través de manual práctico acotado de fácil acceso.	Generar manual con contenidos de mayor relevancia en relación con el trato de personas en situación de discapacidad.	Diciembre 2021- Enero 2022
<u>Específico 1:</u> Diseñar manual de apoyo con estrategias de trabajo con personas en situación de discapacidad en contextos laborales.	Esquematizar manual con contenidos de mayor relevancia en relación con el trato de personas en situación de discapacidad.	Diciembre 2021– Enero 2022

Metodología:

Participantes: Equipo Directivo ProDHL y docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía.

Instrumentos de recolección de información: Dialogo abierto con toma de notas a través de reunión con Equipo Directivo ProDHL y docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía.

Estrategia de análisis: Revisión bibliográfica, toma de notas y apuntes de dialogo colectivo.

Resultados:

1. Participación de todos los involucrados en los procesos de entrevistas y respectivos Focus-Group.
2. Se toma acuerdo de manera grupal con Equipo directivo ProDHL y docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía en confeccionar un manual acotado y de acceso universal.
3. Confección de manual con apoyo bibliográfico y de otros manuales de apoyo en empleo hacia empresas inclusivas.
4. Se entregan avances vía correo electrónico para docentes respectivos y Equipo Directivo ProDHL, recibiendo una baja respuesta y participación.
5. Búsqueda de reformulación de estrategia de revisión de manual, tomado la decisión de que sea acotado para su revisión de proceso y final solo a Directora ProDHL y tutor Versluys.
6. Finalización construcción manual, validado en forma efectiva por Directora ProDHL y tutor de Versluys a través de dialogo abierto y entrevista semiestructurada respectivamente.

Resultados

Dentro de los resultados se pueden evaluar desde el análisis de los objetivos propuestos para la realización de esta intervención.

Objetivo General:

- Promover buenas prácticas laborales a través de construcción de manual en apoyo a tutores de práctica de alumnos del ProDHL.

Objetivos Específicos:

- Diseñar manual de apoyo con estrategias de trabajo con personas en situación de discapacidad en contextos laborales.
- Validar manual de apoyo con tutores de práctica, docentes de especialidad y Equipo directivo DHL.

Metodología:

Participantes: directora Programa Diploma en Habilidades Laborales, tutor Versluys.

Instrumentos de recolección de información: Pauta de entrevista semiestructurada, dialogo abierto.

Estrategias de análisis: Matriz de análisis de entrevista semiestructurada, cambios y sugerencias realizadas en Manual: Buenas prácticas laborales inclusivas.

Dentro del proceso de análisis del grado de cumplimiento de la intervención anteriormente nombrada, se puede concluir que los objetivos planteados fueron logrados en su totalidad, ambos actores nombrados con anterioridad vieron su visto bueno y aprobación en relación con el artefacto realizado, manifestando su utilidad en el presente y futuro. Uno de los objetivos que no se pudo cumplir esta relacionado a la participación de los docentes de las especialidades de Administración y Gastronomía, ya que, en su momento de enviar los correos con los avances del artefacto, no se obtuvo respuesta por parte de ellos a pesar de ser un compromiso tomado en conjunto en el proceso de validación social del instrumento.

En relación con el pilotaje del artefacto confeccionado para esta intervención, en una primera instancia esta validado en su totalidad por los principales actores que participaron en forma activa en el proceso de construcción de este artefacto.

Discusiones y conclusiones

Dentro de las conclusiones y discusiones que se pueden encontrar en relación a la intervención realizada y mencionada con anterioridad, se puede concluir que la intervención dio respuesta en su totalidad al objetivo principal de intervención, el cual estaba destinado en confeccionar un manual de buenas prácticas laborales inclusivas para trabajadores que en sus propias instituciones reciben como alumnos en practica a estudiantes del Programa Diploma en Habilidades Laborales (ProDHL) de la Universidad Andrés Bello, específicamente siento este trabajado y confeccionado en base a la experiencia de la institución Versluys. Con respecto a los objetivos específicos de esta intervención, relacionados con incluir experiencias de empleadores que posean en su planta contrataciones de personas en situación de discapacidad, fue particularmente un objetivo que no se pudo llevar a cabo como se esperaba, por los tiempos acotados para poder llevar a cabo esta intervención en su totalidad y además por solicitud del Equipo Directivo del ProDHL, el cual fue muy enfático en su solicitud de confeccionar un artefacto/manual de carácter acotado, simple y de acceso universal.

Con respecto a las reflexiones finales, se puede considerar que la construcción de un artefacto/manual es una buena herramienta de trabajo para la posteridad, acompañado dependiendo de la ocasión de algunos talleres y charlas introductorias a la temática a tratar y poder hacer así más comprensible su contenido final, además es una herramienta práctica de trabajo, concreta y manejable por cualquiera que pueda acceder a este instrumento, invita también a realizar un trabajo de reflexión con respecto a los contenidos abordados. Relacionado a la practica de llevar una intervención, respecto a los principales aprendizajes, es de suma importancia poder considerar de forma adecuada los tiempos de trabajo, esto tendiendo impacto directamente en los objetivos de intervención planteados después de un adecuado diagnóstico, el cual brindará las herramientas necesarias para poder realizar la intervención de manera adecuada, optimizando el tiempo y recursos económicos y/o humanos, destinados con este fin en particular. Se debe tener en consideración además la propuesta de intervención sea de carácter conciso y poder ser planteada frente a los agentes claves de la institución, con el fin de poder convencer que el plan de intervención es el adecuado para la institución que se desea abordar. Plantear además como sugerencia, siempre poder ofrecer elementos y estrategias que uno desde su base de formación pueda abordar y cumplir, con la idea de no generar falsas expectativas a los participantes de dicha intervención.

Respecto a los aspectos éticos en de mera consideración, poder resguardar en anonimato de los participantes en las intervenciones, por sobre todo si entregan opiniones personales con respecto a un tema en particular que los pueda afectar directamente, siempre teniendo en consideración la firma del consentimiento informado por todos los participantes, teniendo en consideración si estos son menores de edad para lo cual se requiere la autorización de padres y/o cuidadores directos dependiendo del caso en particular.

Dentro de los aportes y desafíos se puede mencionar con respecto la institución se puede concluir que está en particular presento ser un aporte dentro del trabajo de intervención, permitiendo los espacios de trabajo para la realización de Focus Group y entrevistas individualizadas además de ser un nexo de contacto con tutores externos de la propia institución, dentro de los únicos desafíos que se podrían plantear en relación a esta intervención en particular esta orientada con la poca respuesta en los procesos de validación del artefacto, obteniendo una baja respuesta en la devolución a través de correo electrónico.

Finalmente se puede concluir como aporte al contexto educativo general, esta más vinculado en relación ha temáticas de inclusión laboral, partiendo desde un enfoque de educación superior inclusivo, los cual esta vagamente presente en nuestro país. Aún queda mucho trabajo por realizar en esta área sobre todo en el trabajo relacionado con adultos con discapacidad intelectual y/o cognitiva. Esta intervención entrega herramientas básicas para cualquier institución que presente dentro de su planta algún integrante en situación de discapacidad, pudiendo abrir puertas a nuevos enfoques y realidades, la inclusión en educación superior entrega sensación de justicia para la persona que vio en su momento mermada esta posibilidad y mas aun esta aumenta en el y en su entorno la posibilidad de acceder al mundo del trabajo de carácter formal. Se queda con la sensación satisfactoria que esta intervención, aunque haya obtenido como resultado un producto simple y no tan extenso como se pensó en un principio, puede dar pie hacia un mejor trato con respecto a los alumnos y trabajadores en situación de discapacidad que pueda presentar cualquier institución en particular.

Se finaliza esta intervención con la satisfacción de poder derribar barreras actitudinales frente al trato de los estudiantes que realizan sus practicas en los centros que asistan, mejorando el ambiente laboral y la aceptación, además de generar un ambiente ameno para que ellos puedan desarrollar al máximo sus capacidades y competencias entregadas y aprendidas en el contexto universitario.

Referencias

Ferrer, C. (2020) *"Inclusión social de las personas con discapacidad: estudio piloto en el contexto laboral del papel mediador de la autodeterminación entre el conflicto de rol y la inclusión social."* Universidad de Almería

Florez, J. (2018) *"La comprensión actual de la discapacidad intelectual"*. Sal Terrae Pag. 481-482

Ke, X. (2019) *"Discapacidad Intelectual"* Manual de salud mental infantil y adolescente de la IACAPAP. Pág. 2

Laborda, C. Jariot, M. González, H. (2021) *"Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual"* Pp. 201.

Laborda, C. Jariot, M. González, H. (2021) *"Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual"* Pp. 202.

Laborda, C. Jariot, M. González, H. (2020) *"El perfil de competencia laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales."* Pp. 477

Ley 21.015 *"Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral"* Extraído de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Rodríguez, Y. (2020) *"Nota Técnica 13: Las personas con discapacidad en los objetivos de desarrollo sostenible"* Pp. 11

Vidal, R. (2013) *"La inserción Laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile"* Convergencia Educativa Chile N°2, Universidad Católica del Maule. Pág 95

Vidal, R. (2013) *"La inserción Laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile"* Convergencia Educativa Chile N°2, Universidad Católica del Maule. Pág 94

Anexos

Cuestionario de preguntas abiertas y cerradas:



Fernanda Téllez <fer.tellez.flores@gmail.com>

para María, Macarena, Andrea, Angelica, maritacasur, Verónica ▾

Estimados Equipo Directivo DHL y docentes de especialidades de Gastronomía y Administración, esperando que se encuentren bien y hayan tenido unas excelentes fiestas junto a sus seres queridos, les escribo de antemano agradeciendo desde siempre su colaboración y participación activa en el proceso de mi trabajo de intervención para optar a grado de Magister en la Universidad del Desarrollo, como les había comentado en la actividad que tuvimos hace un tiempo atrás todas juntas en donde se presentó la idea de construcción de artefacto de "Buenas prácticas inclusivas", las comento que en este momento me encuentro en la confección del diseño y los títulos con los temas a abordar en el artefacto universal y accesible que acordamos que se realizaría para esta intervención en específico. El objetivo de este correo es poder conocer sus percepciones/críticas/acotaciones en relación al estado de avance del diseño inicial, para lo cual les agradecería un montón si pueden revisar el archivo al cual pueden acceder a través del link que va en este correo y poder darme sus apreciaciones como modo de guía, en la parte de abajo del link se encuentran unas preguntas que pueden servir a modo de guía:

Diseño artefacto:

https://www.canva.com/design/DAEzYk4Vb-Y/UJS_wEBWIMYK3YM_UyzQ3w/watch?utm_content=DAEzYk4Vb-Y&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink

- 1.- ¿Los títulos de los temas son los adecuados a la temática que se desea abordar?
- 2.- ¿Las imágenes y colores están acordes a la temática desarrollada?
- 3.- ¿Cuáles son sus sugerencias y/o apreciaciones de mejora?

De antemano agradezco su tiempo y colaboración, siempre todas sus sugerencias son bienvenidas con el objetivo de que esta intervención sea lo más óptima posible. Además de desearles un próspero año nuevo que se nos viene encima.

Cariños para todas,