



UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR

MAGISTER EN INNOVACIÓN SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN

**PERCEPCIONES E IMPLICANCIAS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL MODERADA AL PARTICIPAR EN UN
TALLER PROTEGIDO**

Proyecto de grado para optar al grado de Magister en Innovación Social para la
Inclusión

Alumna: Viviana Andrea Muñoz Rojas

Tutora: Bernardita López Radrigán

22 de diciembre de 2023

Viña del Mar, Chile

ÍNDICE

RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Antecedentes generales del tema de estudio	6
1.2. Problema de investigación	11
1.3. Preguntas de investigación	13
1.4. Objetivo general	14
1.5. Objetivos específicos	14
2. MARCO DE REFERENCIA	14
2.1. Marco teórico	14
2.2. Marco conceptual	19
2.3. Marco histórico(si corresponde)	¡Error! Marcador no definido.
2.4. Marco legal	24
3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO	28
3.1. Metodología y fases asociadas al proceso de diagnóstico participativo con el grupo prioritario	28
3.2. Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de solución con el grupo prioritario y actores de instituciones relevantes del territorio	
4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO	33
5. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN	38
5.1. Descripción general de la propuesta de solución (componentes, actores, otros antecedentes)	38
5.2. Foco en grupo prioritario (mostrar datos sociales que respalden focalización)	41
5.3. Carácter innovador de la propuesta de solución (demostrar cualidades o fases que lo transforman en innovador)	42
6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN	43

6.1. Resultados de validación participativa de la propuesta de solución(presentar las opiniones de usuarios potenciales y de actores de instituciones relevantes del territorio)	¡Error! Marcador no definido.
6.2. Sostenibilidad de la propuesta de solución	46
6.3. Replicabilidad de la propuesta de solución	46
6.4. Escalabilidad de la propuesta de solución	46
6.5. Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución	47
7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES	47
REFERENCIAS	50
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La discapacidad es un fenómeno que se ha presentado en la vida de las personas desde tiempos remotos, históricamente se han considerado uno de los grupos más vulnerados y postergados tanto a nivel nacional como internacional.

La hipótesis de la presente investigación es que existe una escasa oferta laboral para personas en situación de discapacidad intelectual de grado severo. El objetivo es conocer la percepción y requerimientos de las personas en situación discapacidad mental intelectual y sus familias respecto a su participación en el taller protegido para elaborar una propuesta de solución.

El estudio se posiciona desde el paradigma interpretativo, puesto que busca la comprensión de los actores claves, intentando comprender la realidad y los significados que éstos le dan al taller protegido en el cual participan.

Se utilizó metodología cualitativa con diseño fenomenológico dado que se busca observar y describir fenómenos en un contexto determinado, siendo de tipo no experimental, con el propósito de examinar la manera en que los individuos perciben sus vivencias, profundizando en los puntos de vista y significados, como se dan en su contexto natural.

El tipo de muestra seleccionado es por conveniencia, puesto que son usuarios-usuarias, cuidadoras y profesionales del taller protegido. Se utilizaron las entrevistas semi estructuradas como técnica de recolección de datos.

El foco prioritario son personas adultas en situación de discapacidad intelectual y sus cuidadores que desean trabajar pero no tienen todas las herramientas y requieren un mayor apoyo.

Para la problemática planteada, se genera una propuesta de solución en virtud a un plan de acción para la realización de una incubadora de cooperativa inclusiva en la comuna de Vitacura liderada por el grupo prioritario y sus cuidadores.

PALABRAS CLAVE: DISCAPACIDAD INTELECTUAL, TALLER PROTEGIDO, INCLUSIÓN LABORAL, CALIDAD DE VIDA, COOPERATIVAS INCLUSIVAS.

ABSTRACT

Disability is a phenomenon that has occurred in people's lives since ancient times; historically they have been considered one of the most vulnerable and neglected groups both nationally and internationally.

The hypothesis of this research is that there is a scarce job offer for people with severe intellectual disabilities. The objective is to know the perception and requirements of people with intellectual mental disabilities and their families regarding their participation in the protected workshop to develop a solution proposal.

The study is positioned from the interpretive paradigm, since it seeks the understanding of the key actors, trying to understand the reality and the meanings that they give to the protected workshop in which they participate.

A qualitative methodology with phenomenological design was used since it seeks to observe and describe phenomena in a given context, being non-experimental, with the purpose of examining the way in which individuals perceive their experiences, delving into the points of view and meanings. , as they occur in their natural context.

The type of sample selected is for convenience, since they are users, caregivers and professionals from the protected workshop. semi-structured interviews were used as a data collection technique.

The priority focus is on adults with intellectual disabilities and their caregivers who want to work but do not have all the tools and require greater support.

For the problem raised, a solution proposal is generated under an action plan for the realization of an inclusive cooperative incubator in the vitacura commune led by the priority group and their caregivers.

KEYWORDS: INTELLECTUAL DISABILITY, PROTECTED WORKSHOP, WORK INCLUSION, QUALITY OF LIFE, INCLUSIVE COOPERATIVES.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes generales del tema de estudio

La discapacidad es un fenómeno que se ha presentado en la vida de las personas desde tiempos remotos. A lo largo de la historia se han utilizado diversos modelos para evaluar el fenómeno, desde una concepción de responsabilidad individual de quien la “padece” hasta el modelo que establece que la discapacidad se presenta cuando una persona manifiesta una dificultad en su estructura corporal y esta al entrar en contacto con el entorno social, ocasiona una restricción en sus actividades de la vida diaria. Las personas con discapacidad (PcD en adelante), históricamente se han considerado uno de los grupos más vulnerados y postergados tanto a nivel nacional como internacional. Uno de los aspectos relacionados a la problemática de discapacidad, es el empleo, donde nuestro país hace un par de años ha estado realizado algunas políticas y legislaciones al respecto. Algunas de éstas, refieren al trabajo en el mercado ordinario de manera dependiente o formal, a su vez cuenta con programas de apoyo e incentivo del trabajo informal (emprendedores, formación de cooperativas entre otras), pero aun así no da abasto frente a los requerimientos de los individuos que tienen un mayor compromiso de discapacidad.

La importancia de este trabajo investigativo está dada por la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental – intelectual desde la participación en el taller protegido, debido a que se considera una alternativa viable de empleabilidad ya que, presentan mayor dificultad en tener un trabajo decente en el mercado laboral (OIT, 1999).

Con el propósito de profundizar en la implementación, ejecución y rentabilidad de los talleres protegidos o centros protegidos, es que se realizó una revisión exhaustiva de variados antecedentes internacionales, siendo uno de estos: El estudio “Economic analyses of supported employment programmes for people with mental health conditions: A systematic review”, lleva a cabo un análisis sistemático sobre empleos con apoyo, que abarca modelos y estudios basados en ensayos, la revisión sistemática revela 56 artículos que cubren 54 evaluaciones económicas que examinan el caso económico de empleos con apoyo para personas que viven con todas las condiciones de salud mental. La disponibilidad de servicios sigue siendo limitada en muchos países. Los programas de empleo apoyado ayudan a las personas a ingresar o regresar al empleo. Los programas varían, pero se caracterizan por un enfoque de "lugar y entrenamiento" con un enfoque en el empleo competitivo como objetivo con apoyo continuo para retener el empleo, esta revisión tiene como objetivo revisar exhaustivamente la evidencia sobre las evaluaciones económicas de los programas de empleos con apoyo individual (Park et al., 2022).

En el estudio “Rituals of recognition: Interactions and interaction rules in sheltered workshops in the Netherlands”, se centra en tres instituciones que tienen talleres protegidos en los países bajos. La metodología utilizada fue la observación participante y entrevistas semi estructuradas. La investigación contempló observar a personas con discapacidad intelectual en los talleres protegidos evidenciándose que el reconocimiento a menudo falla, con una mayoría que se siente excluida y

estigmatizada (Bigby & Wiesel, 2011; Carnicero y Wilton, 2008; Sebrechtsa, et al., 2018). Se da a conocer también que los empleos protegidos están configurados para contrarrestar y reparar tales experiencias negativas para el área de trabajo con el objetivo, que el reconocimiento ocurra de manera más fluida y fácil en lugares donde se hacen menos demandas, se reconociendo sus "diferencias" (CareWell, Cita2016b, Sebrechtsa, et al., 2018). Evidenciándose que los hombres jóvenes con discapacidad intelectual se encuentran en una situación contradictoria: el reconocimiento está destinado a surgir a través del trabajo, pero solo un pequeño porcentaje puede estar a la altura de las demandas del mercado laboral de productividad y competencia. Para los demás, apenas hay un empleo serio en oferta, y terminan en un trabajo protegido. Por ello, se entiende que el empleo no se trata solo de ser económicamente autosuficiente, sino también de sentirse social y culturalmente incluido y de ser valorado por las contribuciones de uno (Todorov, Cita2001, Grover, Cita2014; Hancock Cita2016; Holtgrewe, Cita2001; Islam Cita2012; Juul, Cita2012; Sebrechtsa, et al., 2018).

En relación con el documento "There Is Nothing Wrong with Me': The Materialisation of Disability in Sheltered Employment". Realiza un análisis respecto al trabajo protegido en Reino Unido, el cual plantea que el trabajo protegido o los centros especiales de producción para las personas con discapacidad, son programas que segregan a los individuos, donde por lo general son financiados mediante organizaciones privadas sin fines de lucro, la cual no es estable y a su vez da visibilidad a cómo las prácticas materiales y discursivas, materializan la discapacidad, afectando de manera directa en el desempeño y productividad del empleo, donde la dificultad que presentan las personas con discapacidad no está dada

solamente por la discapacidad como tal, sino que es un conjunto de las barreras físicas, actitudinales, de comportamiento del entorno. Otro punto relevante que se plantea es el análisis de las prácticas materiales y discursivas las cuales repercuten en los procesos de inclusión/exclusión en las organizaciones. (LBend & Priola, 2021)

Otro artículo en revisión fue ¿Qué factores condicionan la viabilidad financiera de los centros de empleo tutelados? Donde se destaca que el objetivo de los talleres protegidos es apoyar a las personas con discapacidad sin empleo para prepararse y fomentar sus habilidades, destrezas, con el fin de obtener un trabajo dentro del mercado competitivo. A su vez se refiere la importancia de abordar la integración social, laboral, rehabilitación de las personas con discapacidad de manera paralela en los talleres protegidos. Por lo que corresponde a los resultados del análisis, se observa que los talleres protegidos presentan una tasa de rentabilidad baja, la cual estaría dada porque son empresas sociales donde el objetivo principal es la inclusión laboral de los individuos. Por otra parte, se resalta que *“existe una notable falta de literatura sobre la viabilidad económica, financiera y la rentabilidad de estos centros. (Manzano Martín et al. 2016; Gelashvili et al. 2015 a, b).*

En la revisión de los antecedentes en Chile nos encontramos con la tesis La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile, en la que hace referencia a que es indispensable que un sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad aborde el desafío de regular el empleo protegido desde la óptica del derecho del trabajo, no desde una perspectiva de rehabilitación o educación como lo hace

actualmente nuestra legislación, puesto que estos espacios pueden cumplir un rol relevante en nuestro país, siendo el desafío orientarlos de modo que se transforman en puentes de inclusión y no en enclaves de segregación, dado que el trabajo es un medio de entrada a la sociedad, el cual permite la interacción entre las personas, la creación de vínculos, el desarrollo de los planes de vida, la realización personal y la autonomía económica de los individuos. Es por ello que una tarea prioritaria para lograr una sociedad más integrada es promover la inclusión en el mundo del trabajo. (Mayorga, 2018)

Actualmente el departamento de inclusión Vitacura cuenta con un taller protegido compuesto por nueve participantes adultos/as, todos con algún tipo de discapacidad, predominando la discapacidad mental – intelectual, el cual está enfocado en la producción de estampado de diversos productos (tazas, libretas y bolsas ecológicas de diferentes tamaños y diseños). Los/as usuarios/as participan del taller de manera voluntaria con el fin de mantener una actividad ocupacional, significativa y de contribución a la sociedad. La gran mayoría presenta habilidades y destrezas para desempeñarse en algún puesto laboral, pero requieren de un constante apoyo y guía durante la jornada laboral, lo cual impide acceder al ámbito laboral regular, por otra parte algunos tienen prestación de salud privada, siendo “cargas” de su padre o madre y/o tienen pensión heredada, lo cual si llegasen a trabajar mediante contrato u honorarios, la pierden automáticamente y no hay opción de revocar.

1.2. Problema de investigación

La Hipótesis de la presente investigación es que existe una escasa oferta laboral para personas en situación de discapacidad intelectual de grado severo. En consideración que la ONU aprobó en 1948 un empleo digno para todo ser humano, podemos decir que la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad ha sido lenta. (Paz & Silva, 2020).

Esto se evidencia que en Chile a partir del año 2018 entra en vigencia la Ley de Inclusión laboral 21.015 para las personas en situación de discapacidad, sin embargo, existe un alto porcentaje de desempleo. Esto se ve reflejado de acuerdo al endisc III en donde se muestra que el porcentaje de la población en situación de discapacidad corresponde a un 17,6% siendo un 11,4% de grado severo, de este último un 14,6% representa al género femenino y un 8,0% al género masculino. Otro dato importante que nos entrega el estudio para reflejar la realidad actual en Chile, es que el 64,4% de las personas en situación de discapacidad severa se encuentra inactiva laboralmente (ENDISC III 2023).

Respecto a la legislación anteriormente mencionada, nos encontramos con situaciones que no propician la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, siendo algunas de estas; las PcD debido a sus características propias quedan excluidas de los procesos de producción de los trabajos, ya que aun existe el estigma/prejuicio, que estos no cumplen con las competencias o habilidades laborales (Cea, 2021). A su vez es relevante destacar la incumbencia de las personas a cargo de los procesos de selección y /o de intermediación laboral, quienes cumplen un rol fundamental frente a la actitud, a la equidad, procesos de adaptación y

como facilitadores de inclusión en contexto sociolaboral. (Gandarillas et al., 2014; Paz & Silva, 2020).

Otro punto por considerar es que la perspectiva socio histórica en nuestro País respecto a la inclusión laboral, es que las PcD debido a sus características, estas no pueden trabajar, por lo cual estos deben obtener ayuda o apoyos desde el Estado, que este se haga responsable de cubrir las necesidades básicas (alimentación, vestuario, salud, vivienda entre otros). (Cea, 2021, p 228-229)

En consideración a la Ley 21.015, respecto a la cuota de cumplimiento de inclusión esta es baja, siendo sólo un 1% del total de los trabajadores. Las contrataciones son a plazo fijo, ya sea por un tiempo determinado o también debido a que la PcD opta por desertar del trabajo debido a diversos factores, entre ellos, discriminación, salud, traslados, lo cual no contribuye a incrementar significativamente la empleabilidad (Cea, 2021, p 243)

A nivel local, en la comuna de Vitacura, la realidad no es muy diferente, puesto que la comuna no cuenta con una oficina de información laboral (OMIL) que apoye la intermediación laboral de las personas en situación de discapacidad. El trabajo en este ámbito se ha desarrollado principalmente por medio de talleres protegidos, donde en un comienzo estos surgieron como una instancia cultural y recreativa. Posteriormente debido a la necesidad de una ocupación significativa de la población, es que se plantean talleres protegidos, donde se capacita en oficio de sublimación, el cual consiste en estampado digital de tazones y bolsas ecológicas. Este taller lo componen dos profesionales (diseñadora gráfica,

Terapeuta Ocupacional) y nueve usuarios (tres mujeres y seis hombres). Lamentablemente, el taller no da respuesta a la necesidad de inclusión laboral, puesto que se enfocan principalmente en que sea una ocupación, sin profundizar en la posibilidad real de empleabilidad.

Por otro lado, en la comuna existen fundaciones u organizaciones privadas que cuentan con talleres protegidos, los cuales son de pago mensual, aún así la cantidad de usuarios que pueden asistir y acceder a esto es baja en comparación a la necesidad de la comuna. Sin embargo, el objetivo principal de estos es bastante similar al de la Municipalidad de Vitacura, siendo una ocupación significativa para las PcD y no entregan herramientas de empleabilidad.

1.3. Preguntas de investigación

- A. ¿Cuál es la percepción y requerimientos de las personas en situación discapacidad mental intelectual y sus familias respecto a la participación en el taller protegido?
- B. ¿Qué percepción tienen los actores claves respecto al taller protegido?
- C. ¿Cuáles son las demandas de los actores claves respecto al taller protegido?
- D. ¿Qué expectativas tienen los actores claves respecto al taller protegido?
- E. ¿Qué propuesta de solución podría instalar mejoras significativas para las personas con discapacidad mental intelectual?

1.4. Objetivo general

Conocer la percepción y requerimientos de las personas en situación discapacidad mental intelectual y sus familias respecto a su participación en el taller protegido para elaborar una propuesta de solución

1.5. Objetivos específicos

1. Describir la percepción de los actores claves respecto al taller protegido
2. Conocer las demandas de los actores claves respecto al taller protegido
3. Identificar las expectativas que tienen los actores claves respecto al taller protegido
4. Elaborar propuesta de solución que incorpore mejoras significativas para las personas con discapacidad mental-intelectual que participan en el taller protegido.

2. MARCO DE REFERENCIA (5.000 palabras aprox.)

2.1. Marco teórico

2.1.1. Paradigma Interpretativo

Un paradigma lo entenderemos como: *“constelación de creencias, valores, etc. que comparten los miembros de una comunidad científica dada y en otra, las concretas soluciones de problemas que empleadas como modelos o ejemplos pueden remplazar reglas explícitas como base*

a la solución de los restantes problemas...” (KUHN, T. 1992; p. 269), En definitiva, entenderemos como miembros tienen en común un lenguaje, unos valores, unas metas, unas normas y unas creencias (Fernández Díaz, 1985)

De este modo, el estudio se posiciona desde el paradigma interpretativo, puesto que busca la comprensión de los actores claves, intentando comprender la realidad y los significados que éstos le dan al taller protegido en el cual participan (pérez 1994; Ricoy 2006).

El carácter cualitativo que caracteriza al paradigma interpretativo busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización. Las técnicas de recogida de datos más usuales son la observación participativa, historias de vida, entrevistas, los diarios, cuadernos de campo, los perfiles, el estudio de caso, etc. Tanto las conclusiones como la discusión que generan las investigaciones que comparten la doctrina del paradigma interpretativo están ligadas fundamentalmente a un escenario educativo concreto contribuyendo también a comprender, conocer y actuar frente a otras situaciones (RICOY, 2006). En este caso, en la investigación se busca profundizar en la percepción de los actores claves mediante entrevistas semi estructuradas que se detallarán más adelante en marco metodológico.

Desde el paradigma interpretativo se enfoca en los deseos, intereses, motivos, expectativas, concepción del mundo, sistema ideológico del observador, no se puede interpretar de manera neutral, separando al observador del factor subjetivo, de lo espiritual. Se centra en la descripción de lo que es único y personal en el sujeto y no en lo

generalizable; Este paradigma no concibe la medición de la realidad, sino, su percepción e interpretación, y lo hace como una realidad cambiante, dinámica, dialéctica, que lleva en sí sus propias contradicciones. (Santos, 2010)

Por lo anterior, al posicionarnos de este paradigma podemos describir fenomenológicamente como los actores claves interpretan el taller y cómo éste influye en sus vidas diarias y en su calidad de vida desde sus subjetividades particulares.

2.1.2. Enfoque de Derechos

En el transcurso del tiempo el enfoque de derechos se ha centrado en los grupos de población que presentan una mayor situación de vulnerabilidad, discriminación, exclusión, entre otras a lo largo de su existencia.

Este enfoque busca confortar las capacidades de los garantes de los derechos (haciendo referencia principalmente a los gobiernos) de respeto, protección. También este considera a la persona como un ser integral, por lo cual para poder abordar las complejidades que se puedan presentar en un individuo, se debe considerar la relación que existe entre el ambiente y la persona.

Por otra parte distingue al individuo como un agente activo en su desarrollo, en vez de ser un agente pasivo a la espera del servicio. Otro aspecto fundamental a considerar es; comunicar, entregar las herramientas e información necesarias. Además su participación es indispensable tanto para mantener el progreso y garantizar sus derechos.

Las personas en situación de discapacidad son uno de los grupos de población en situación de mayor vulnerabilidad y quienes a su vez se han vistos envueltos en una restricción de sus derechos, siendo uno de esto la libre elección de su ocupación, oficio, trabajo (entre otros) las cuales están dadas por lo “que hay” en vez por lo que requieren de acuerdo a sus necesidades e intereses.

El enfoque busca transformar la vida social y cotidiana de las personas con base en una nueva ética del desarrollo humano, poniendo el acento en la persona, entendida como sujeto integral. Cuyo punto de partida es el reconocimiento de las diferencias sociales que se han expresado en términos de desigualdades sociales. Impulsando una perspectiva que recupera la diversidad social que reconoce la especificidad (Guendel, 1999).

De acuerdo a lo que me menciona Guendel, es relevante comprender que a través de este concepto, se logra visualizar al individuo como un ser holístico, contemplando todas las áreas de su vida, falta de oportunidades, exclusión, para llevar a cabo de manera eficaz la transformación de esta.

2.1.3. Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad surge a finales de los años sesenta por activistas de discapacidad y organizaciones de personas con

discapacidad, como el movimiento de vida independiente que nace en Estados Unidos como un movimiento social de personas con diversidad funcional, que lucha por su emancipación y el empoderamiento, con la finalidad de reivindicar (Palacios, 2008).

Comprende que las causas que originan la discapacidad son sociales (Palacios., 2008, p.103) Pues si bien una persona puede tener un déficit, se evidencia la condición de discapacidad al interactuar con el ambiente. Debido a que se le dificulta realizar alguna actividad o participar socialmente en sus actividades de la vida diaria

El modelo considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, desde una perspectiva de utilidad, de este modo se considera que las personas con discapacidad merecen y deben tener una ocupación significativa para aportar a la sociedad.

Desde esta perspectiva el estudio se posiciona desde el modelo social de la discapacidad y comprende que la sociedad y las políticas públicas se deben enfocar en eliminar las barreras y hacer una sociedad más inclusiva y accesible como se concibe en el modelo, donde las limitaciones son de la propia sociedad.

Logrando así, que las personas con discapacidad no vivirán con una desesperanza aprendida y sintiendo que no son de utilidad para la sociedad siendo sujetos de caridad y no de derechos como debe ser.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual independiente de la institución donde se lleve a cabo es aún una tarea compleja, debido a que requiere de apoyos y recursos específicos para su

óptima implementación. Por lo tanto, es la sociedad quién debe hacerse cargo de entregar las herramientas y ajustes para generar inclusión y que las personas con discapacidad puedan sentirse parte de la sociedad y ser un sujeto activo de ésta, así también lo percibe Palacios en donde refiere: *“Toda vida humana, con independencia de la naturaleza o complejidad de la diversidad funcional que le afecte, goza de igual valor en dignidad. Toda persona, cualquiera sea la naturaleza o complejidad de su diversidad funcional, debe poder tener la posibilidad de tomar las decisiones que le afecten en lo que atañe a su desarrollo como sujeto moral, y por ende debe permitirse tomar dichas decisiones.”* (A. Palacios, El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pág. 141)

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Discapacidad intelectual:

Históricamente la discapacidad intelectual ha estado asociada a términos utilizados de forma peyorativa, por ello ha sido el argumento principal que ha motivado los cambios de nombre, con términos en ocasiones mal utilizados al transitar del lenguaje científico al popular: imbéciles, idiotas, subnormales, oligofrénicos, conceptos que eran válidos inicialmente en la práctica médica e investigadora y convertidos hoy en descalificaciones en los contextos y situaciones cotidianas (Cuesta, 2019)

Entenderemos la discapacidad intelectual como un trastorno que comienza durante el período de desarrollo, en nuestra cultura, este tiempo se ciñe a los primeros 18 años de vida de la persona y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo, en los dominios conceptual, social y práctico. Existen limitaciones en áreas relevantes de la vida tales como el lenguaje, la movilidad, el aprendizaje, el autocuidado y la vida independiente ((DSM-V., 2014, p.17; Cuesta, 2019).

2.2.2. Taller Protegido

Se entiende por taller protegido aquel lugar donde se desarrollan habilidades laborales pero en condiciones especiales. Los talleres protegidos tienen horarios de trabajo no muy extensos y la presencia constante de un instructor que supervisa constantemente las labores de las personas que tienen habilidades mínimas. Discapacidad en Chile, Pasos a un modelo integral del funcionamiento humano, Fondo Nacional de la Discapacidad, autores Andrea Zondek, Mauricio Zepeda, Francisco González, Eladio Recabarren, capítulo 4 Discapacidad y trabajo, pág 60) 2006.

El taller protegido está dirigido a las personas en situación de discapacidad que requieran adquirir, potenciar y/o mantener competencias básicas o de oficio (en algunos casos) para poder insertarse en el mercado laboral de manera independiente o dependiente. Se imparten tanto en instituciones públicas como privadas sin fines de lucro. Además cuenta con personal idóneo en temáticas de discapacidad e inclusión laboral, quienes deben velar por la accesibilidad y/o ajustes

correspondientes con el fin de fomentar la independencia en cada usuario, usuaria. Por otra parte, el o los profesionales están presentes durante toda la jornada, en ningún momento los usuarios quedan solos, debido a que se pueden presentar desregulaciones, crisis y/o accidentes que requieren del apoyo de un tercero.

2.2.3. Calidad de Vida:

Calidad de vida está definida como la percepción que tiene una persona sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones. Es un concepto de amplio alcance que está atravesado de forma compleja por la salud física de la persona, su estado fisiológico, el nivel de independencia, sus relaciones sociales y la relación que tiene con su entorno." (OMS, 2002).

Otra definición es *"un estado deseado de bienestar personal que: es multidimensional; tiene propiedades éticas -universales- y émicas -ligadas a la cultura; tiene componentes objetivos y subjetivos; y está influenciada por factores personales y ambientales"*. (Robert I, schalock y miguel ángel verdugo)

De acuerdo a lo planteado, calidad de vida es un concepto bastante amplio, el cual está determinado por diversos factores tanto internos como externos, que influyen en la cotidianidad de las personas. A su vez este concepto es cada vez más utilizado en el ámbito de la discapacidad mental intelectual con el fin de realizar mejoras tanto de los servicios como los apoyos a personas con discapacidad.

2.2.4. Inclusión laboral:

“La inclusión laboral implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización” (Fundación Descúbreme, 2019, p.8).

Implica “ampliar la participación en el trabajo remunerado en condiciones decentes, empleo productivo y de calidad, con derechos y protección social” (S. Cachina, División de Desarrollo Social, CEPAL, 2019).

De acuerdo con la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017), la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo. Considera brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden, promoviendo un ambiente de paz y sostenibilidad al ofrecer un trato y pago justo al empleado. Así también, la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja y finalmente, proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral (Millan, 2008).

2.2.5. Ocupación:

Identificamos como base que el ser humano es un ser ocupacional (Blesedell et al., 2011, p.16). Entenderemos como ocupación: “proceso

activo de vivir: desde el comienzo hasta el final de la vida, nuestras ocupaciones son todos los procesos activos de cuidar nuestra persona y de los otros, disfrutar la vida, y ser social y económicamente productivos durante la vida y en distintos contextos”. (Townsend., 1997, p.19; Blesedell et al., 2011, p.8).

Desde el colegio de Terapeutas Ocupacionales de Chile, definen ocupación como “Aquella actividad con sentido en la que la persona participa cotidianamente y que puede ser nombrada por la cultura”.

Para efectos de este estudio que los usuarios participen en el taller protegido es una ocupación.

Es a través de los ingresos percibidos mediante un trabajo, por lo general, es que todo individuo ya sea con o sin discapacidad, tiene acceso a prestación de salud, educación, seguridad social, cultura, deporte etc., lo que conlleva poder tener una mejor calidad de vida de manera integral.

El grupo colectivo “apunta la necesidad de una orientación sociolaboral en los periodos significativos de formación, inserción laboral y desarrollo profesional, lo que se traduce en un acompañamiento a lo largo de la vida” (Laborda. C- González. H, 2017), lo cual hace referencia a lo anteriormente descrito, requerimiento de apoyo u orientación laboral desde la educación escolar, lo cual facilita el desarrollo de formación Técnico-profesional como herramienta para favorecer la calidad de vida.

2.3. Marco legal

En el marco legislativo nos encontramos con algunas leyes que han ido avanzando en temas de derechos y derechos laborales de las personas con discapacidad mental, a continuación revisaremos algunas de estas leyes y normativas:

- Ley N° 18.600: Se publica durante el año 1987 la cual “Establece normas sobre deficientes mentales”. *Esta legislación “establece la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades que constituyen derechos para las personas con discapacidad mental y los deberes para su familia y la sociedad en su conjunto”* (BCN). En el art. N°10 hace referencia a que todas las personas jurídicas sin fines de lucro que lleven a cabo talleres protegidos para personas con discapacidad mental, que sean con fines terapéuticos y/o laborales pueden recibir aportes de privados conforme a la Ley de impuestos a la renta contenida en el art. 1 del decreto Ley N° 824 de 1974. Mediante este artículo se establece un método de financiamiento de los talleres protegidos, el cual es variable y no tiene ninguna obligación para las empresas.

Por otra parte el art. N°12 *“las municipalidades podrán crear, financiar o contribuir a financiar, establecimientos educacionales especiales, talleres de capacitación o de trabajo y hogares de protección para personas con discapacidad mental”*. Nuevamente se logra observar que la Ley sólo hace referencia a un cumplimiento de

manera abierta, pero que no es determinante, no es una acción a que los municipios deban llevar a cabo de forma obligatoria.

- La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, Promulgada en el año 2006 y ratificada por Chile en agosto de 2008, nos encontramos con el artículo 27 que establece derechos de trabajo y empleo, en el punto N° 1 afirmando 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 laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardan 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 internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad, 2006)
- Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad: se promulga en el año 2010, la cual señala en el artículo N° 1, “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010)

En el artículo 43. Establece que “El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a. Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación
- b. Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación
- c. Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro programas de acceso al empleo para personas con discapacidad
- d. Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo

Artículo 44. El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes.

- Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, entrando en vigor el año 2017. Esta Ley fomenta que las instituciones públicas y privadas, 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. (Biblioteca Congreso Nacional de Chile, 2017).

El espíritu de la Ley es aumentar la contratación de personas con discapacidad debido a que sí bien la anterior promueve la inclusión laboral ésta no era obligación y no tenía ninguna sanción, por lo tanto, la inclusión laboral de personas con discapacidad era muy baja y quedaba sólo a voluntad de las empresas.

- Ley N° 21.275, en el año 2020 se promulga, entrando en vigor en noviembre del 2022 la cual modifica el código del trabajo *con la finalidad generar una efectiva integración de los trabajadores con discapacidad, para lo cual establece que al menos un trabajador que se desempeñe en recursos humanos dentro de las empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que será acreditado con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267*". (Biblioteca Congreso Nacional de Chile, 2017)

Tras lo planteado, podemos ver que a lo largo de la historia en el marco legislativo, las leyes han tenido un progreso en materia de la Inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad, pero aún son deficientes en resguardar, promover y garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad mental intelectual moderada. Puesto que aún no se estructuran mecanismos operativos para generar

inclusión de éstos, y lo que se realiza en la práctica es la inclusión laboral de las personas con discapacidad leve, dejando nuevamente en el olvido a un grupo de personas importantes. En cuanto a los talleres protegidos, estos nacen de manera autónoma por lo general, desde agrupaciones de la sociedad civil, de familias cuidadoras, personas con discapacidad, estableciéndose desde una perspectiva caritativa y no de derechos como debería ser.

3. METODOLOGÍA (2000 palabras)

Esta investigación se utilizó metodología cualitativa con diseño fenomenológico dado que se busca observar y describir fenómenos en un contexto determinado, siendo de tipo no experimental, con el propósito de examinar la manera en que los individuos perciben sus vivencias, profundizando en los puntos de vista y significados, como se dan en su contexto natural, sin manipular las variables dadas para luego analizarlas (Hernández, 2014).

En función de lo anterior, cabe destacar que el propósito de la investigación es conocer y describir las percepciones que presentan las personas con discapacidad mental intelectual que son parte del taller protegido de la Municipalidad de Vitacura con el fin de realizar un levantamiento de sus necesidades o requerimientos respecto al desarrollo de este y así fomentar tanto su inclusión laboral y social.

Tipo de muestra

“La población objetivo, es por conveniencia, puesto que son usuarios-usuarias, cuidadoras y profesionales del taller protegido. Escogidos por la investigadora de acuerdo al nivel de participación activa que presentan en el taller y por la variación de género de usuarios que fuese de manera equitativa (Hernández, 2014). Siendo este tipo de muestra favorable para la elección de las características que se quiere abordar en la investigación. Como muestra se utilizará a 6 PcD mental-intelectual usuarios del taller protegido, 3 cuidadores de los usuarios y 2 profesionales de la municipalidad de Vitacura.

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión los dividiremos de acuerdo a los tipos de actores claves:

Usuarios del taller protegido

- Persona con discapacidad mental intelectual acreditable (certificado médico, RND)
- Participante del taller protegido Municipalidad de Vitacura
- Rango etario; en edad laboral desde 18 a 60 (mujer)/ 65 (hombre) años.
- Residencia en la comuna de Vitacura

Cuidadores

- Ser familiar o adulto responsable de usuario del taller protegido
- Ser mayor de 18 años
- Residencia en el mismo domicilio que el usuario

Profesional

- Participación del taller protegido como profesional
- Contar con experiencia mayor a 2 años en el taller protegido
- Ser mayor de 18 años

Técnica recolección de datos.

Fuentes primarias:

- La técnica de recolección de datos para el presente estudio se basó en entrevistas semi estructuradas a todos los actores claves que se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información (Hernández. R, et al 2014).

Fuentes secundarias:

- Base de datos de taller protegido del Departamento de Inclusión Vitacura
- Diagnóstico comunal de discapacidad 2022
- Revisión Bibliográfica de la temática expuesta

Criterios de rigor

- Dependencia: Esta se asegura mediante la grabación de audios de las entrevistas
- Credibilidad: transcripción de las grabaciones de audios de las entrevistas

- Confirmación: Validación de la transcripción de la entrevista con los entrevistados/as.

Principios éticos

- Consentimiento informado
- Confidencialidad
- Respeto a los participantes

3.1. Metodología y fases asociadas al proceso de diagnóstico participativo con el grupo prioritario

El diagnóstico participativo se realiza de acuerdo con las siguientes etapas

Etapa 1 inmersión

- Contacto con la municipalidad de Vitacura y el taller protegido en el cual se da a conocer el proceso de investigación.
- Selección de participantes: Se seleccionan los actores claves de acuerdo con los criterios de inclusión
- Contacto con los actores claves: Se contacta a los actores claves para consultar su interés en participar del diagnóstico, confirmando su participación de manera voluntaria, se confirma lugar, fecha y hora de aplicación.

- Elaboración de los instrumentos: Previamente se consideran los ajustes razonables para la elaboración de consentimiento informado, entrevistas.

Etapa 2 aplicación

- Aplicación de instrumentos: Se lleva a cabo en oficina de Municipalidad, resguardando la privacidad y confidencialidad de los participantes. Se presenta, contextualiza el proceso de investigación, se entrega y explica consentimiento informado, se resuelven dudas.

Se inicia el proceso de grabación de entrevista y su aplicación acorde al tipo de actor clave.

Al finalizar la entrevista se informa al actor clave próxima fecha, hora y lugar para la validación de la transcripción de entrevista

- Transcripción de entrevistas: Se lleva a cabo mediante la escucha de grabación de los audios, de manera explícita.
- Validación de transcripción: El actor clave verifica que la transcripción de la entrevista corresponda a lo que ella o él refirió

- 3.2. Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de solución con el grupo prioritario y actores de instituciones relevantes del territorio.

La validación de la propuesta de solución se realiza de acuerdo a las siguientes etapas:

Etapa 1 Contacto

- Se contactó a los actores claves que participaron del diagnóstico participativo, para convocarlos a la validación de la propuesta de solución.
- Se refuerzan los ajustes necesarios para la plena participación de cada actor.

Etapa 2 grupo focal

- Se convoca a grupo focal de acuerdo a tipos de actores, en el cual se acogen las impresiones de la propuesta de solución. Donde a través de una pauta guiadora se toman notas, con el propósito de sistematizar la información recopilada.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO (4000 palabras)

CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Identificación de los usuarios

	Edad	Género	Nivel académico	Se cita
Usuario 1	55	Femenino	Completa	Usuario 1
Usuario 2	22	Masculino	Completa	Usuario 2
Usuario 3	45	Masculino	Completa	Usuario 3
Usuario 4	40	Masculino	Completa	Usuario 4
Usuario 5	52	Masculino	Completa	Usuario 5
Usuario 6	55	Masculino	Completa	Usuario 6

Identificación de los cuidadores

	Edad	Parentesco	Ocupación	Se cita
Cuidador 1	75	Madre	Dueña de casa	Cuidador 1
Cuidador 2	62	Madre	Administrador de empresa	Cuidador 2
Cuidador 3	50	Madre	Cesante	Cuidador 3

	Profesión	Cargo en el taller	Tiempo en el taller	Se cita
Profesional 1	Terapeuta Ocupacional	Terapeuta Ocupacional	5 años	P1

4.1 Resultados del Objetivo 1: Describir la percepción de los actores claves respecto al taller protegido

La dimensión identificada es la percepción la que entenderemos que no depende sólo de la naturaleza de los estímulos, sino que sobre ella influyen los estados y disposiciones del organismo. Siendo dinámica y dependiente de los estados y de las características de los sujetos (Salazar et al, 2012)

Se identifican las siguientes unidades:

Entretención: en la cual los usuarios identifican que se entretienen en el taller, es un espacio de distracción como lo podemos ver en la siguiente cita: "*Si exactamente , exactamente yo me entretengo venir al trabajo protegido con ustedes lo paso super bien "* (Usuario 1).

Socialización: identifican el taller protegido como un espacio para compartir, interactuar y conocer otras personas formando lazos y creando

amistades y lazos de confianza, así se manifiesta en la cita *"Lo que más me gusta es ir a trabajar, estar con los amigos"* (Usuario 3).

Trabajo: En esta unidad se ve reflejado que los actores claves identifican que es una oportunidad laboral para tener su propio negocio como lo podemos apreciar en la siguiente cita: *"lo mismo que hacemos nos sirve para eso, para tener su propio negocio"*(Usuario 3).

Autonomía: Los actores claves identificaron que el taller protegido les daba autonomía, entregándoles herramientas como el manejo de dinero, así se evidencia en la siguiente cita *"es super importante el taller porque a Rodri le gusta, se siente bien, viene contento, le ha ayudado a estar más atento, él sabe manejar el dinero"* (Cuidador 2)

Resultados del objetivo N°2: Conocer las demandas de los actores claves respecto al taller protegido.

En este objetivo se establece la dimensión de necesidad, de ésta se identifican las siguientes unidades:

Remuneración: donde los usuarios expresan la importancia de poder generar sus propios ingresos con el fin de cubrir sus gastos, tal como se logra apreciar en la siguiente cita: *"que podamos vender para comprarme mi ropa que mi mamá no le gusta mi ropa y no me deja comprarme lo que yo quiero"* (usuario 5)

Continuidad: en esta unidad son los cuidadores quienes la identifican como tal, indicando que es un espacio protegido, les gusta para sus hijos, les da sentido de pertenencia, refiriendo: *"La verdad que como es Santiago, la idea nuestra es que él se mantenga en el taller"* (cuidador 1). *"muy importante en realidad, tanto así que me daría mucha pena si esto*

no sigue” (cuidador 2). “y que continúe igual, con las ventas, las ferias” (cuidador 3).

Innovar: los usuarios se refieren a esta unidad, respecto a actualizar diseños, formas e incluso realizar algún producto nuevo, tal como se refleja en las siguientes citas: "Haced nuevos diseños" (usuario 3). "que hiciéramos algo distinto, otra cosa, esto ya lo sabemos hacer, ya lo manejamos no se me ocurre nada nuevo, pero algo distinto" (usuario 6)

Resultados del objetivo N° 3: Identificar las expectativas que tienen los actores claves respecto al taller protegido

Se establece la dimensión de posibilidad, en la cual se identifican las siguientes unidades:

Manejo de dinero: referida principalmente por los propios usuarios, debido a que esto lo consideran importante en sus vidas y que a pesar de trabajar en esto, aún requieren seguir abordando y practicando para que no se les olvide, ya que presentan bastante dificultad y debido a esto por lo general pierden dinero, lo cual se refleja en las siguientes citas "*que poder contar, tener dinero, dar vuelto esas cosas así*" (usuario 4). "*me cuesta el dinero, salir a comprar, si eso podríamos hacer*" (usuario 6)

Espacio: unidad identificada por profesional del taller, donde refiere que debido a la alta demanda de personas interesadas, no es posible incorporar debido al espacio reducido en el que se imparte el taller. cita "*nuevo grupo, todas las personas que están interesadas y que no son parte del taller actual*" (profesional).

Independencia: reflejado en la necesidad que los usuarios requieren de un apoyo constante en el tiempo, que si bien desarrollan o presentan independencia en varias áreas de la vida cotidiana, siempre requerirán reforzarlo y estar practicando. tal como refiere: *“este, se que lo hacen, pero trabajar más en andar en la calle, los nombres, las micros, metro, los paraderos, que se ubiquen” (cuidador 3).*

5. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN

5.1. Descripción general de la propuesta de solución

La propuesta de solución es un plan acción para realizar una incubadora de cooperativa inclusiva en la comuna de Vitacura

Objetivo: es entregar información y herramientas a las personas con discapacidad y a sus cuidadores y/o representantes con el fin de que puedan crear, financiar y comercializar sus productos de manera independiente. De esta manera, se dará continuidad al taller protegido

El plan de acción para la conformación de una Cooperativa es el siguiente:

- Búsqueda de socios (se debe conformar con 5 personas como mínimo) en el caso de ser cooperativas de trabajo, de no ser así la conformación mínima es de 10 personas, dependiente del tipo de cooperativa que se desee conformar
- Elegir el tipo de cooperativa, de acuerdo a la necesidad de continuidad del taller protegido, esta sería cooperativa de trabajo, debido a que tiene por objeto producir, transformar bienes o prestar servicios a terceros, a través del trabajo de sus socios

- Realizar análisis de factibilidad del proyecto, el cual consiste en hacer un estudio de la viabilidad legal, técnica, financiera, económica, de gestión, institucional y medioambiental
- Designación de un comité organizador, quienes deberán encargarse de realizar encuestas y registros de futuros socios, recolección de aportes iniciales de futuros socios para gastos de constitución. Contratación de las asesorías legales y técnicas pertinentes para el proceso de constitución y viabilidad del proyecto entre otros.
- Convocar junta constitutiva (De dicha junta, se levantará un acta que deberá ser reducida a escritura pública ante Notario, en la cual se transcriben los acuerdos más importantes, incluyendo el de constituir la cooperativa)
- Acta de la junta constitutiva (El acta de la Junta General Constitutiva, deberá ser reducida a escritura pública y expresar el nombre, profesión o actividad, domicilio y cédula nacional de identidad de los socios que concurren a su constitución)
- Confección del extracto de la escritura pública (este debe incluir, razón social, nombre o siglas de fantasía, domicilio, período de duración, número de socios, capital, y otros)
- Inscripción (Del extracto de la escritura social, autorizado por el Notario respectivo, en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces correspondiente al domicilio de la cooperativa)
- Publicación del extracto en el Diario Oficial (El extracto de la escritura pública debe ser publicado en el Diario Oficial una sola vez. Tanto la confección del extracto de la escritura, como la inscripción y la publicación deberán realizarse dentro de los 60 días siguientes a la junta constitutiva)

- Remisión de antecedente al Decoop (presentar documentación de manera directa en el departamento de cooperativas y solicitar la inscripción de la cooperativa en el Registro de Cooperativas del Departamento de Cooperativas del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, dentro de los 20 días siguientes de la realización del último trámite, ya sea, la publicación del extracto de la escritura social en el Diario Oficial o su inscripción en el Registro de Comercio.
- Entregar información y orientación de la estructura básica de la Cooperativa
- Explicar cómo es el funcionamiento de la Cooperativa
- Entregar asesoramiento y apoyo en postulación a fondos concursables de financiamiento con actores del territorio, como HUB Vitacura (subdirección de desarrollo económico sustentable, donde cuenta con programas enfocados en la promoción y desarrollo de emprendedores en la comuna).

En todo momento se entregará asesoría y apoyo desde profesional del departamento de Inclusión. Por otra parte también se realizará derivación al HUB Vitacura con el fin de capacitarse en cómo llevar el negocio de manera eficaz, sostenible, generar innovación, participar en capacitaciones, encuentros y ferias de emprendedores con el fin de crear redes y mayor visualización, comercialización de los productos

5.2. Foco en grupo prioritario

El foco prioritario son personas adultas en situación de discapacidad intelectual y sus cuidadores que desean trabajar pero no tienen todas las herramientas y requieren un mayor apoyo.

Mediante el diagnóstico participativo en discapacidad 2022 de la Municipalidad de la Vitacura, hace referencia a que en la comuna hay alrededor de 4.876 personas en situación de discapacidad en un intervalo desde los 2 a 86 años. Siendo la población adulta entre 30 y 57 años correspondiente a un 45% del total. A partir del estudio comunal y desde la base de datos del Departamento de Inclusión, se observa que el tipo de discapacidad predominante en la comuna es la discapacidad mental intelectual donde nos encontramos con diagnósticos de Déficit cognitivo, Síndrome de Down y Personas neurotípicas o neurodivergentes correspondiendo a un 60% del total de la población con discapacidad.

El grupo prioritario en cuestión, la gran mayoría alcanza nivel académico enseñanza media completa, donde por lo general son egresados de colegios regulares, en épocas que no existía mayor conocimiento de las necesidades educativas especiales. Por lo tanto luego de terminar su proceso académico quedaron sin más que hacer. No logrando ingresar a un nivel de educación superior debido a todas las dificultades presentadas (déficit atencional, dificultad en la comprensión, relacionarse con otros, seguir normas sociales etc.) por situaciones de bullying en los colegios y mucho menos contar con alguna oportunidad laboral real concreta.

En la comuna existen fundaciones y/o corporaciones para personas en situación de discapacidad, donde en su mayoría, son de pago. Existe la posibilidad que participen de estas instancias siendo becados, pero aun así, no todos tienen esta oportunidad. El único lugar y de no pago por sus prestaciones y servicios, es el Departamento de Inclusión de la Municipalidad de Vitacura, el cual dentro de sus prestaciones, cuenta con un taller protegido, donde se realiza sublimación de tazas, bolsas ecológicas, sin costo alguno para los vecinos y vecinas de la comuna.

no cuentan con espacios públicos y protegidos acorde a sus necesidades, sus cuidadores principales, familiares, son personas de edad avanzada, por lo cual dificulta que puedan tener un mayor apoyo por parte de sus familias, donde además su independencia se ve interferida por los resguardos y aprehensiones que estos manifiestan.

5.3. Carácter innovador de la propuesta de solución (demostrar cualidades o fases que lo transforman en innovador)

El proyecto es innovador puesto que aporta a la redistribución de los recursos en la comuna de Vitacura para dar respuesta a una problemática que requiere ser trabajada para lograr la inclusión de todas las personas independiente del tipo y nivel de discapacidad que tenga una persona, mediante la conformación de una incubadora de cooperativa, resolviendo así la problemática principal.

Otro punto a destacar es que en la comuna actualmente no existen empresas sociales dirigidas a promover la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.

6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN (3000 palabras)

La propuesta de validación se lleva a cabo mediante un grupo focal, el cual fue realizado el día lunes 14 de noviembre de 2022, en sala de talleres ubicada en el edificio Vitacentro comuna de Vitacura. Esta era una sala espaciosa, con bastante iluminación natural, por lo cual no fue necesario encender luz artificial, donde se disponen las sillas en forma de círculo. Al frente de este, se coloca una pizarra móvil para ir anotando o ejemplificando durante la conversación. Los actores claves fueron citados a las 15:30 por lo cual, llegaron entre las 15:15 y 15:45, por lo cual se comenzó alrededor de las 15:45 con 6 usuarios (en proporción 3 mujeres y 3 hombres), 3 cuidadores y 1 profesional del taller. Todos los actores permanecen durante todo el tiempo, lo que fue alrededor de unos 70 minutos aproximadamente, terminando a las 16:57 hrs.

Para la recolección de datos de los actores del territorio y el posterior análisis, del planteamiento de la propuesta de solución, se utiliza grabación de audio previa autorización de los participantes. La investigadora es quien modera el grupo focal, resguardando el respeto entre los individuos.

A modo de apoyo y para ejemplificar cuando sea necesario, se cuenta con una pizarra móvil, para realizar las anotaciones correspondientes.

Se comenta en qué consiste la propuesta de solución, los pasos a seguir junto a las instituciones de intermediación y de apoyo para un eficaz proceso de ejecución.

La propuesta consiste en llevar a cabo plan de acción para la formación una incubadora de cooperativa inclusiva en la comuna de Vitacura, en primera instancia liderada por los cuidadores de los actuales usuarios del taller protegido y así que logren generar ventas sin perjuicio alguno, en alianza con el departamento de Inclusión y el HUB Vitacura, programa encargado de apoyar y asesorar a los emprendedores de la comuna, donde a su vez cuentan con fondos concursables de financiamiento y capacitación.

Una vez entregada la información, se resuelven consultas, se da espacio para opiniones y reflexiones, se realiza un resumen de lo planteado y se indica a los actores, si están de acuerdo ante lo expuesto, que prosigan a firmar la propuesta de solución, con el fin de validarla.

6.1. Resultados de validación participativa de la propuesta de solución

Durante la presentación de la propuesta de solución, a partir de los usuarios se identifica lo siguiente:

Felicidad ante la posibilidad de continuar participando en el taller, independiente de la forma en que se lleve a cabo *“Ay Vivi, que rico, vamos a tener el trabajo protegido de nuevo, que bueno, es lo que más quería”* (Usuario 1)

“pero chiquillos oigan vamos a seguir en el trabajo protegido, igual nos vamos a ver, y vamos seguir todos juntos, podríamos llamar a los otros y decirles para que sepan de esto, el Jaime va a ser el más feliz” (usuario 2)

Anhelo: frente a la propuesta planteada, se observa que “ojalá se haga todo eso y podamos seguir en el protegido, y todo eso” (usuario 5)

Durante la presentación de la propuesta de solución, a partir de los cuidadores se identifica lo siguiente:

Una de las apreciaciones que se logra identificar es precaución por parte de los cuidadores, si bien la propuesta de solución es tentadora y se ve posible de llevar a cabo, aún así se muestran incrédulos, quedando demostrado en la siguiente cita *“ Se ve bien, la propuesta, habría que ir con calma y ver que tal nos va, ahora si en verdad es más cómodo que ustedes hagan todo, también se entiende que están con hartas cosas, y sí, nos toca a nosotros ahora hacer algo. No te niego que estoy bien dudosa por decirlo, pero mm mm ahí, hay que, veamos que tal nos va, en el peor escenario, no nos resulta y ya está. Veamos que sucede”(Cuidador 1).*

“Viéndolo así de ordenado y claro, me parece bien y bueno, habrá que hacerlo. Ahora ¿Los chicos igual pueden ser partícipe de la conformación de la cooperativa? eso entiendo o estoy equivocada” (Cuidador 2)

6.2. Sostenibilidad de la propuesta de solución

La propuesta de solución es factible y sostenible en el tiempo, puesto que se puede desarrollar con recursos de la municipalidad de Vitacura y existe el compromiso de generar inclusión de las personas en situación de discapacidad.

Por otro lado, es sostenible debido a que quedan las herramientas instaladas en el grupo de beneficiarios, para que estos puedan continuar con el trabajo y su empresa social.

6.3. Replicabilidad de la propuesta de solución

En relación a la replicabilidad, la propuesta de solución es factible de realizar en otras comunas e incluso en otras regiones.

Puesto que si bien, se ha enfocado en las necesidades y demandas de los actores del taller protegido en la comuna de Vitacura, es una realidad que existe a nivel nacional en la que muchas personas en situación de discapacidad intelectual en niveles moderados y/o severos tienen menos acceso y oportunidades laborales y es necesario buscar nuevas alternativas para proveer y generar instancias inclusivas de desarrollo en el ámbito laboral, siendo el cooperativismo una alternativa concreta y real.

6.4. Escalabilidad de la propuesta de solución

La propuesta de solución es escalable, ya que tiene las condiciones necesarias para hacerla a nivel regional y de país para apoyar a cientos de personas en situación de discapacidad que vivencian la discriminación y exclusión social y laboral.

Una forma de esto sería que baje como proyectos del ministerio del trabajo que colaboren con grupos de personas en situación de discapacidad que tengan objetos en común y que quieran asociarse para conformar empresas inclusivas que promuevan empleos dignos para personas en situación de discapacidad.

6.5. Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución

Es importante destacar que los ajustes necesarios se considerarán durante toda la implementación de la propuesta de solución, puesto que sin ellos no se puede llevar a cabo el proceso de entrega de herramientas.

Para ello, se considerarán entregar la información en lenguaje sencillo, dar ejemplos concretos y variedades de ellos, utilización de pictogramas para los pasos, entre otros de acuerdo a cada caso.

Así también se realizarán las jornadas en ciclos en los que se pasaran los contenidos y herramientas con la posibilidad de repetir el ciclo en caso de que algún miembro no adquiriera el conocimiento necesario de cada ciclo.

Por otro lado, las funciones dentro de la cooperativa se asignan entre los mismos miembros en donde deben ser acorde a sus habilidades e intereses particulares.

7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Luego de haber realizado una profunda investigación en torno a los talleres protegidos en Chile, donde se identifica que la legislación correspondiente a la Ley N° 18.600 que data de 1987 que estipula que las personas naturales u organizaciones que imparten talleres protegido para

personas con discapacidad, pueden recibir donaciones por parte de privados conforme a la Ley de impuestos a la renta contenida, se logra identificar de este modo, la inestabilidad de financiamiento para este espacio, la cual perdura hasta la actualidad. donde se ve reflejado a través de la postulación a fondos concursables dependiendo de esto su continuidad, generando inestabilidad e incertidumbre, dejando fuera así a una gran parte de la población que lo requiere. A su vez, el grupo prioritario ha ido en aumento de manera progresiva en los últimos años.

Continuando con la dificultad a que se ven enfrentados los talleres protegidos es que (en su mayoría) los conforman, agrupaciones u organizaciones de familias y cuidadores de personas con discapacidad o directamente desde el sector privado (empresas) dado esto las personas que se pueden ver beneficiadas, son restringidas, no existe regulación como tal, en cuanto a la conformación, obligación por parte del estado o alguna institución que se haga cargo y fiscalice. Este espacio es perfectamente propicio para el desarrollo y potencia la inclusión tanto social y laboral del grupo prioritario.

Considerando las legislaciones respectivas de inclusión laboral para personas con discapacidad 21.015 y 21.275, de igual modo no hacen referencia y no consideran a los talleres protegidos como una opción viable para esta, siendo que el objetivo de los talleres protegidos es preparar a los individuos para el mercado laboral, donde se capacitan en oficios, otros en cambio dan más énfasis en poder lograr y mantener una conducta social aceptada en la sociedad. Respecto a esto es considerable establecer una regulación de manera legislativa, para que así todas las personas de manera equitativa (sin importar el tipo o grado de

discapacidad) tuvieran una real y efectiva participación, inclusión, disfrute de derechos en la comunidad. Además destacar que el grupo prioritario cada vez va más en ascenso, transformándose así en una necesidad inminente y que de algún modo como sociedad debemos tomar responsabilidad frente a estos hechos.

Es así que damos respuesta a nuestras preguntas iniciales de investigación:

¿Cuál es la percepción y requerimientos de las personas en situación discapacidad mental intelectual y sus familias respecto a la participación en el taller protegido? Podemos decir entonces que los actores perciben que el taller protegido es un espacio en el que se pueden entretener y distraer, socializar, que les entrega herramientas para su autonomía y que les enseña a trabajar.

Respecto a otra interrogante en el transcurso de la investigación, siendo esta ¿Cuáles son las demandas de los actores claves respecto al taller protegido? se determina lo siguiente. En relación a las demanda de los actores claves, se identifica inquietud, constante preocupación frente a la continuidad del taller protegido, lo cual repercute de manera considerable en su estado de ánimo, en su bienestar emocional y social, debido a que es un lugar que les otorga sentido de pertenencia, respeto, ser valorados, contar con una ocupación significativa, lo cual repercute de manera considerable en su vida cotidiana.

Finalmente se da respuesta a la tercera pregunta de investigación ¿Qué expectativas tienen los actores claves respecto al taller protegido? y la respuesta es que aporta en la independencia y puede generar un mayor espacio para nuevos miembros, potenciar las habilidades transversales que colocan en práctica en la vida diaria, como lo es el manejo de dinero, uso de transporte público dentro y fuera de la comuna de residencia entre otros.

La propuesta de solución viene a cubrir esta necesidad, dando una oportunidad real y significativa para las personas en situación de discapacidad y sus cuidadores, dejando las capacidades instauradas en el grupo para que en el futuro puedan progresar y resguardar su derecho al trabajo y su participación dentro de la sociedad.

REFERENCIAS

1. Arias, F. G. (2012). Conceptos básicos de muestreo. El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica (pp. 81). Episteme
2. Batthyány, K. Cabrera, M. (2011). Principales técnicas de investigación. Metodología de la investigación en Ciencias Sociales (p.85) Universidad de la República.
3. Enríquez & Galindo, M (2015) "Empleo" en Serie de Estudios Económicos. México DF: México ¿cómo vamos? (1) p. 1-9. https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf
4. Fundación Descúbreme. (2019) Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral. Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado. Guía para la Implementación de la Ley de Inclusión Laboral - 2019.pdf
5. Hernández. R, et al (2014). Metodología de la investigación. Mcgraw Hill Education, pág 40.
6. Juan Somavía (2014) El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana Santiago, Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
7. Moral Santaella, C. (2006) Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. Revista de Investigación Educativa, 24(1). 147-164.

8. Neffa, J (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad* (1) p. 1-36. Disponible en: http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
9. Noreña, A. Alcaraz, N. Rojas, J. Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa, *12* (3), 263-272. ISSN 1657-5997 Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006
10. Servicio de Impuestos Internos. (2022, Julio). *Preguntas frecuentes*. https://www.sii.cl/preguntas_frecuentes/renta/001_002_0627.htm
11. TED (2022, febrero 01). Entrevista Enrique Galván: Conversamos con Miguel Ángel Verdugo sobre la nueva definición de discapacidad intelectual. [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=taY6BSV_msl&t=261s
12. Victoria Parker, Josefina Blanch, Fernanda Ordenes, Daniela Navarro (2020) *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos Vol 4* (2) Año 2020 ISSN 2525-1643 L. Recuperado de <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/viewFile/211/126>
13. Zondec, A. Zepeda, M. González, F. Recabarren, E. (2006). *Discapacidad en Chile: pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano*. discapacidad-en-chile.pdf
14. Servicio de Impuestos Internos. (2022, Julio). *Preguntas frecuentes*. https://www.sii.cl/preguntas_frecuentes/renta/001_002_0627.htm
15. Park A-L, Rinaldi M, Brinchmann B, Killackey E, Aars NAP, Mykletun A, McDaid D (2022). Economic analyses of supported employment programmes for people with mental health conditions: A systematic review. *European Psychiatry*, 65(1), e51, 1–30 <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2022.2309>
16. Bend, G. L. y Priola, V. (2021). 'There Is Nothing Wrong with Me': La materialización de la discapacidad en el empleo protegido. *Trabajo, empleo y sociedad*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09500170211034762> (TEXTO N°1 'No hay nada malo conmigo': la materialización de la discapacidad en el empleo protegido).
17. Gemma L Bend and Vincenza Priola. (2021) 'There Is Nothing Wrong with Me': The Materialisation of Disability in Sheltered Employment. *Work, Employment and Society* Volume 37 (3). 645-664. (Texto N°1)
18. Gelashvili, V., Segovia-Vargas, MJ. y Camacho-Miñano, MdM. ¿Qué factores condicionan la viabilidad financiera de los centros de empleo tutelados? Evidencia empírica. *Rev Manag Sci* 16, 459–482 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00450-3> (TEXTO N°2)
19. Sebrechtsa, M., Tonkensband, E & Bröer, C. (2018) Rituals of recognition: Interactions and interactionrules in sheltered workshops in the Netherlands. *European Journal of Cultural and Political Sociology*, 40 (5). 455 - 475. doi.org/10.1080/23254823.2018.1464399
20. Mayorga, P. (2018) Tesis, La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. universidad de Chile, 1-168.
21. Cea, J. (2021) De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *Scielo* 31(1). p 227-249. <http://dx.doi.org/10.7770/cuhs.v31i1.2415>
22. Paz, E & Silva, I. (2020) Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Scielo*, p 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

23. Walker, J. (2022). Una síntesis crítica mínima de las portaciones de los paradigmas interpretativo y sociocrítico a la investigación educacional. *Enfoques*, 34(2), 13-33. Recuperado en 27 de octubre de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-27212022000200013&lng=es&tlng=.
24. Ricoy Lorenzo, C., (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação* (Santa Maria. Online), 31(1), 11-22.
25. Santos, Y. ¿CÓMO SE PUEDEN APLICAR LOS DISTINTOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA A LA CULTURA FÍSICA Y EL DEPORTE? . *Revista electrónica Ciencia e innovación tecnológica en el deporte*. 1-10
26. Cuesta, J., De la Fuente, R & Ortega, T (2019). Discapacidad intelectual: una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad. *Asociación Latinoamericana de Sociología*. 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103007/html/>
27. Alvarez, E., Gómez, S., Muñoz, I., Navarrete, E., Riveros, M., Rueda, L., Salgado, P., Sepúlveda, R & Valdebenito, A (2021). DEFINICIÓN Y DESARROLLO DEL CONCEPTO DE OCUPACIÓN: ENSAYO SOBRE LA EXPERIENCIA DE CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DESDE UNA IDENTIDAD LOCAL. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional* (20)2. 161-15.
28. *Revista Española sobre Discapacidad intelectual* Vol 38 (4). Núm. 224.2007 Pág. 21 a pág. 36. (*Robert I, schalock y miguel angel verdugo*)
29. Millan, P., Arredondo, F & Vasquez, J. (2018) Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *revista de ciencias sociales* 6(2).174- 189.
30. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29991> (ley 18.600)
31. Salazar, J., Montero, M., Muñoz, C., Sanchez, E., Santoro, E & Villegas, J. (2012). Percepción Social. En *Psicología Social* 77-109.

ANEXOS

ANEXO N°1: Consentimiento informado usuarios/as

Estimado/a:

Como parte del trabajo de investigación para optar al grado de Magister en Innovación e Inclusión Social de la Universidad de Viña del Mar, el objetivo es conocer tu experiencia cómo ha sido participar en el taller protegido del Departamento de Inclusión de Vitacura.

Para esto se requiere de tu permiso para:



Realizar entrevista y grabar con audio



La entrevista tiene duración de 30 – 45 minutos

Mirarte y tomar apuntes mientras compartes con los demás



Toda la información quedará bajo confidencialidad

Cabe destacar que tu participación no presenta ningún riesgo para tu salud física y/o psicológica, social o laboral.

Para cualquier información adicional, puedes dirigir consultas a Viviana Muñoz correo vivianamunozrojass@gmail.com, investigadora del estudio.

¿Aceptas participar en la entrevista?

Yo, _____, he sido informado/a de los objetivos del estudio, acepto ser observado y participar voluntariamente en la entrevista.

Firma

Consentimiento informado Apoderados o cuidadores de personas con discapacidad



Estimado/a:

Como parte del trabajo de investigación para optar al grado de Magister en Innovación e Inclusión Social de la Universidad de Viña del Mar, con el propósito de identificar la perspectiva e importancia del taller protegido del Departamento de Inclusión Vitacura que tienen los apoderados, padre/madre de los participantes de este, es que solicito tu colaboración.

Para participar se invita a responder algunas preguntas en formato de entrevista (la cual será grabada mediante audio) respecto a tu experiencia como apoderado del usuario/a participe en el taller protegido. No estás obligado/a responder todas las preguntas si no te sientes cómodo y poder avanzar a la siguiente pregunta sin responder la anterior. El tiempo estimado de duración es de 30 a 45 minutos.

Todos los datos recolectados en este estudio se mantendrán en absoluta confidencialidad y anonimato. Todos los resultados serán analizados de forma agregada, para lograr generar conclusiones en relación a la temática.

Cabe destacar que tu participación no presenta ningún riesgo para tu salud física y/o psicológica, sociales o laborales.

Para cualquier información adicional, puedes dirigir consultas a Viviana Muñoz correo vivianamunozrojass@gmail.com, investigadora del estudio.

¿Aceptas participar en la entrevista?

Yo, _____, he sido informado/a de los objetivos del estudio y acepto participar voluntariamente en la entrevista.

Firma

ANEXO Nº2 PAUTA DE ENTREVISTA USUARIOS

Nombre: _____ Rut: _____ Edad: _____
Sexo: Mujer ___ Hombre ___ Dirección: _____ Comuna: _____
Teléfono: _____

La presente entrevista busca obtener información acerca de tu experiencia como participante del taller protegido. Esta entrevista es de carácter confidencial, esto quiere decir que todo lo que digas sólo se usará para la investigación, no se compartirán tus datos con nadie más. Gracias por tu cooperación. Cabe destacar que todos los datos de esta entrevista se mantendrán en absoluta confidencialidad y anonimato. Todos los resultados serán analizados con cuidado para establecer conclusiones en relación al taller protegido.

El tiempo de duración aproximado será de 30 a 45 minutos aproximadamente.

Conocer la percepción de los usuarios

¿Cómo influye en tu vida participar en el taller protegido?

¿Cuál es tu opinión del taller protegido?

¿Qué opinas de los profesionales que realizan el taller?

Identificar las necesidades de los usuarios

¿Por qué llegaste al taller protegido?
¿Qué requerimientos tienes para el taller?

Identificar las expectativas de los usuarios

¿Cómo te gustaría que funcionara el taller protegido?
¿Qué te gustaría aprender y hacer en el taller?

Gracias por tu disponibilidad y participación en este estudio. Te recuerdo que todos los datos y respuestas entregadas, quedan resguardados y en absoluta confidencialidad. Por otra parte quisiera saber si se llegase a requerir en un futuro, estarías dispuesto/a a participar nuevamente en este tipo de investigación.

PAUTA DE ENTREVISTA PARA APODERADOS O CUIDADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nombre: _____ Rut: _____ Edad: _____
Sexo: Mujer ___ Hombre ___ Dirección: _____ Comuna: _____
Teléfono: _____

La presente entrevista tiene por objetivo recopilar información acerca de la percepción de las personas con discapacidad intelectual respecto a su participación en taller protegido de la Municipalidad de Vitacura. Cabe destacar que este estudio es de carácter confidencial donde los resultados que se obtengan, serán analizados con precaución y utilizados para fines científicos.

El tiempo de duración aproximado será de 30 a 45 minutos aproximadamente.

Preguntas

Percepción del taller protegido

¿Cómo impacta en la vida cotidiana de tu familiar el taller protegido?
¿Cuál es tu opinión del taller protegido?

Identificar las necesidades como familia

¿Cómo llegó su familiar al taller?
¿Qué requerimientos tiene para el taller?

Identificar las expectativas como familia

- ¿Cómo te gustaría que funcionara el taller protegido?
- ¿Qué te gustaría que tu hijo/a aprendiera en el taller?

Gracias por tu disponibilidad y participación en este estudio. Te recuerdo que todos los datos y respuestas entregadas, quedan resguardados y en absoluta confidencialidad. Por otra parte quisiera saber si se llegase a requerir en un futuro, estarías dispuesto/a a participar nuevamente en este tipo de instancias.

PAUTA DE ENTREVISTA PROFESIONAL DE DEPARTAMENTO DE INCLUSIÓN

Nombre: _____ Rut: _____ Edad: _____
Sexo: Mujer ___ Hombre ___ Dirección: _____ Comuna: _____
Teléfono: _____

La presente entrevista busca obtener información acerca de tu experiencia como participante del taller protegido. Esta entrevista es de carácter confidencial, esto quiere decir que todo lo que digas sólo se usará para la investigación, no se compartirán tus datos con nadie más. Gracias por tu cooperación. Cabe destacar que todos los datos de esta entrevista se mantendrán en absoluta confidencialidad y anonimato. Todos los resultados serán analizados con cuidado para establecer conclusiones en relación al taller protegido.

El tiempo de duración aproximado será de 30 a 45 minutos aproximadamente.

Conocer la percepción del profesional

- ¿Cómo ves el impacto del taller protegido en los usuarios?
- ¿Cuál es tu opinión del taller protegido?

Conocer las necesidades del actor clave

¿Por qué cree que las personas asisten al taller?

¿Qué necesidades tienen los usuarios?

¿Consideras que el taller presenta alguna dificultad en su ejecución?

Identificar las expectativas que presenta el profesional

¿Cómo te gustaría que funcionara el taller protegido?

¿Qué te gustaría enseñar en el taller?