

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

“UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS SORDAS EGRESADAS DEL CENTRO DE ESTUDIOS Y CAPACITACIÓN PARA SORDOS DE VALPAPARÍSO”.

“SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y AL TÍTULO PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL”

**INSTITUCIÓN PATROCINANTE**

Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso

**PROFESOR GUIA:** Luis Lillo Bermúdez  
**ALUMNAS SEMINARISTAS:** María Isabel Alcaíno Poblete  
Carolina Andrea Flores Márquez  
Lorena Andrea Soto Pino

NOVIEMBRE DEL 2006

## Índice

## Pág.

**Capítulo I Marco Institucional**

Antecedentes generales		<b>3</b>
------------------------	--	----------

**Capítulo II Diagnóstico**

<b>Diseño de investigación</b>		
I- Fundamentación del estudio.		<b>9</b>
II- Formulación del problema.		<b>11</b>
III- Objetivos de investigación.		<b>12</b>
IV- Marco referencia.		<b>13</b>
V-Tipo de investigación.		<b>63</b>
VI- Enfoque metodológico.		<b>63</b>
VII- Instrumentos y técnica de recolección de datos.		<b>63</b>
VIII- Universo.		<b>64</b>
IX- Plan de análisis.		<b>64</b>
X- Operacionalización de las variables.		<b>65</b>
Presentación de datos.		<b>75</b>
Análisis integrado de los datos.		<b>98</b>
Síntesis diagnóstica.		<b>111</b>
Prognosis.		<b>112</b>

**Capítulo IV Programación**

Fundamentación.		<b>113</b>
Presentación del programa.		<b>115</b>
Estrategias de intervención.		<b>116</b>
Evaluación del programa.		<b>116</b>

<b>Proyecto N° 1</b>		<b>118</b>
Instrumentos de evaluación.		<b>121</b>
Matriz de programación proyecto N° 1.		<b>122</b>
<b>Proyecto N° 2</b>		<b>124</b>

Instrumentos de evaluación		<b>126</b>
Matriz de programación proyecto N° 2		<b>127</b>
<b>Proyecto N° 3</b>		<b>128</b>
Instrumentos de evaluación		<b>130</b>
Matriz de programación proyecto N° 3		<b>131</b>

**Capítulo V Ejecución**

Registro de intervención proyecto N° 1		<b>132</b>
Registro de intervención proyecto N° 2		<b>135</b>
Registro de intervención Proyecto N° 3		<b>137</b>

**Capítulo VI Evaluación**

Consideraciones preliminares		<b>139</b>
Evaluación proyecto N° 1.		<b>140</b>
Evaluación proyecto N° 2.		<b>146</b>
Evaluación proyecto N° 3.		<b>151</b>
Evaluación del programa.		<b>156</b>
Evaluación del proceso metodológico.		<b>164</b>
Evaluación contexto institucional.		<b>166</b>

<b>Conclusiones</b>		<b>167</b>
<b>Bibliografía</b>		<b>173</b>
<b>Anexos</b>		
Anexo N° 1		<b>179</b>
Anexo N° 2		

**Índice de gráficos****Pág.**

Gráfico N°1 Universo estudiado		<b>75</b>
Gráfico N°2 Lugar de residencia		<b>75</b>
Gráfico N°3 Distribución por sexo		<b>76</b>
Gráfico N°4 Situación matrimonial		<b>76</b>

Gráfico N°5 Tramos de edad		<b>77</b>
Gráfico N°6 Nivel de estudios		<b>77</b>
Gráfico N°7 Previsión de salud		<b>78</b>
Gráfico N°8 Previsión social		<b>78</b>
Gráfico N°9 Situación habitacional		<b>79</b>
Gráfico N°10 Tipo de vivienda		<b>79</b>
Gráfico N°11 Tipo de familia		<b>80</b>
Gráfico N°12 Tipo de sordera		<b>80</b>
Gráfico N°13 Uso de prótesis auditiva		<b>81</b>
Gráfico N°14 Grado de sordera		<b>81</b>
Gráfico N°15 Personas insertas laboralmente		<b>82</b>
Gráfico N°16 Tipo de actividad realizada		<b>82</b>
Gráfico N°17 Tipo de contrato		<b>83</b>
Gráfico N°18 Actividad específica desarrollada		<b>83</b>
Gráfico N°19 Tipo de trabajo		<b>84</b>
Gráfico N°20 Años de trabajo		<b>84</b>
Gráfico N°21 Formas de conseguir un trabajo		<b>85</b>
Gráfico N°22 Capacitación		<b>85</b>
Gráfico N°23 Remuneración		<b>86</b>
Gráfico N°24 Satisfacción en el puesto de trabajo		<b>86</b>
Gráfico N°25 Formas de aprendizaje de la actividad		<b>87</b>
Gráfico N°26 Integración al equipo de trabajo		<b>87</b>
Gráfico N°27 Comunicación no verbal		<b>88</b>
Gráfico N°28 Aplicación de números		<b>89</b>
Gráfico N°29 Uso básico de tecnología		<b>89</b>
Gráfico N°30 Manejo del lenguaje escrito		<b>90</b>
Gráfico N°31 Autoconocimiento		<b>90</b>
Gráfico N°32 Iniciativa y emprendimiento		<b>91</b>
Gráfico N°33 Trabajo en equipo		<b>91</b>
Gráfico N°34 Efectividad personas		<b>92</b>
Gráfico N°35 Aprender a aprender		<b>93</b>

Gráfico N°36 Solución de problemas		<b>93</b>
Gráfico N°37 Uso de tecnología de la información		<b>94</b>
Gráfico N°38 Habilidades para la negociación		<b>94</b>
Gráfico N°39 Liderazgo		<b>95</b>
Gráfico N°40 Autocontrol		<b>96</b>
Gráfico N°41 Empatía		<b>96</b>

## INTRODUCCION

### **Antecedentes Generales**

El presente Seminario de Título, denominado “Una Aproximación a la Realidad Socio-Laboral de las personas sordas Egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso entre los años 1995 y 2005”, corresponde al trabajo de obtención del Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social y al Título Profesional de Asistente Social, de las Alumnas Sra. Maria Isabel Alcaíno, Srta. Carolina Flores y Srta. Lorena Soto, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Chile.

### **Antecedentes Generales del Estudio**

El proceso de desarrollo en nuestro país, se ha visto influido, especialmente, en las últimas décadas, tanto por la globalización, como por la modernización; que han afectado el mercado laboral, manteniendo altos índices de desempleo; producto de los procesos de racionalización en las empresas. Es así, como las fusiones de empresas, los procesos de externalización y de incorporación de nuevas tecnologías, han incrementado los procesos de desvinculación laboral. En este contexto, en esta última década el gobierno ha otorgado especial énfasis a la educación. Por consiguiente, se ha logrado elevar los niveles educacionales de los jóvenes que postulan a un trabajo, por primera vez; y, se han impulsado programas de capacitación tanto para los trabajadores activos como para los cesantes. De esta manera, existe una demanda de trabajo alta y en la cual existe un porcentaje importante con alto nivel de calificación.

Este es el escenario, por consiguiente, en que las personas sordas deben entrar a competir por acceder a un rol laboral activo.

A las dificultades que presenta el mercado laboral, debemos, agregar la muy escasa información referente a la inserción laboral de las personas sordas

Esta realidad generó en el equipo seminarista la necesidad de investigar la realidad laboral de las personas sordas; proyecto realizado con el apoyo del “Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, institución patrocinante; y único centro educacional que cuenta con enseñanza media especializada para sordos en Chile.

**Relevancia del Estudio**

El presente estudio constituye un aporte para la institución patrocinante, al proporcionar información que permitirá una mayor comprensión de las personas sordas y de su realidad laboral, constituyendo importante retroalimentación y base para la introducción de ajustes hacia el futuro, en los respectivos procesos educacionales de este tipo de alumnos.

### **Marco Institucional**

#### **1.- Antecedentes Generales**

**Nombre de la Institución:** “Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”

**Dirección de la Institución:** Blanco 1501, Valparaíso

**Teléfono:** 239693

**Directora:** Maria Teresa Hidalgo Neira

**Tipo de Institución:** Subvencionado - Particular

**Dependencia Legal:** Ministerio de Educación

#### **2.- Reseña histórica de la institución**

El Centro de Estudios y Capacitación Para Sordos de Valparaíso, se crea en marzo de 1988 en Valparaíso, ante la gran necesidad de ofrecer una alternativa educativa a quienes por su edad no habían tenido acceso a educación. Se imparte una educación gratuita y se financia exclusivamente con la subvención del Estado. Funciona en un local que se arrienda, la actual dirección es Blanco 1501, Valparaíso.

Los primeros alumnos recibidos en el Centro, obligaron a optar por comunicación total, ante la heterogeneidad de sus formas de comunicación y escasos conocimientos académicos. Desde el año 2000, se inició un proceso de transición hacia la educación bilingüe, como la mejor opción para lograr competencias en lectura y expresión escrita, acceso a la información que ofrece un mundo globalizado y por ende, a una real integración.

Se considera que el pleno desarrollo y libertad de uso del lenguaje de señas, es la mejor vía para la adquisición del lenguaje y de recepción de información. A través de él, el niño sordo logra identidad cultural, organiza sus experiencias, comprende el mundo que le rodea y logra el equilibrio emocional indispensable para acceder a todo aprendizaje.

#### **3.- Misión de la Institución**

La misión del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos es precisamente lograr la identidad de cada alumno, el desarrollo de sus habilidades comunicativas, el acceso al conocimiento que requiere para mejorar su calidad de vida y facilitar con ello su inserción al seno familiar, escolar y comunitario.

#### **4.- Objetivos de la Institución**

-Normalizar la situación académica entregada a los alumnos.

- Entregarles las herramientas para una efectiva integración social.
- Mejorar la calidad de vida de los alumnos.

**La Educación Especial**, es un programa del sistema escolar, de tipo transversal e interdisciplinario, encargado de potenciar y asegurar el cumplimiento del principio de equiparación de oportunidades de aquellos niños, niñas y jóvenes que presentan necesidades educativas especiales derivadas o no de una discapacidad en todos los niveles y modalidades del sistema escolar.

#### **4.1. Logros Académicos**

En lo académico, se pueden señalar:

- Aumento del léxico en las conversaciones espontáneas y en las tareas escolares, que los ha obligado a crear señas específicas.
- Interés por aprender.
- Autoexigencia en cuanto a su rendimiento.
- Menor necesidad de adaptaciones curriculares significativas.
- Aumento en la capacidad para asimilar contenidos.
- Transferencia de los aprendizajes a la vida diaria.

#### **4.2. Logros Afectivos-Sociales**

Los logros más significativos en lo afectivo-social que se constatan son:

- Aceptación de su condición de persona sorda, sin sentir menoscabo.
- Un comportamiento social que demuestra respeto por normas establecidas.
- Ausencia de actitudes agresivas.
- Autonomía para desenvolverse en la vida diaria.
- Agrado por relacionarse con pares oyentes y por efectuar actividades conjuntas.
- Agrado por el ambiente escolar que les proporcionan.
- Relaciones interpersonales basadas en el respeto.
- Aumento del sentido de autocritica y
- Una visión moral apegada a normas.

#### **5.-Infraestructura**

El Centro de Estudios y Capacitación para Sordos presenta los siguientes espacios:

- 7 salas de clases.
- 1 comedor.
- 1 auditorio/cancha/espacio recreativo.
- 4 baños. (Alumnos hombres- mujeres/ profesores/manipuladora).
- 18 computadores, 5 impresoras y 3 U.P.S.
- 2 Televisores, 1 DVD, 1 video grabador
- 1 audiómetro y 1 cámara silente
- Implementos deportivos varios.

- 1 equipo proyector data.

### **6.-Recursos Económicos**

El financiamiento de este Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso proviene exclusivamente de la subvención educacional que entrega el Ministerio de Educación a través de la Secretaria Regional Ministerial (SEREMI) el que dentro de sus funciones se encuentra el asignar, distribuir y fiscalizar dichos recursos de las subvenciones estatales.

En 18 años de funcionamiento, se han recibido en tres oportunidades donación en especies, (dos de ellas, del extranjero, de parte de particulares), pero en más de una oportunidad han sido objeto de donaciones de mobiliario, que otras instituciones dan de baja. Los computadores son parte del proyecto Enlace que beneficia a establecimientos educacionales. El Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso no posee una sede propia, el inmueble arrienda el espacio físico donde funciona.

### **7.-Recursos Humanos.**

El recurso humano está compuesto por los siguientes profesionales:

Docentes:

-9 profesores de Educación Diferencial con Mención en Trastornos de Aprendizaje y /o Audición y Lenguaje,

-1 Profesor de Educación Física

-10 Profesores de Educación Media, (tres de Lenguaje, una de Matemáticas, uno de Historia y Geografía, una de Filosofía, una de inglés, uno de Artes Visuales y dos Biología y Ciencias.)

Profesionales No Docentes:

1 Psicóloga, 1 Asistente Social, 1 Fonoaudióloga

No Docentes:

-1 Inspector, 1 Auxiliar de Servicios menores, 1 Auxiliar de sala.

### **8.- Funciones específicas del equipo profesional del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

#### **Del Gabinete Técnico:**

Educadora Diferencial.

- Evaluaciones psicopedagógicas, intervenciones individuales, evaluaciones audiométricas, educación auditiva y terapia del habla individual.

Psicóloga:

- Evaluación y atención psicológica de alumnos, Asesoría familiar.

Asistente Social.

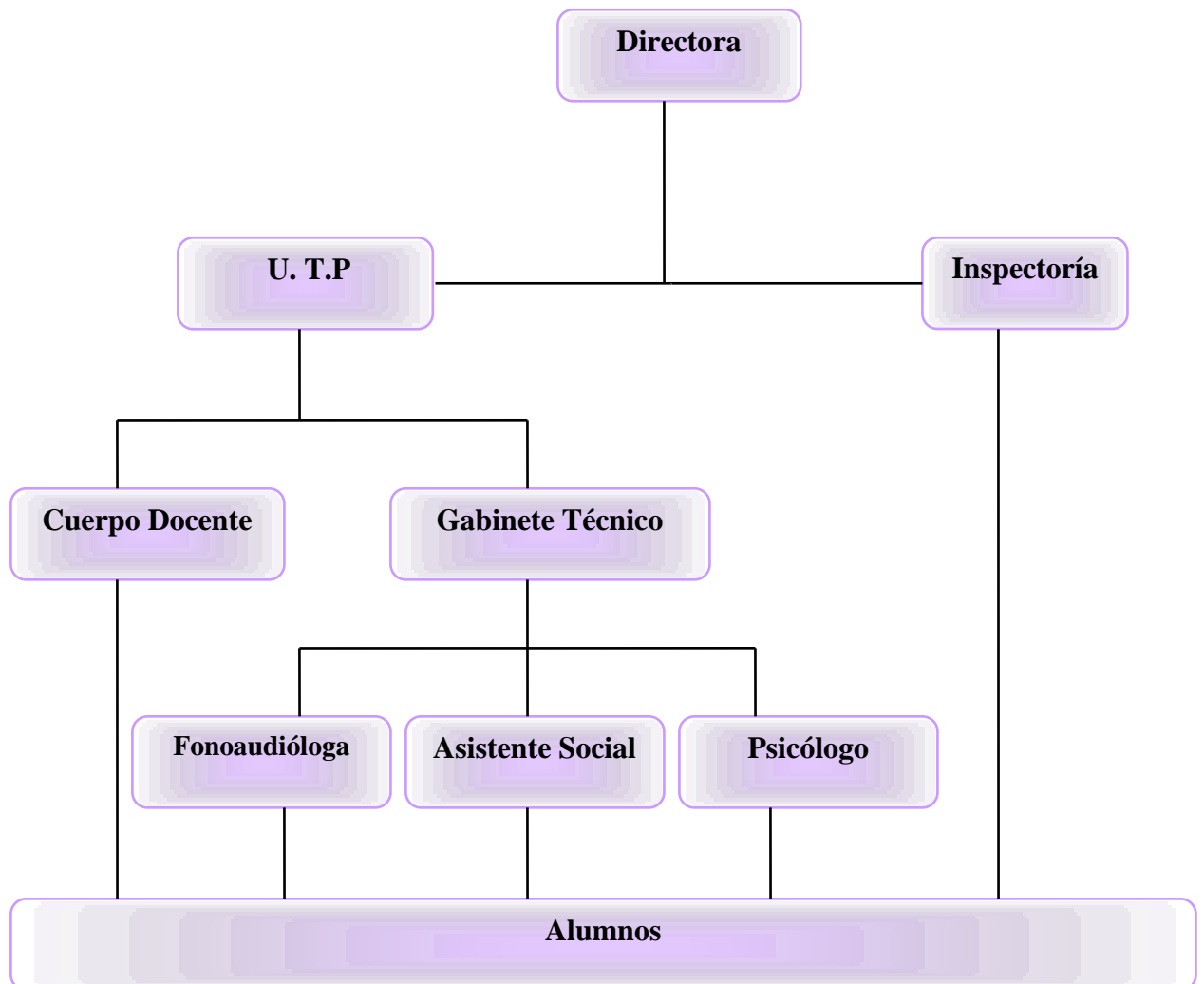
- Sistematización de información social de los niños y niñas.

- Sistematización del diagrama familiar de los niños con alteraciones del grupo familiar. (Informe social)
- Vinculación social del Centro con redes sociales y gubernamentales de apoyo.

#### **Del Equipo docente.**

- Formación emocional y curricular de los alumnos.

### **9.- Estructura Organizacional**



### **10.- Cobertura y radio de acción**

Por lo tanto podemos señalar que efectivamente el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos tiene una cobertura provincial. Estableciéndose como tal las comunas de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpue, Villa Alemana, Zapallar, Quintero, y otras, sin embargo, al ser el único establecimiento de esta naturaleza, que cuenta con enseñanza media de Chile se aceptan alumnos de todas las regiones del país.

### **11.- Estrategias metodológicas**

Las estrategias implementadas son:

- Creación de ambientes de comunicación expedito.
- Uso permanente de lenguaje de señas.

- Entrega de contenidos desde una perspectiva funcional.
- Priorizar la comprensión por sobre la memorización mecánica.
- Respeto por los ritmos de aprendizajes individuales.
- Evaluación diferenciada de contenidos.
- Uso de adaptaciones curriculares significativas y no significativas individuales y colectivas según se requieran.
- Mantener un ambiente de sana convivencia basado en el respeto mutuo.
- Incremento gradual de las exigencias académicas.
- Evaluación permanente de las capacidades de los alumnos.
- Implementación de tutorías de apoyo a los alumnos con dificultades de aprendizaje.

## **12.- Perfil del Alumno**

Los alumnos que ingresan al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso presentan, en su mayoría trastornos auditivos adquiridos en etapa pre y post lingüística.

Esta institución no tiene edad límite de ingreso, realizándose con los más pequeños estimulación temprana, hasta que pueden incorporarse al nivel pre - básico.

Los alumnos ingresan a diferentes niveles dependiendo del nivel de escolaridad que poseen, y después de una evaluación son ubicados en el nivel que corresponde. Se comunican preferentemente a través de lenguaje de señas con sus pares y con los profesores. Se observa resistencia en los padres por compartir esta modalidad comunicativa y fuertes expectativas de que desarrollen comunicación oral. Esta situación, es percibida por los alumnos como un rechazo a su condición de persona con sordera.

### **12.1- Situación socioeconómica de la familia.**

La situación socioeconómica podemos definirla como heterogénea, (bajo, medio y alto). Ello queda en evidencia mediante el IVE, que en este caso corresponde al 74%.

### **12.2-Perspectiva de Género.**

Se aprecia una clara tendencia de predominio del género masculino, por sobre las damas (47 hombres en comparación con 39 mujeres, año 2006). Esta información nos puede señalar la importancia de los padres masculinizados de insertar a sus hijos hombres sordos, para entregar herramientas educacionales que le pudiesen en un tiempo determinado mantener una familia propia, por otro lado el número reducido de mujeres puede estar respondiendo a que por su condición especial sólo podrán realizar actividades de tipo domésticas.

### **13.- Formas de Ingreso**

El ingreso de los alumnos se realiza por demanda espontánea de los padres, tutores y de los propios alumnos que manifiesten interés en incorporarse a un régimen regular de estudios, en donde se efectúa una entrevista con la directora del establecimiento, y además se solicita los siguientes documentos:

- 1- Certificado Médico que acredite la pérdida auditiva , que sea otorgado por un profesional reconocido por el departamento de subvenciones del MINEDUC:
- 2- La última audiometría, u otros certificados médicos que posea, especialmente si tiene trastornos asociados.
- 3- Certificado de nacimiento para matrícula.
- 4- Certificados escolares anteriores si corresponde.

### **14.-Distribución de los alumnos según ciclos educativos**

Se cuenta con una matrícula de 86 alumnos, los cuales se distribuyen desde el nivel pre - básico hasta llegar a cuarto medio, agrupados en cursos con una baja concentración de alumnos, equivalente a un máximo de 13 alumnos, permitiendo con ello una educación más personalizada.

### **15.-Aspectos curriculares.**

Este establecimiento utiliza planes adaptados a los de educación regular, aprobados mediante autorización del MINEDUC. Se utilizan adaptaciones curriculares individuales y colectivas significativas y no significativas, para la aplicación de los programas de estudios de los diferentes cursos que se atienden.

### **16.-Redes de apoyo del establecimiento.**

Se considera redes aquellas organizaciones de gobierno y organizaciones sin fines de lucro que realizan actividades en conjunto, entre ellas se encuentran:

- Programa ENLACE.
- Se encuentra en proceso de incorporación al Continuo Preventivo del Programa PREVIENE.
- Vinculación con asociación de sordos de la comuna.
- Vinculación con Fondo Nacional de Discapacidad.
- JUNAEB, otorga la alimentación través de la empresa SODEXO.
- Pertenencia a organización comunitaria ALTAVOZ.
- Vinculación con Previene Valparaíso. (Sistema Comunal de Prevención de Drogas).
- Prácticas profesionales y tutorías de la Universidad de Playa Ancha, IP Santo Tomás. U. De Valparaíso.

- Hospital Carlos Van Buren, para actualización y evaluación ORL de los alumnos.

### **Diseño de Investigación**

#### **I. Fundamentación**

La sociedad chilena, en la actualidad, se caracteriza por el cambio, las movilizaciones sociales y sus constantes transformaciones; debido, principalmente, a la necesidad de adaptarse y adecuarse a los contextos y circunstancias, que están generando los procesos de globalización y modernización, a nivel mundial. En este contexto, se desarrollan procesos sociales, tecnológicos y económicos que involucran y afectan directamente a las personas; principalmente a aquellos grupos que son, generalmente, excluidos de la sociedad, entre los que cabe consignar, la tercera edad, y las personas con discapacidad. De esta manera, se agudizan problemas sociales y desigualdades, difíciles de superar en el corto o mediano plazo.

En este contexto, caracterizado por niveles de competitividad, nunca antes vistos, el mercado laboral presenta una oferta de trabajo insuficiente y en la cual los puestos de trabajo, pasan a ser ocupados por postulantes que cumplan los requisitos demandados por la racionalidad que prevalece en las organizaciones; y que exige a los más competentes, en cuanto a conocimientos y características físicas, psicológicas y sociales. Prevalciendo, muchas veces en estos procesos, valores como el racismo, la intolerancia, etc. Que, en síntesis, atentan contra las posibilidades de obtener trabajo no sólo a las personas discapacitadas, sino que, en general, a aquellas personas, físicamente, consideradas no agraciadas; ya sea, por su peso, color de su piel, etc.

La discapacidad constituye un tema de discusión, en la actualidad, en las políticas del estado; sin embargo, requiere mayor urgencia, por cuanto las personas con discapacidad tienen derechos, establecidos constitucionalmente, pero que están siendo vulnerados.

En este contexto, para todas las personas, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas,<sup>1</sup> pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos y para aquellos que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades.

Chile se encuentra avanzando en el tema de la discapacidad; estableciendo políticas encaminadas a la integración social de este grupo. Es así, como dentro de las

---

<sup>1</sup> Somavia Juan, Director General de la OIT, junio de 2001

organizaciones gubernamentales existe FONADIS entidad encargada de contribuir a la integración social y a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante la administración eficiente de los recursos financieros que se ponen a su disposición, para esto ofrece financiamiento para la adquisición por parte de terceros de ayudas técnicas, destinadas a personas con discapacidad de escasos recursos o a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan. También ofrece financiamiento total o parcial para planes, programas y proyectos que se presenten en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que, de preferencia, se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación, capacitación e inserción laboral y equiparación de oportunidades.

Además encontramos una serie de proyectos que se han elaborado con el fin de establecer una plena integración de este grupo, entre ellas podemos mencionar :el Boletín 2864-11 que modifica normas para permitir la integración laboral de las personas con discapacidad, Boletín2803-04 modifica el artículo 19 de la Ley N° 19.284, sobre integración social de las personas con discapacidad, incorporando de manera obligatoria el lenguaje de señas: Boletín2635-07 Modifica el Código Civil, la ley de Matrimonio Civil y de Registro Civil en materia de incapacidad legal de personas discapacitadas entre muchas mas<sup>2</sup>.

Sin embargo, en nuestro país aun existen grandes carencias en lo que se refiere a las políticas laborales para los discapacitados. Frente a esta realidad se puede mencionar que en nuestro país solo el 29,2% de los discapacitados mayores de 15 años en edad productiva desempeñan un trabajo, de un total de 2.068.072 discapacitados, mientras que en la población económicamente activa sin discapacidad el porcentaje asciende a 48,1% lo que refleja una clara predisposición a contratar a personas sin discapacidad.

Nuestro estudio pretende dar un primer paso en describir los factores determinantes en la incorporación laboral de las personas sordas, quienes ya cuentan con una formación educacional suficiente para acceder al mercado laboral. Además este estudio pretende aportar conocimiento sobre la realidad laboral en que se encuentran las personas sordas egresadas del único centro de estudios que cuenta con enseñanza media para sordos en Chile.

Esta investigación, pretende, asimismo, dejar una puerta abierta a esta nueva área de intervención profesional.

---

2

[www.bcn.cl/pags/home\\_page/ver\\_articulo\\_en\\_profundidad.php?id\\_subarticulo=665&id\\_destaca](http://www.bcn.cl/pags/home_page/ver_articulo_en_profundidad.php?id_subarticulo=665&id_destaca)

## II. Formulación del Problema

La discapacidad es un problema que se encuentra presente en todas las sociedades, tanto desarrolladas como subdesarrolladas; sin embargo su diferenciación pasa por la forma que tienen los países para superarla y enfrentarla.

En Chile, se ha pretendido mejorar la indiferencia sobre esta temática, adoptando las medidas internacionales existentes, conjuntamente, con una elaboración de políticas y programas.

Entre estas políticas, se pueden mencionar, las elaboradas por el FONADIS, que realizó el primer estudio sobre la discapacidad en Chile. Esta investigación es la primera de su clase, tanto en el país como en Latinoamérica, siendo un aporte significativo en la recolección de información específica sobre este grupo de personas.

Si la información sobre discapacidad con la que se cuenta es escasa a nivel nacional, más escasa aún es la información sobre las personas sordas. Es por ello que el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, ha tenido la inquietud de conocer e investigar en mayor profundidad la realidad laboral de sus egresados.

Para la realización del presente estudio se considerará como problema a investigar el siguiente:

“Desconocimiento de la realidad laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso entre los años 1995- 2005”

### **III. Objetivos de Investigación**

#### **Objetivo General**

Conocer la realidad laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso entre los años 1995 y 2005.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar las características sociodemográficas de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Indagar sobre las características sociolaborales de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Identificar las competencias laborales que presentan las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso que están trabajando en relación a los que no están insertos laboralmente.
- Conocer la percepción que tienen los empleadores en torno a la contratación y desempeño laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

#### IV. Marco de Referencia

##### La discapacidad

Entrar en el área específica de la discapacidad, implica un hallazgo de un mundo muy amplio y diferente. Por una parte, los límites entre la discapacidad y la no discapacidad resultan muy difusos, puesto que la llamada normalidad existe sólo en la abstracción de los libros, mientras en la realidad existen personas concretas con cualidades y defectos particulares, no sólo en cuanto a la personalidad, sino también en lo que respecta al ámbito físico.

##### 1. La discapacidad a través de la historia

El problema de la discapacidad es un tema antiguo, transversal en la historia de la humanidad que no ha discriminado entre sociedades ni personas, sin embargo es su consideración y su trato, el que ha cambiado a través del tiempo.

La discapacidad en sus diversas manifestaciones ha sido considerada de diferentes formas, es así como en un principio se trataba de personas tontas, incapaces, débiles y desgraciadas, objeto de toda discriminación y sin derecho alguno, ubicadas en los estamentos inferiores de sus sociedades, teniendo como horizonte la dependencia y el sometimiento.

A continuación se presenta un cuadro histórico que presenta las principales características de las siguientes épocas.

##### Cuadro Histórico<sup>3</sup>:

Época	Características
<b>Antigua Grecia</b>	Las Leyes del “Licurgo” contemplaba el despeñamiento de los débiles y deformes. Los espartanos arrojaban desde el Monte “Taigeto” a todas las personas que presentaban algún trastorno físico, ya que por su carácter ofensivo, no permitía miembros no válidos.
<b>Roma</b>	Al igual que en Esparta los romanos eliminaban a los niños inválidos congénitos y a los ancianos, arrojándolos del Monte “Tarpeia”, sin embargo los inválidos de guerra eran considerados como “honrosos”
<b>Egipto</b>	En esta concepción, se veneraba la malformación ya que se consideraba expresión del mal o como manifestación de lo sagrado.

<sup>3</sup>[www.Mediacommunity.org](http://www.Mediacommunity.org)

<b>Cristianismo</b>	No rechazaba a la persona con discapacidad, sino que tendía a su redención, pasando estos de ser objetos de eliminación a ser objeto de caridad. Condena el infanticidio pero se alienta a atribuirles el origen de cualquier suceso sobrenatural y se les denomina como endemoniados, es decir personas poseídas por el demonio y otros espíritus infernales, sometiéndolos a prácticas exorcistas.
<b>Siglos XVI y XVII</b>	Bajo la protección del absolutismo los asilos pasan a manos del estado, surgen los hospitales reales y se van creando las condiciones para asignarles un nuevo puesto, siendo sujetos de asistencia. Los sujetos que poseían una discapacidad psíquica se les consideraba como personas trastornadas, que debían ser internadas en orfanatos, manicomios, sin recibir ningún tipo de atención específica. Se les denominaba imbéciles, débiles mentales, diferentes y locos.
<b>Siglo XIX</b>	Durante este siglo se le consideró como un sujeto problema, objeto de estudio Psico-Médico-Pedagógico, fue considerado como persona no apta, pero se le reconoció una utilidad “colaborador positivo de la ciencia”. Con el surgimiento de las ideas liberales se le reconoció algunos de sus derechos, convirtiéndose así en sujeto de “protección” o “tutela”, al surgir los sistemas de seguridad, se transformó en sujeto de “previsión social.”
<b>Siglo XX</b>	Las personas con discapacidad todavía son rechazadas, un claro ejemplo es la socialdemocracia nazi, fueron otras de las víctimas de este holocausto. Se consideraban como seres perturbados y perturbadores, antisociales y obsesos sexuales.

El fenómeno de la discapacidad ha pasado a través de la historia por conductas criminales hasta actitudes totalmente opuestas, de protección e incluso adoración, sin embargo entre ambos hitos, se ha tenido diferentes formas de enfrentar dicho problema.

Hoy se tiene conciencia que estas anomalías son producto de la interacción de diversos factores, a lo que se le suma una visión de la discapacidad diferente, que reconoce la importancia de la persona, de sus capacidades y de la trascendencia del entorno como factor condicionante de la integración.<sup>4</sup> Este nuevo enfoque plantea la importancia de la modificación del entorno, ya sea físico o actitudinal, para poder brindar apoyo personal e individualizado a este tipo de personas y permitir su plena inclusión en la sociedad.

---

<sup>4</sup> [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl)

## **2. Contexto Internacional de la discapacidad**

La vida del hombre se encuentra marcada por hitos importantes a nivel personal como social, que influyen en el desarrollo de su existencia y en el medio en el cual se inserta, es así como hechos históricos han marcado el inicio del cambio en la concepción social.

En lo que se relaciona con el tema de la discapacidad, la segunda guerra mundial es el punto de partida de los avances significativos en los distintos aspectos relacionados con la discapacidad. Sin embargo el punto decisivo para tal cambio, fue la declaración de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas<sup>5</sup>.

Con esta declaración se tiene como objetivo dignificar la condición del hombre, como lo menciona su artículo primero ***“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”***. Un segundo artículo además nos señala que ***“Toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”***.<sup>6</sup>

Hacia fines del decenio de 1960, las organizaciones de personas con discapacidad que funcionaban en algunos países empezaron a formular un nuevo concepto de la discapacidad. En él se refleja la estrecha relación existente entre las limitaciones que experimenta las personas, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población en general. Al mismo tiempo, se pusieron cada vez más de relieve los problemas de la discapacidad en los países en desarrollo.

Es así como se inician una serie de eventos importantes entre los que se destacan la creación de las Normas Uniformes que al igual que la declaración de los Derechos Humanos subraya el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a disfrutar en un pie de igualdad de las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social.

Las Normas Uniformes se han elaborado sobre la base de la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos,

---

<sup>5</sup> Barranco Carmen, Derechos Humanos y Discapacidad, Quimeras y Realidad, [www.Imagina.org](http://www.Imagina.org)

<sup>6</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, La Convención sobre los Derechos del Niño y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, constituyendo estos, el fundamento político y moral por el cual se rigen<sup>7</sup>.

Estas Normas componen un instrumento normativo y de acción para personas con discapacidad y para sus organizaciones, teniendo como finalidad **“garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás”<sup>8</sup>**.

En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes en ese proceso.

La contribución de todas las naciones, pasa por adoptar estas normas y respetar estos acordados Internacionales. Hoy en día cada país ha elaborado sus propios principios respecto a las personas con discapacidad, el que se ha introducido en las políticas sociales de cada país, es así, como en Chile se le otorga una importancia trascendental a la no discriminación, de tal forma que estas personas puedan realizarse como seres normales hábiles y capaces para la sociedad.

### **3. Conceptos en torno a la discapacidad**

Existen muchas definiciones y formas de conceptualizar la discapacidad. Para ello se utilizan palabras tales como: discapacitado, minusválido y diferente, de las cuales, algunas conllevan en sí mismas cierto contenido discriminatorio por ejemplo: minusválido, que se entiende como una persona que presenta una menor valía. Cada una de ellas entrega distintas connotaciones dependiendo de cómo cada persona interprete o perciba esta temática.

En este mismo sentido la minusvalía<sup>9</sup> es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra “minusvalía” describe la situación de la persona con discapacidad en función

---

<sup>7</sup> Normas Uniformes, <http://www.Fonadis.cl/leyes>

<sup>8</sup> Normas Uniformes, <http://www.Fonadis.cl/leyes>

<sup>9</sup> Casado Demetrio, Ante la Discapacidad, Editorial Lumen, Buenos Aires, 1995.

de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad.

El empleo de estas dos palabras, “discapacidad” y “minusvalía”, debe considerarse teniendo en cuenta la historia moderna de la discapacidad. Las palabras “discapacidad” y “minusvalía” se utilizan a menudo de manera poco clara, lo que es perjudicial para las medidas normativas y la acción política que los países pudieran elaborar para su bienestar.

Al definir discapacidad, se observan dos líneas bastante claras<sup>10</sup>: la que más ha imperado a lo largo de la historia es la que ve la discapacidad como una carencia o desventaja de la persona y por la cual ella debe adecuarse a la sociedad, asumiendo los costos que esto implica. Otra más nueva, y no manejada aún por todas las personas, plantea la diversidad o diferencia entre las personas y cómo la sociedad debe estar preparada para acoger cada una de estas diferencias.

En relación a la primera línea de definición, vemos que se dan distintas conceptualizaciones.

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el concepto de discapacidad, cuyas manifestaciones son deficiencia, discapacidad y desventaja en el desempeño del rol social, como "cualquier restricción o falta de capacidad para llevar a cabo una actividad en la forma o dentro del rango considerado normal".
- Según Naciones Unidas (ONU), con la palabra "discapacidad" se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.
- Según la Ley de Integración Social de las personas con Discapacidad N° 19.284, se considera persona con discapacidad a "todas aquellas que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vean obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social".

---

<sup>10</sup> Fundación para la Superación de la Pobreza, Cartilla educativa Sobre la Discapacidad, Documento creado para el Programa Redes Sociales, Enero 2000.

En base a la segunda línea de definición, se entiende el concepto Discapacidad de la siguiente manera:

- El Dr. Jacobo Numhauser plantea que "para entender mejor el concepto de discapacidad hay que considerar algunas de las definiciones de capacidad, como el contenido de un recipiente o el espacio vacío de una cosa o lugar para contener otras cosas. Por tanto, discapacidad viene a ser todo aquel espacio que no está disponible para ser llenado, aquella función u órgano del cual se carece. Para mantener una vida autónoma y no dependiente de los demás, la discapacidad se puede enfrentar tanto internamente, ampliando capacidades residuales, como externamente, con prótesis u otros medios tecnológicos que amplían, perfeccionan o reemplazan una función perdida. El espacio en carencia puede ser "llenado" o reemplazado por otro; pero, insistir en utilizar un espacio del cual se carece sería equivalente a usar un canasto para llenarlo con agua cuando se carece de vasija, en vez de pensar que si se tiene es un canasto, entonces éste podría ser llenado, pero con otra cosa, un sólido, mas no por un líquido<sup>11</sup>.

Según el autor hoy se entiende que alguien con discapacidad es ante todo persona y que, como tal, sus características fundamentales obedecen al género humano por cuanto su desarrollo en la sociedad estará marcado por una serie de factores externos, que son independientes de su condición. Los seres humanos son en esencia diferentes unos de otros, es esta diferencia la que marca su individualidad y los distingue. **Para cambiar la imagen de la persona con discapacidad hay que trabajar con la persona, valorándola como tal, adecuando los procesos, respetando los ritmos individuales en las actividades productivas y de formación, y atendiendo sus necesidades; pero también, haciéndoles asumir su rol activo, para lo cual deben hacer un esfuerzo importante, a la vez de lograr un mayor conocimiento de cuáles son sus habilidades individuales.**

De este modo la persona toma conciencia de cómo lograr un mejor aprovechamiento de sus capacidades y compensar aquellas áreas de mayor déficit.

#### **4. Modelos de Discapacidad**

Esta normativa internacional fue acompañada por una evolución de diferentes modelos para tratar de entender y explicar el tema de la discapacidad y su funcionamiento, entre estos modelos se destacan tres, los cuales se explican a continuación.

---

<sup>11</sup> Opp.Cit 10

El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud<sup>12</sup>.

En cambio el modelo social de la discapacidad considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

Y por último el modelo CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud), aprobada el 22 de mayo del 2001, discapacidad aparece como un enfoque Bio-Psico-Social y ecológico, superando la perspectiva de los modelos anteriores<sup>13</sup>. Este nuevo modelo no considera la discapacidad solamente como una deficiencia física, sino que este concepto abarca tres dimensiones, “deficiencias de función y de estructura”; “limitaciones para la realización de las actividades”; y “restricciones de la participación”<sup>14</sup>.

El marco que otorga la CIF, plantea la reestructuración del concepto, poniendo énfasis en la característica de persona y por tanto, en sus competencias y las dificultades personales (limitación en las actividades y restricciones de la participación) que las personas con discapacidad presentan para desempeñar cualquier actividad<sup>15</sup>, es decir este nuevo cambio en la concepción de salud se encuentra enfocado ha aspectos sociales, tomando la discapacidad como una condición y no un impedimento para estos sujetos que se integran en la sociedad.

La CIF está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la

---

<sup>12</sup>Fonadis, Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la Discapacidad UIPC-IMSERSO, Santiago, 2004.

<sup>13</sup> Centro Español de Documentación sobre discapacidad, Experiencia de Aplicación en España de la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, Madrid, 2005.

<sup>14</sup> Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) y Ministerio de Planificación, Discapacidad en Chile, Pasos Hacia un Modelo Integral del Funcionamiento Humano, Santiago de Chile, 2006.

<sup>15</sup> Opp.Cit 14

clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto la CIF intenta conseguir una síntesis y, así proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

Para nuestro estudio nos basáremos en esta última concepción para entender la discapacidad en toda su connotación social y de una forma global.

### **5. Tipo de Discapacidades:**<sup>16</sup>

#### **Discapacidad Mental:**

Se caracteriza por presentar mayores dificultades funcionales en comparación a la edad cronológica y de etapas madurativas de la población en general, y que se manifiesta principalmente en el plano intelectual, generalmente coexiste a limitaciones en las habilidades sociales y de adaptación. Puede tener causas biomédicas, de privación sociocultural, comportamentales y educativas, y se puede manifestar en los niveles leve, moderado, severo o profundo. Medido por un test validado por la OMS son aquellas cuyo rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual.

#### **Discapacidad Visual:**

Es una alteración de la sensopercepción visual en diversos grados y por distintas causas, provoca limitaciones en la recepción y manejo de la información visual, importante para la adaptación de la persona al medio ambiente. Se presentan en aquellas personas que poseen un remanente visual de 0,33 o menos en su medición visual.

#### **Discapacidad Física:**

(Déficit o trastorno motor). Son deficiencias motrices que se producen como consecuencia de alteraciones en el sistema nervioso, accidente o enfermedad. Pueden ser personas sin marcha, que no pueden usar correctamente sus manos, con trastornos perceptivos, o que presentan enfermedades progresivas.

#### **Discapacidad Psíquica:**

Graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación. Se incluye el trastorno autista, los trastornos y/o déficit psíquicos de la afectividad, del intelecto y/o del comportamiento y las disfasias severas.

<sup>16</sup> [www.fnd.cl/conceptos.htm](http://www.fnd.cl/conceptos.htm), extraído el día 11 de Junio 2006.

**Discapacidad Auditiva:**

Es la alteración de la percepción auditiva en diversos grados. Se caracteriza porque las personas presentan limitaciones cualitativas y cuantitativas en la recepción, integración y manejo de la información auditiva, fundamentales para el desarrollo y la adaptación. Se considera aquellas personas que tengan una pérdida auditiva igual o superior a 40 decibeles.

**6. Contexto nacional de la discapacidad**

Chile, gracias a la democracia, ha sufrido transformaciones profundas en todos sus ámbitos, nuestras ciudades, nuestra economía, nuestra cultura y la forma de vivir de los chilenos se han modificado profundamente. Cada día con más fuerza, los chilenos hemos comenzado a exigir el respeto y el acceso a los derechos humanos.

Ante esta realidad, surge un grupo de personas aclamando por sus derechos y exigiendo el acceso igualitario a una vida digna, a la par con el resto de las personas que viven en nuestro país. Este grupo es el de las personas discapacitadas, los que en Chile alcanzan un total de 2.068.072 personas, equivalente al 12,9% de la población total, de ese total 1.204.576 (58,2%) son mujeres y 863.496 (41,8%) son hombres<sup>6</sup>.

**Prevalencia Nacional de Discapacidad****6.1. La discapacidad y los años**

En nuestro país el grupo de edad en donde existe mayor concentración de discapacitados, fluctúa entre los 15 y 64 años, con un total de 1.225.308 personas, mientras que los discapacitados mayores de 65 años corresponden a 725.311

personas y finalmente la población discapacitada menor de 14 años corresponde a 117.453 personas.

Hasta los 15 años la discapacidad en nuestro país predomina más en hombres que en mujeres, desde los 15 a los 40 años se equipara y de los 40 años en adelante se invierte radicalmente, son más mujeres que hombres con discapacidad<sup>17</sup>.

## **6.2. Discapacidad según grados**

En relación al total de la población con discapacidad, un 7,2% presenta discapacidad leve, un 3,2% moderada y un 2,5% severa. Lo anterior implica que 1.150.133 personas tienen síntomas o secuelas que les generan alguna dificultad para realizar actividades de la vida diaria sin comprometer su independencia ni requerir el apoyo de terceros (discapacidad leve.)

En tanto 513.997 personas con discapacidad moderada, presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en labores básicas de auto cuidado.

Por último, 403.942 personas, debido a su discapacidad severa, ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, dependiendo del apoyo o cuidados de una tercera persona<sup>18</sup>.

## **6.3. Economía y educación**

Dentro del grupo de personas con discapacidad el 39,6% se sitúan en el nivel socioeconómico bajo lo que equivale a 817.158, mientras que el 55,4% pertenecen al nivel socioeconómico medio lo que equivale a 1.145.836 personas, y sólo el 5,08% pertenece al nivel alto y medio alto con una población de 105.078 personas.

La discapacidad se presenta con mayor frecuencia en las poblaciones socioeconómicas bajas, incluso llegando al doble que en las poblaciones socioeconómicas no bajas.

Cabe destacar, que más de la mitad de la población con discapacidad carece de educación formal o no ha alcanzado a aprobar la enseñanza básica con un 42,73%. El 13,3% posee educación media completa, en tanto que sólo el 5,1% de la población con discapacidad posee preparación profesional<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> FONADIS, Encuesta Nacional de Discapacidad (Endisc), Chile, 2004,

<sup>18</sup> Opp.Cit 17.

<sup>19</sup> Opp.Cit 17.

#### **6.4. Discapacidad por regiones**

La V región es la que presenta un mayor porcentaje de personas con deficiencia física en relación al total de personas que presentan deficiencias en esa región. A su vez, la X región es la que presenta un menor porcentaje de deficiencias físicas, en relación al total de personas con deficiencia de la región. En las deficiencias intelectuales, es la VIII región la que tiene un mayor porcentaje y la V región la que presenta el menor porcentaje respecto al total de personas con deficiencia en la región. La IV región es la que tiene el mayor porcentaje de personas con deficiencia visuales y la XII región la de menor porcentaje de deficiencias visuales respecto al total de personas con deficiencia de la región.

De las personas con sordera, las que presentan mayor porcentaje, respecto al total de personas con sordera de la región, es la XII, así como la de menor porcentaje es la VI región. En las deficiencias psiquiátricas, la región con mayor porcentaje es la XII y la con menor es la IV región. En las viscerales, la VIII es la con mayor porcentaje y la VII la con menor. En las personas con más de una deficiencia, es la VII región la con mayor porcentaje respecto al total de personas con deficiencia de la región. La con menor porcentaje, dentro de los multidéficit es la XII región.<sup>20</sup>

La VII y la IX región son las que mayor porcentaje tienen de discapacitados en relación a su población total, con una tasa de 17,8% y 17,6% respectivamente. En la XII Región, por el contrario, sólo el 6,9 % de su población presenta discapacidad (se encuentra por debajo del promedio nacional), además de la XII región encontramos la II, V y la Región metropolitana. Mientras que, por encima del promedio, se encuentran todas las demás regiones.

La discapacidad más frecuente es la sensorial – vista y oído- (70,4%), luego discapacidades de tipo físico (16,5%), mentales (9,0%) y psiquiátricas (4,1%).<sup>21</sup>

#### **6.5. Discapacidad en la V Región**

En la región de Valparaíso las personas con discapacidad corresponden al 8,5% lo que equivale a 139.399 personas, mientras que las personas sin discapacidad en la región equivalen al 91,47%, podemos concluir que la región se encuentra por debajo de la tasa nacional de discapacidad.

El 4,3% de la población presenta un grado leve de discapacidad, un 2,3% moderada y un 2,0% presentan discapacidad severa en donde las personas se ven gravemente

---

<sup>20</sup> Opp.Cit 17

<sup>21</sup> Opp.Cit 17

dificultados o imposibilitados para la realización de sus actividades, mientras que las personas que tienen discapacidad leve no requieren ayuda de terceros y pueden superar las barreras del entorno, y por último los discapacitados moderados presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. La prevalencia de discapacitados se da con mayor fuerza en las mujeres, con un 83.031 personas, mientras que en los hombres la cifra es menor pero no significativa, con 56.368 personas, ambos porcentajes se encuentran bajo el 12,9% de prevalencia nacional de discapacidad. Las personas con discapacidad se concentran sobre los 30 años con 124.366 personas, mientras que las personas menores de 30 años en la región corresponden a 15.033 personas.

Las personas con discapacidad sobre los 15 años que realizan un trabajo remunerado en la región corresponden al 24,8%, mientras que el 75,2% no realiza un trabajo remunerado.

Las personas discapacitadas con mayor prevalencia se encuentran en las deficiencias físicas con un 5,0% equivalente a 82.305 personas, mientras que la menor prevalencia de deficiencias se concentran en las intelectuales con un 0,9% equivalente a 17.910 personas, en tanto las deficiencias auditivas corresponden al 1,4% equivalente a 22.346 personas<sup>22</sup>.

## **7. Personas sordas**

### **7.1 Concepciones de la terminología referida a personas sordas**

Existen dos concepciones para entender la sordera:

**1.- Concepción Médica –Causal:** Enfoque asistencial que define a la sordera como un estado patológico individual de minusvalía, que debe ser normalizado o compensado. Desde el modelo clínico –medico, se define la sordera como una enfermedad que precisa de tratamiento, remedio o compensación, fomentando el habla y la lectura labial como único medio para el desarrollo cognitivo de la persona, y descartándose la utilización de la lengua de signos en la familia y la escuela. Se enfatiza más el origen, grado, tipo, momento de aparición, y patología estructural de la sordera, que las consecuencias socio - emocionales integrales de la alteración comunicativa y la discriminación cultural.

---

<sup>22</sup> FONADIS, ENDISC, Informe ejecutivo V región de Valparaíso, Chile, 2004.

**2.- Concepción Socio-Antropológica:** Sordera como condición socio-funcional de vida, e identificador cultural desde el que se reconoce a los sordos como grupo étnico, que conforma comunidad, con base en el desarrollo de una lengua común, el LENSE. Desde esta perspectiva, las personas sordas no se consideran a si mismas como discapacitadas, sino como un grupo cultural distinto, con sus propias creencias, opiniones, cultura y lengua.

Para la realización de esta investigación se hará referencia a la concepción Socio-antropológica, extrayendo de ella la Terminología Técnico - Científica referida a las personas sordas.

**Concepciones de discapacidad y atención de necesidades educativas especiales<sup>23</sup>**

<b>Criterios/Concepciones :de análisis</b>	<b>Concepción Medica – Lineal - Causal Paradigma Asistencial</b>	<b>Concepción Socio - Antropológica Paradigma ecológico - ecosistémico</b>
<b>Definición de la persona con discapacidad</b>	Persona individual que presenta pérdida , déficit ,anormalidad o enfermedad	Miembro de colectivo que presenta dificultades en su interacción cotidiana, posibilidades de desarrollo o vive en condiciones discapacitantes. Aunque el déficit permanece, sus consecuencias dependen de condiciones microsistémicas, exosistémicas y macrosistémicas
<b>Énfasis en la definición de la sordera</b>	Deficitario, impedido, limitado, enfermo. Se consideran determinantes las variables , grado de pérdida, tipo y etiología	Diferente, valido en su diferencia; miembro de un grupo social minoritario étnico-cultural específico.
<b>Fundamentación histórica</b>	Desde la medicina	Desde estudios contemporáneos sociológicos, antropológicos y lingüísticos
<b>Rol del rehabilitador</b>	Especialista ,experto, médico, define la anormalidad y sus tratamiento, con relación complementaria jerárquica con su paciente	Facilitador, mediador, en una relación más simétrica, en la que el cliente orienta su proceso de desarrollo, y elige su modalidad comunicativa y objetivos.
<b>Objetivo de la intervención</b>	Tratamiento de funciones deficitarias para “normalizar al sordo” (Ej. hacer al sordo lo más oyente posible), y así lograr integración con normales. Prevenir o disminuir el impacto y consecuencias negativas derivadas del impedimento	Desarrollo integral y socio emocional ,adaptándose y aceptando su condición de persona con discapacidad; promoviendo integración positiva con la comunidad y red social de apoyo

<sup>23</sup> Martínez Gajardo, Patricio. Asignatura de formación general lenguaje de señas y cultura sorda.

<b>Enfoque metodológico educativo asociado</b>	Metodologías que enfatizan el desarrollo de funciones evidentemente alteradas y la compensación funcional, para lograr la integración escolar, social y laboral	Métodos que enfatizan el desarrollo integral y la integración con su grupo de referencia, facilitando la adquisición de un patrimonio cultural, e instrumentos variados de comunicación e identificación social.
<b>Dirección del principio integrador</b>	Integrar a la persona <u>a</u> la sociedad mayoritariamente sin discapacidad	Integrar <u>con</u> la sociedad, incluyendo el grupo comunitario que comparte su condición de vida
<b>Actitud básica del adulto-padre-experto-profesor-comunidad oyente</b>	Paternalista, Colonialista, Coercitiva, Sobreprotectora, benefactora	Aceptadora, formativa, reforzadora, mediadora, facilitadora.
<b>Rasgos de personalidad atribuidos a las personas con discapacidad</b>	Rasgos de personalidad negativos y estigmatizantes: baja autoestima, inseguridad, egocentrismo.	Rasgos negativos responden sólo a interacción negativa y discapacitante con personas normales que rechazan, sobreexigen o sobreprotegen.
<b>Actitud desarrollada por la persona con discapacidad</b>	Dependencia afectiva, rebeldía, agresividad, mecanismos defensivos primitivos, sentimientos de inferioridad y dependencia, por lo que se asume que requiere sobreprotección y asistencia, y no es capaz de valerse por si mismo o dirigir sus vida. Actitud pasiva-sumisa; o rebelde- agresiva	Autovalencia, autonomía, integración personal y salud psicológica. Actitud autorregulada- autodirectiva activa.
<b>Consecuencias de estas ideologías ,llevadas a un extremo polar</b>	Extremo" derecho a la igualdad", que corre el riesgo de olvidar las necesidades especiales que implica las diferencias, y suele conducir a la negligencia, el abandono y la sobreexigencia de la persona con discapacidad.	Extrema "aceptación de las diferencias", en su extremo conduciría a una segregación inversa, con aislamiento, del grupo de personas con necesidades especiales.

**Concepciones de discapacidad y atención de necesidades educativas especiales**

<b>Criterios/Concepciones :de análisis</b>	<b>Concepción Medica – Lineal - Causal Paradigma Asistencial</b>	<b>Transición Socio- Histórica-cultural - política</b>	<b>Concepción Socio - Antropológica Paradigma ecológico - ecosistémico</b>
<b>Terminología referida a la persona con discapacidad, desde el lenguaje y acervo cultural mayoritario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discapacitado, Deficiente</li> <li>• Incapacitado</li> <li>• Anormal o Enfermo</li> <li>• Invalido o minusválido</li> <li>• Limitado, Impedido</li> <li>• Sordomudo</li> <li>• Sordito, cieguito, tonto</li> <li>• No –oyente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sordo, ciego, deficiente o retardado mental</li> <li>• Persona con problemas motores o de aprendizaje</li> </ul>	Aún no existe un cambio cultural profundo que se refleje en el lenguaje común
<b>Terminología Técnico - Científica referida a la persona con discapacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficitario, con perdida o trastorno</li> <li>• Discapacitado sensorial, motor psíquico o mental</li> <li>• Persona con Handicap ( con carga ,peso u obstáculo)</li> <li>• Denominaciones clínicas: Hipoacúsico sensorineural bilateral severo congénito prelingüístico. Anacúsico, cofólico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo Marginal</li> <li>• Población fragilizada</li> <li>• Población en riesgo social</li> <li>• Grupo Prioritario</li> <li>• Personas especiales</li> <li>• Personas excepcionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona sorda , Persona Diferente</li> <li>• Personas con necesidades educativas especiales</li> <li>• Grupo social minoritario étnico cultural y lingüístico-comunidad, personas en condición funcional de vida discapacitante ( en sociedades discapacitantes)</li> <li>• Ciudadano ( con mismos derechos y deberes, equivalentes, con equiparación de oportunidades, no iguales, en contexto de educación para la diversidad)</li> </ul>

## 7.2. Tipos de sordera

A continuación se definirán los tipos de discapacidad auditiva, ya que el objetivo del presente estudio es conocer específicamente a las personas sordas en cuanto a su realidad laboral.

Se clasifica en cinco categorías, estas son las siguientes<sup>24</sup>:

**Alteración de la audición:** Disfunción física o psicológica del sistema auditivo y de audición. Se considera que una persona tiene una deficiencia de audición cuando presenta una capacidad reducida para percibir los sonidos comparándolo con una persona joven con audición normal. Esta alteración puede ser una pérdida de audición o una alteración de la audición, como por ejemplo el tinnitus.

**Presbiacusia:** La Presbiacusia también se conoce como pérdida de audición producida por el envejecimiento, ya que se trata de una pérdida de audición asociada a la vejez. A medida que las personas envejecen, muchas de las células pilosas del oído interno se dañan o desaparecen dando como resultado una pérdida de audición. El grado de la pérdida de audición producida por el envejecimiento varía dependiendo de la persona, aunque todo el mundo pierde parte de su capacidad de audición a medida que envejece, algunas personas la pierden antes y más rápidamente que otras.

**Síndrome de Usher:** Es una enfermedad poco común que afecta tanto a la audición como a la vista. La persona que presenta esta enfermedad nace con cierto grado de pérdida auditiva o sordera congénita y posteriormente desarrolla una afección denominada retinitis pigmentosa que produce pérdida visual progresiva.

**Hipoacusia:** La hipoacusia es conocida también como baja audición y se presenta en aquellas personas que todavía mantienen algún resto auditivo. Estas dificultades en la audición se pueden producir por factores genéticos, cambios en la estructura interior del oído, edad avanzada o infecciones, entre otros factores.

**Sordera:** La sordera, se define como la disminución de la capacidad auditiva. La forma de medir esta pérdida de audición es mediante la audiometría tonal liminar, que es una prueba que determina nuestro umbral auditivo para un rango de frecuencias determinadas; es decir mide para cada frecuencia (desde los graves a 250 Hz, a los agudos a 8000 Hz) cual es la cantidad de sonido o intensidad mínima que somos capaces de oír, así, cuando necesitamos más de 20 decibelios, se considera que tenemos una hipoacusia para esa frecuencia, sin embargo lo más frecuente es que

---

<sup>24</sup> [www.spanish.hear-it.org](http://www.spanish.hear-it.org), Glosario de Términos, extraído el día 2 de Junio del 2006.

aparezca en todas las frecuencias, sobretodo en las del rango de la voz humana, de 500 a 2000 Hz<sup>25</sup>.

### **7.3. Causas y orígenes de la sordera**

Las causas de la sordera son múltiples, y no solamente dependen del desarrollo prenatal sino también de factores que influyen después del nacimiento.

Entre las causas más frecuentes de la pérdida auditiva, podemos mencionar, a las afecciones virales o bacterianas que afectan a la madre embarazada, también algunas enfermedades parasitarias y metabólicas. A esto se suman aquellas anoxia o hipoxias (pérdidas de oxígeno) que ocurren en el momento del nacimiento. Posteriormente, entre las causas adquiridas, se puede mencionar como una de las más frecuentes, la meningitis, los traumatismos, y la ingestión de medicamentos considerados tóxicos.

Las pérdidas de audición irreversibles son aquellas que se presentan por lesión a nivel de oído interno, específicamente en las células ciliadas del Órgano de Corti (células receptoras de audición) o en algún lugar del recorrido nervioso que lleva la información hasta la zona cortical del lóbulo temporal en cada hemisferio cerebral<sup>26</sup>.

También hay que mencionar las sorderas provocadas por ruidos de alta intensidad y si bien en el pasado era frecuente que se registrasen en trabajadores expuestos a sonidos industriales fuertes, hoy no es raro que ellas aparezcan en adolescentes que utilizan aparatos de audio personales a elevada intensidad, durante lapsos prolongados.

Resumiendo, casi el 10% de las pérdidas auditivas en la infancia se pueden tildar de adquiridas. El 90% restante son hereditarias o de causa desconocida. Las primeras, algunas veces son fácilmente prevenibles con vacunas (especialmente contra la rubéola en niñas y mujeres en edad de gestación), alimentación adecuada del bebé (leche materna en los primeros meses), cuidados maternos y control médico oportuno.

### **7.4 Personas sordas en Chile**

En Chile, la incidencia de la sordera es de un caso por cada dos mil nacidos vivos. Se calcula que en el mundo existen actualmente 500 millones de personas que presentan esta limitación funcional.

---

<sup>25</sup> [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl), Instituto Europeo de Medicina Virtual, Orígenes de la sordera, Extraído el día 12 de Junio del 2006

<sup>26</sup> Hidalgo, María Teresa, Profesora de Educ. Especial. Audición y Lenguaje, Directora Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

En nuestro país, las personas sordas corresponden a un total de 292.791 personas, de las cuales 142.473 son hombres (48,7%) y 150.246 son mujeres (51,3%). La mayor cantidad de personas sordas, según tramos de edad, se concentran sobre los 45 años de edad con 230.859 personas, mientras que los menores de 44 años corresponden a 61.860 personas.

La Sordera en nuestro país se da con mayor preponderancia en el nivel socioeconómico medio, con un 56,9%, mientras que en el nivel socioeconómico alto sólo existe el 4,6% de personas con estas necesidades especiales y por último el 38,4% corresponde al nivel socioeconómico bajo.

En cuanto a la educación se tiene que las personas sordas en su mayoría poseen un bajo nivel de escolaridad, los que sólo logran cursar la educación básica incompleta con un 43,1% equivalente a 126.109 personas, mientras que el 13,2% logra realizar la educación media completa equivalente a 38.574 personas.

#### **Personas sordas según nivel de estudios completados**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Sin estudios aprobados	34.339	11,7%
Educación básica incompleta	126.109	43,1%
Educación básica completa	25.033	8,6%
Educación media incompleta	42.441	14,5%
Educación media completa	38.574	13,2%
Educación técnica, CFT, incompleta	1.640	0,6%
Educación técnica, CFT, completa	47	0,0%
Educación Profesional, IP, incompleta	1.580	0,5%
Educación Profesional, IP, completa	2.541	0,9%
Educación universitaria incompleta	6.498	2,2%
Educación universitaria completa	6.041	2,1%
Educación diferencial	3.133	1,1%
Nivel de estudios ignorado	4.743	1,6%
<b>Total</b>	<b>292.720</b>	<b>100%</b>

#### **7.5. Lenguaje de señas**

Las personas sordas que utilizan el lenguaje de señas corresponden a 7.425 personas, lo que equivale al 2,5%, en contraste con las personas sordas que no utilizan el lenguaje de señas con un 97,5%, es decir 285.295 personas, esto nos refleja que las personas sordas normalmente no pueden comunicarse adecuadamente, lo

que conlleva a que se excluyan automáticamente de la sociedad y no logren realizarse como personas integras, ni a lograr su bienestar social.

### **Discapacidad y trabajo**

A continuación se presentará una mirada global y específica de la temática, se darán a conocer aspectos relevantes para el estudio, los que apuntan a contextualizar, tanto a nivel nacional como internacional, la realidad laboral que afecta, en especial a las personas sordas y como esto influye en la integración social de este grupo.

### **8. Contexto internacional del mercado del trabajo**

Para los hombres, el trabajo remunerado es y sigue siendo el medio principal para definir la propia identidad y la posición en la sociedad, pues entrega un reconocimiento social, estatus, autoestima, capacidad económica y facilita la participación cívica de los ciudadanos<sup>27</sup>.

El trabajo pasó a ocupar un puesto central en la sociedad: primando sobre la familia, recluyendo a las mujeres en el ámbito de la reproducción (que pasó a ser secundario respecto al de la producción), separando el espacio vital del laboral, pero condicionando el proyecto vital: los derechos y obligaciones, el estándar de vida, sus relaciones, ocio, normas de propiedad, además definió el estatus a ocupar por su persona y, por tanto, su éxito o fracaso; punto de referencia a partir del cual se planificaban y se ordenan todas las otras actividades de la vida, en consecuencia, el trabajo es la lente a través de la cual la gente juzga el funcionamiento de la economía<sup>28</sup>.

El hecho de que los beneficios del desarrollo económico no se transformen en progreso social y laboral, y la inseguridad que esto crea entre los trabajadores y sus familias, es sin duda, una de las grandes paradojas de los tiempos actuales<sup>29</sup>. Es por ello que el fenómeno de la globalización ha tomado vital importancia ya que ha permitido la reducción de las barreras tanto arancelarias como no arancelarias al comercio internacional, el fomento de la inversión extranjera, y la valoración de la iniciativa privada ha permitido el crecimiento del mercado laboral. Sin embargo este crecimiento no sólo ha sido positivo sino que también ha traído consecuencias negativas para el desarrollo de las naciones.

---

<sup>27</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org), Oficina Internacional del Trabajo, Globalización y Trabajo Decente en América, XV Reunión Regional Americana, Lima, Diciembre 2002, Extraído el día 6 de Junio del 2006.

<sup>28</sup> González Ferrera Gema, Transformación que la Globalización Ejerce sobre el Trabajo.

<sup>29</sup> Lee Eddy, Mundialización del Empleo, Ser Humano y Trabajo hacia una Empresa con Rostro Humano.

El trabajo a nivel mundial ha experimentado grandes cambios, destacándose los siguientes en el mercado laboral<sup>30</sup>.

- Proceso de anorexia estructural en las empresas. Menos personas hacen las mismas funciones. Reingenierías, reestructuraciones.
- Nuevas tecnologías desplazan la mano de obra.
- Incremento del trabajo intelectual.
- Las empresas buscan sub.-contratar a terceros funciones como los servicios, la producción y las ventas, eliminando empleos.
- Se privilegia al personal que agregue valor a su trabajo y que sea conocedor de tecnologías computacionales.
- El principal capital de una empresa no son las máquinas y los equipos, son las iniciativas de su gente.
- Las estructuras de las empresas competitivas son ahora desmontables y descartables.

Todas las características antes mencionadas nos entregan la conceptualización de los cambios económicos sufridos a lo largo de la historia, el equilibrio presupuestario, el ajuste estructural, la revolución de las tecnologías de la información, las comunicaciones, el comercio, la inversión y la economía globalizada son los avances que se han obtenido, sin embargo estos no sólo han producido desarrollo, sino también aspectos negativos como la desigualdad y la exclusión social<sup>31</sup>.

Cada vez es mayor la presión de las sociedades en torno al perfeccionamiento de los sujetos para obtener un trabajo que le permita generar ingresos para otorgar una adecuada protección para él y su familia, lo cual se ve dificultado en muchas sociedades ya que no poseen las mismas herramientas para el desarrollo, esta característica se da a nivel nacional e internacional. Esta desigualdad afecta principalmente aquellos sectores más vulnerables, ya sea por pobreza, vivir en sectores aislados geográficamente o poseer alguna discapacidad, para estos sujetos optar a un trabajo que les permita satisfacer sus necesidades básicas es más dificultoso, pues el mercado laboral como se menciona en las características anteriores, exige un perfeccionamiento y capacitación que les permita desarrollar su trabajo de la forma más eficiente.

En la economía de libre mercado en la cual estamos insertos hoy, todos van contra todos y salen triunfadores aquellos que se encuentran mejor preparados, sin embargo

---

<sup>30</sup>Opp.Cit. 29.

<sup>31</sup> Avaria Saavedra Andrea, Discapacidad: Exclusión/ Inclusión, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

la realidad muestra que esta estrategia esta dejando como consecuencia social un gran abismo entre naciones y grupos de personas.

### **8.1. Acciones a nivel internacional en torno a la inserción laboral de los discapacitados**

Fue la OIT que en 1944 hizo una de los primeros reconocimientos internacionales de los derechos de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación global y previsor, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera sea el origen de su discapacidad, deberían recibir oportunidades totales de rehabilitación, asesoramiento profesional especializado, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil»<sup>32</sup>.

La OIT manifestó que las personas con discapacidades deberían, de ser posible, recibir formación junto con otros trabajadores, bajo las mismas condiciones y el mismo pago e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con serias discapacidades.

Cuatro años después, el derecho al trabajo de todos, incluido el de las personas con discapacidad, fue asegurado definitivamente por las Naciones Unidas. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos difícilmente puede ser más explícito:

*«Toda persona tiene el derecho al trabajo, a la elección libre del empleo, a las condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación tiene derecho a igual pago por igual trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia digna y, a recibir el suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social. Toda persona tiene el derecho a formar y unirse a los sindicatos para proteger sus intereses»<sup>33</sup>.*

En 1955 la OIT adoptó lo que ha sido el instrumento internacional más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidades; la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos en 1955, hasta la adopción del Convenio núm. 159 de la OIT y la Recomendación núm.168 casi treinta

---

<sup>32</sup> O'reilly ,Arthur El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades, OIT, Ginebra 2003.

<sup>33</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General en diciembre de 1948, artículo 23.

años después, la recomendación núm.159<sup>34</sup> sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales relativas a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de las personas discapacitadas. La Recomendación núm. 99 trabajó sobre las disposiciones centrales de los instrumentos anteriores en relación, por ejemplo, a la formación profesional, igualdad de oportunidades e igual pago por igual trabajo.

El Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles<sup>35</sup>, también adoptada en 1966, no trata específicamente el tema del empleo, pero sí contiene una importante disposición que prohíbe la discriminación de cualquier tipo, incluyendo la discapacidad. Una posterior afirmación del derecho al trabajo y de los servicios relacionados con el derecho al trabajo que incluyen el asesoramiento profesional y la formación vino casi inmediatamente después de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo, 1983 (núm. 159)<sup>36</sup>, establece una serie de principios fundamentales que deberían estar en la base de las políticas de readaptación profesional y empleo, destacando aquellas referidas a la igualdad de oportunidades y de trato, las medidas positivas que no deberían ser entendidas como discriminatorias para otros trabajadores, la integración de las personas con discapacidades a los programas y servicios normales relativos al trabajo, servicios para aquellas áreas rurales y comunidades remotas, la formación de personal calificado y la necesidad de consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores así como a las organizaciones representativas de las personas discapacitadas.

Igualmente la Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)<sup>37</sup>, detalla las medidas que deberían ser tomadas para promover igualdad de oportunidades en el empleo, que incluye la realización de «adaptaciones razonables en lugares de trabajo, formulación de tareas, herramientas, maquinaria y organización del trabajo» y establece los pasos que deberían ser tomados para asegurar que los procesos consultivos mencionados en el convenio funcionen efectivamente.

---

<sup>34</sup> Opp.Cit. 32

<sup>35</sup> O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad, citado de Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por Resolución G: A:2200<sup>a</sup> (XXI) del 16 de diciembre de 1966.

<sup>36</sup> O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad citado del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

<sup>37</sup> O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad citado de Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168).

En cuanto a las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidades fueron adoptadas el 20 de diciembre de 1993<sup>38</sup>, estas fueron diseñadas como un conjunto de orientaciones no obligatorias, el Consejo Económico y Social de la ONU espera que se conviertan en «reglas internacionales al ser aplicadas por un gran número de países con la intención de respetar una regla en el derecho internacional». El empleo está contemplado en la regla 7 que hace un llamado a todos los estados a tomar varias medidas, la mayoría de las cuales aparecen en anteriores convenios y recomendaciones de la OIT para asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades para acceder a empleo productivo y remunerado en el mercado laboral.

En tanto en la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, se hace referencia directa a las personas con discapacidades, enfatizó que «toda persona nace igual y con los mismos derechos a la vida y el bienestar, educación y trabajo, la vida independiente y activa participación en todos los aspectos de la sociedad. Cualquier discriminación directa u otro tratamiento discriminatorio de una persona discapacitada es por tanto una violación de sus derechos»<sup>39</sup>. La Conferencia Mundial hace un llamado a los gobiernos a adoptar o ajustar la legislación para asegurar el acceso de las personas discapacitadas a estos y otros derechos.

En tanto que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU<sup>40</sup>, 1994, señaló que los efectos de la discriminación basada en discapacidad habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a espacios y servicios públicos. El Comité consideró el área de empleo como una de las que mostró la discriminación en forma prominente y persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidades era dos o tres veces más elevada que la de las otras personas. Las personas discapacitadas estaban fundamentalmente en trabajos de baja remuneración con baja seguridad social y legal y frecuentemente segregadas del mercado laboral.

Otra medida tomada en la Declaración de Copenhague y Programa de Acción adoptado por la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, 1995, los jefes de estados reconociendo las dificultades de empleo específicas que enfrentan las personas con discapacidades, se comprometieron a poner en el núcleo de las estrategias y políticas de gobierno, la reducción del desempleo, y la promoción de empleo adecuadamente

---

<sup>38</sup> Opp.Cit.4

<sup>39</sup> O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad citado de Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, pág.18.

<sup>40</sup> Opp.Cit.4

remunerado, en respeto a los derechos de esos trabajadores. El Programa de Acción adoptado por la Cumbre incluye la toma de medidas efectivas para terminar con toda forma de discriminación contra las personas con discapacidades<sup>41</sup>.

La Carta Social Europea reconoce el derecho de todos a «tener la oportunidad de ganarse la vida en una ocupación libremente escogida» y que todos los trabajadores tienen el derecho a condiciones de trabajo justas. La carta específicamente reconoce que las personas discapacitadas tienen el derecho a la independencia, la integración social, y la participación en la vida de la comunidad<sup>42</sup>.

## **8.2. Esquematización de las acciones en torno a la inserción laboral de los discapacitados.**

<b>Acciones</b>	<b>Implicancias</b>
<b>OIT 1944: Recomendación global.</b>	➤ Fue de los primeros reconocimientos internacionales de los derechos de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo.
<b>Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas, 1948.</b>	➤ Declara por primera vez, en su artículo 23, el derecho de toda persona a un trabajo... “Toda persona, sin discriminación tiene derecho a igual pago por igual trabajo”.
<b>Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.</b>	➤ Instrumento internacional más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidades.
<b>Convenio núm. 159 de la OIT, 1985.</b>	➤ Sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales relativas a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de las personas discapacitadas.

---

<sup>41</sup> O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad citado Declaración de Copenhague y Programa de Acción adoptado por la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, 1995.

<sup>42</sup>O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad citado Consejo de Europa, *Charter Social Europeo* (revisado 1996).

<p><b>Recomendación núm. 168,1985.</b></p>	<p>➤ Detalla las medidas que deberían ser tomadas para promover igualdad de oportunidades en el empleo, que incluye la realización de «adaptaciones razonables en lugares de trabajo, formulación de tareas, herramientas, maquinaria y organización del trabajo».</p>
<p><b>La Recomendación núm. 99.</b></p>	<p>➤ Trabajó sobre las disposiciones centrales de los instrumentos anteriores en relación, por ejemplo, a la formación profesional, igualdad de oportunidades e igual pago por igual trabajo.</p>
<p><b>Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.</b></p>	<p>➤ Reitera aquellas disposiciones anteriores al juntarlas en forma de tratado.</p>
<p><b>Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles, adoptada en 1966.</b></p>	<p>No trata específicamente el tema del empleo, pero sí contiene una importante disposición que prohíbe la discriminación de cualquier tipo, incluyendo la discapacidad.</p>
<p><b>Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración sobre los derechos de las personas con retardo mental, 1971.</b></p>	<p>Afirmaba, su derecho a realizar trabajo productivo o involucrarse en cualquier ocupación significativa usando toda su capacidad.</p>
<p><b>Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), adoptado en 1975, recomendación adjunta.</b></p>	<p>Señala en detalle como las disposiciones de este Convenio deberían ser efectivizadas, fortaleciendo el principio de «<i>integración</i>» en la orientación profesional y la formación, destacando la importancia de educar al público en general, los empleadores y los trabajadores en relación con el empleo de las personas con discapacidades y haciendo un llamado a la realización de ajustes en los lugares de trabajo, cuando fuera necesario, para acomodar trabajadores discapacitados.</p>
<p><b>Resolución de la OIT relativa a la Readaptación Profesional y la Reintegración Social de Personas Discapacitadas o con Capacidades Disminuidas.</b></p>	<p>➤ Refleja la percepción de la importancia de la colaboración multisectorial entre agencias internacionales en la búsqueda del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidades.</p> <p>➤ La OIT hizo un llamado por una campaña global de readaptación profesional e integración social de las personas discapacitadas, en cooperación y coordinación con la Naciones Unidas, sus agencias especializadas y organizaciones internacionales, regionales y no gubernamentales, dando como resultado el <b><i>Año Internacional de las Personas Discapacitadas</i></b> y el Programa Mundial de Acción para los Impedidos, entre otras.</p>

<p><b>Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).</b></p>	<p>➤ El Convenio establece una serie de principios fundamentales que deberían estar en la base de las políticas de readaptación profesional y empleo, destacando aquellas referidas a la igualdad de oportunidades y de trato.</p>
<p><b>Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168).</b></p>	<p>➤ Detalla las medidas que deberían ser tomadas para promover igualdad de oportunidades en el empleo, que incluye la realización de «adaptaciones razonables en lugares de trabajo, formulación de tareas, herramientas, maquinaria y organización del trabajo».</p>
<p><b>Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidades, 20 de diciembre de 1993.</b></p>	<p>➤ Son 22 normas que abarcan desde las destinadas a la toma de conciencia a las de Cooperación internacional. El empleo está contemplado en la norma 7: «Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidades deben ejercer sus derechos humanos, particularmente en el área de empleo. Tanto en las áreas rurales como urbanas deben tener iguales oportunidades para el empleo productivo y remunerado en el mercado laboral.</p>
<p><b>Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993.</b></p>	<p>➤ Enfatiza que «toda persona nace igual y con los mismos derechos a la vida y el bienestar, educación y trabajo, la vida independiente y activa participación en todos los aspectos de la sociedad. Cualquier discriminación directa u otro tratamiento discriminatorio de una persona discapacitada es por tanto una violación de sus derechos»</p>
<p><b>Consejo de Europa, <i>Charter Social Europeo</i> (revisado 1996).</b></p>	<p>➤ La Carta específicamente reconoce que las personas discapacitadas tienen el derecho a la independencia, la integración social, y la participación en la vida de la comunidad.</p> <p>➤</p>
<p><b>Directiva del Consejo 2000/78/EC de 27 de noviembre de 2000: <i>Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation</i>. OJL 303, 2 de diciembre de 2000.</b></p>	<p>➤ Penaliza en el área de empleo la discriminación directa e indirecta por una serie de motivos incluida la discapacidad.</p>
<p><b>Recomendación Práctica sobre la gestión de discapacidad en el lugar de trabajo, 2002.</b></p>	<p>➤ Ofrece orientación a los empleadores sobre los medios prácticos para implementar el tipo de medidas contenidas en los instrumentos internacionales tales como las mencionadas antes.</p>

A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y a pesar de las actividades de los organismos internacionales y los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, las personas con discapacidades alrededor del mundo siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos, este es un hecho innegable. En el área de empleo, las estadísticas disponibles indican que la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidades tiende a ser dos o tres veces mayor que la de los otros trabajadores<sup>43</sup>.

Las personas con discapacidades deben tener igualdad de oportunidades y de trato con respecto al acceso a, la conservación de, y el progreso en el empleo que, cuando es posible, debe corresponder a su elección y tomar en cuenta la adecuación individual para ese empleo<sup>44</sup>.

En general, las personas con discapacidades en el mercado laboral tienden a tener un nivel más bajo de educación que las otras. También es más probable que tengan empleos a tiempo parcial. Las tasas de desempleo varían según los tipos de discapacidad, siendo las más altas para aquellos con enfermedades mentales. Basado en una revisión de la información disponible, las razones dadas para las altas tasas de desempleo entre las personas con discapacidades son<sup>45</sup>:

- Bajo nivel de educación y formación
- Caída de la demanda de trabajo no calificado
- Reducción de la fuerza de trabajo de las empresas grandes y los servicios públicos
- Preocupación por los costos de accidentes y seguro
- Renuencia a registrarse como poseedor de una discapacidad
- Falta de información sobre oportunidades laborales
- Falta de conciencia entre los empleadores de las necesidades y habilidades de las personas con discapacidades
- Temor a perder prestaciones sociales
- Apoyos técnicos/personales inadecuados

Muchos países están preocupados por los crecientes niveles de desempleo entre las personas con discapacidades y su baja tasa de participación en el mercado laboral, en vinculación con la preocupación por el aumento de los costos de asistencia social.

---

<sup>43</sup> [http://www.logos-net.net/ilo/195\\_base/es/instr/r\\_168.htm](http://www.logos-net.net/ilo/195_base/es/instr/r_168.htm), Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983(núm. 168), extraído el día 11 de Junio.

<sup>44</sup> Opp.Cit 43

<sup>45</sup> Documento, Instituto Nacional de Gestión de la Discapacidad e Investigación, Informe anual 2001, pág. 4.

Para estos muchos países han tomado medidas en donde se reflejan un mayor énfasis en la activación de la política del mercado laboral mediante<sup>46</sup>:

- Medidas para prevenir y desestimular la dependencia del sistema de *welfare* (Transferencias monetarias no contributivas otorgadas por situación de necesidad).
- La integración del empleo y los servicios de formación para personas con discapacidades.
- Incentivos para participar en iniciativas educativas, formativas y laborales.
- Mayor involucramiento de los empleadores.
- Mejora de los servicios de empleo subsidiado.
- Una implementación más efectiva de la legislación anti- discriminación.

## **9. Contexto nacional del mercado del trabajo**

En un contexto de estabilidad política y de equilibrios macroeconómicos, en la década de los 90 Chile expandió su Producto Interno Bruto, impulsada por una vigorosa apertura al exterior y el establecimiento de acuerdos comerciales con otros países y regiones, lo que permitió ampliar mercados para la exportación y atraer inversión extranjera.

El proceso de integración con el exterior permite abrir caminos para emprender nuevas iniciativas productivas y de desarrollo de servicios modernos en todo el país, crear más negocios, incorporar nuevas tecnologías, explorar recursos naturales y aumentar su valor agregado.

Sin embargo nuestro país aún necesita abrirse a nuevas experiencias comerciales que permita disminuir la tasa de desempleo que existe, concentrada, principalmente, en familias con menores ingresos, en los jóvenes de bajo nivel educacional, en las mujeres y en los discapacitados. El mercado del trabajo se inclina por gente capacitada y en especial por personas con un nivel de escolaridad adecuado.

La fuerza de trabajo en nuestro país durante el primer semestre del año 2006 alcanzó a 6.571.380 personas y experimentó un crecimiento en los últimos doce meses de 184.960 personas nuevas, cantidad que no se alcanzaba desde el año 1994.

La estimación del número de ocupados se ubicó en 6.024.500 personas, hubo un aumento de 197.590 de plazas de trabajo.

---

<sup>46</sup> Opp.Cit.4

El número de desocupados se estimó en 546.880, lo que significa un aumento de 27.971 personas en relación al primer trimestre del año 2005, la tasa de desocupación nacional alcanzó un 8,3 %.

La situación ocupacional por sectores en nuestro país nos muestra que los sectores más dinámicos, desde el punto de vista de la generación de empleo corresponden a: construcción, comercio, servicios financieros, servicios comunales, sociales y personales, transporte, almacenaje y comunicaciones, agricultura, caza y pesca y electricidad, gas y agua<sup>47</sup>.

En relación al grupo ocupacional en nuestro país se observa un crecimiento en los siguientes puestos de trabajo: trabajadores en servicios personales, gerentes, administradores directivos, obreros y jornaleros, profesionales, técnicos, empleados de oficina y afines, artesanos y operarios, conductores y afines, agricultores, ganaderos y pescadores<sup>48</sup>.

Por otro lado, se experimenta un decrecimiento del sector de vendedores y afines.

### **9.1. Situación laboral de los discapacitados en Chile**

En Chile, las iniciativas emprendidas han generado nuevas opciones de empleo y de generación de ingresos de largo plazo para trabajadores con discapacidad.

No obstante lo anterior, cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo más activa y con metas de colocación laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas con discapacidad.

Sobre todo considerando que sólo el 29% de las personas con discapacidad en edad productiva, realizan algún tipo de trabajo remunerado (569.745 personas), en contraste con la población total de nuestro país (PsD) en donde el 48,1% realiza un trabajo remunerado.

Como se ha mencionado, la discapacidad hoy en día no puede ser entendida solamente como una deficiencia física, sino que debe enmarcarse en la nueva conceptualización de la CIF. De este modo, entenderemos por discapacidad un concepto que abarca tres dimensiones: “deficiencias de función y de estructura”; “limitaciones para la realización de las actividades”; y “restricciones de la participación”. En las últimas dos esferas, referidas a aspectos de integración, podemos situar las restricciones para desempeñar un trabajo.

---

<sup>47</sup> [www.ine.cl/ine/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_laborales/empleo/290506/febrero\\_abril06](http://www.ine.cl/ine/canales/chile_estadistico/estadisticas_laborales/empleo/290506/febrero_abril06).

<sup>48</sup> Opp.Cit 63

La integración de las personas con discapacidad al mundo laboral es un fenómeno complejo que no se soluciona, exclusivamente, fijando la atención en la deficiencia. El marco que otorga la CIF, plantea la reestructuración del concepto poniendo énfasis en la característica de persona y por tanto, en las competencias laborales y las dificultades personales (limitación en las actividades y restricciones de la participación) que las personas con discapacidad presentan para trabajar. Es así como se intenta dar cuenta de la constante reducción de complejidad a la que se ve enfrentadas la temática de la discapacidad cuando se habla de inserción laboral, tanto en las políticas públicas, como en el estereotipo que la sociedad le otorga a las personas con discapacidad a causa de la deficiencia, opacando sus competencias.

Es por esta razón que se comienza por establecer la importancia de que éstas se encuentren insertas en el mundo laboral.

Chile se enfrenta al desafío de ofrecer mejores horizontes a quienes tienen discapacidad y buscan un empleo que les permita generar ingresos para aportar al grupo familiar. El 29,2% de las personas con discapacidad en edad productiva mayores de 15 años tiene un trabajo por el cual reciben un sueldo<sup>49</sup>. En otros términos, por cada 3 personas con discapacidad que trabajan remuneradamente, hay 7 que no lo hacen.

Mientras que el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48,1%<sup>50</sup>, lo que demuestra una clara preferencia por aquellas que carecen de algún tipo de deficiencias.

En cuanto a las edades de los trabajadores con discapacidad, el tramo desde los 30 a los 64 años concentra al 80% de los que trabajan<sup>51</sup>, de ellos 6 de cada 10 son hombres.

En cuatro regiones de nuestro país se concentran la mayor cantidad de personas discapacitadas con trabajo remunerado y que están sobre la media del 29,2% (la I, IV, la XI y la Región Metropolitana). La región que presenta el menor porcentaje de personas discapacitadas que realizan un trabajo remunerado es la XII. Mientras que en la región donde hay mayor cantidad de personas discapacitadas que no realiza un trabajo remunerado es en la VIII con 203.827 personas.

---

<sup>49</sup> Endisc 2004.

<sup>50</sup> Opp.Cit.31

<sup>51</sup> Opp,Cit.31

Las personas con discapacidad que presentan un mayor porcentaje de trabajo remunerado son los que presentan ceguera, seguidos muy de cerca por las personas que presentan sordera y también por las personas con discapacidad física. Por el contrario, quienes presentan discapacidad intelectual y múltiple, son los que presentan mayores dificultades para integrarse al mundo laboral.

En cuanto al empleo, la situación también es bastante desigual. El 42% de las personas con discapacidad en condición socioeconómica alta tiene trabajo remunerado. El 32% de quienes presentan una condición socioeconómica media se encuentra en esta situación y sólo el 23% de quienes viven en condición socioeconómica baja está actualmente trabajando<sup>52</sup>.

Al analizar los distintos niveles socioeconómicos de las personas con discapacidad, según el tipo de actividad que realizan, salta a la vista que la mayor diferencia se encuentra entre quienes sólo realizan trabajo doméstico, con un 53% en el nivel bajo, 44% en el medio y 27% en el alto<sup>53</sup>.

## **9.2. Medidas tomadas a nivel nacional para la inserción laboral de los discapacitados**

El Fondo Nacional de la Discapacidad, a través de tres programas:

**Fondo Nacional de Proyectos, Programa de Intermediación Laboral y Programa de entrega de ayudas técnicas** contribuye a insertar a las personas con discapacidad a un trabajo con el fin de aumentar su calidad de vida en todo ámbito<sup>54</sup>.

### **Fondo Nacional de Proyectos**

La línea de Acceso al Trabajo del Fondo Nacional de Proyectos ha financiado 121 proyectos entre el año 2000 y el año 2006. En estos ha beneficiado a más de tres mil personas con todos los tipos de discapacidades<sup>55</sup>.

### **Programa de Intermediación Laboral**

En el año 2002 FONADIS implementó el Programa de Intermediación Laboral.

El accionar de este programa está destinado a satisfacer la necesidad de asesorar directa y técnicamente, tanto a los empleadores, como a los trabajadores con discapacidad, con respecto a las normativas, mitos, prejuicios y condiciones que contribuyen y facilitan la efectiva colocación laboral de personas con discapacidad. Todo esto mediante la creación de un modelo de trabajo basado en el soporte técnico

---

<sup>52</sup> Opp.Cit.31

<sup>53</sup> Opp.Cit.31

<sup>54</sup> FONADIS, Discapacidad en Chile: pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano, Cáp. 4, Discapacidad y trabajo, Pág. 61.

<sup>55</sup> FONADIS, Discapacidad en Chile: pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano, Cáp. 4, Discapacidad y trabajo, "Capacidad de obtener un empleo, mantenerse y progresar en él". Programa de competencias para el trabajo, Santiago.

multidisciplinario que otorgue garantías de apoyo especializado cercano y sistemático caso a caso.

El Programa de Intermediación Laboral ha obtenido exitosos resultados desde el 2002 (año de implementación) hasta la fecha. Hoy en día se encuentra extendido por todo el territorio nacional. En sus cuatro años de funcionamiento, el programa ha insertado a cerca de mil ochocientas personas con discapacidad, tanto en empleo dependiente como independiente. Ciertamente, el número de personas con discapacidad insertadas ha ido creciendo con los años que lleva funcionando el programa.

### **Programa de entrega de ayudas técnicas<sup>56</sup>.**

El Fondo Nacional de la Discapacidad financia la entrega de ayudas técnicas a las personas con discapacidad que lo soliciten, a través de esta herramienta, las personas con discapacidad ven facilitado su proceso de inserción al mundo laboral. Existen criterios que priorizan a las personas que trabajan y que se encuentran en riesgo de perder su empleo (a causa de una licencia médica, situación de condicional, etc.). Otro punto prioriza la entrega de ayudas técnicas a trabajadores desocupados y que se encuentran en búsqueda de algún trabajo.

La entrega de una ayuda técnica contribuye notablemente a que las personas con discapacidad, que quieren desempeñarse en un puesto de trabajo, lo hagan con dignidad, en igualdad de oportunidades y de obligaciones.

### **9.3 Compromisos establecidos para la integración laboral de los discapacitados**

En la ejecución del Plan de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad se establecieron ciertos compromisos referidos al trabajo de éstas, tanto a nivel central como a nivel regional. Las acciones realizadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se presentan según lo trabajado por sus servicios del Nivel Central.

Existen tres líneas en este sentido:

- Capacitación a personas con discapacidad.
- Capacitación a funcionarios de servicios del Ministerio en atención a personas con discapacidad.
- Estudios analíticos de la realidad de los funcionarios con discapacidad que trabajan en lo organismos del Ministerio.

---

<sup>56</sup> FONADIS, Discapacidad en Chile: Pasos Hacia un Modelo Integral del Funcionamiento Humano, Cáp. 4, Discapacidad y Trabajo, Santiago de Chile, Febrero del 2006.

La primera apunta directamente a la capacitación laboral para personas con discapacidad orientada a mejorar su empleabilidad y acceso al mercado del trabajo. En esta línea se encuentran acciones realizadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y algunas por la Dirección del Trabajo:

1. Capacitación durante el 2005 a 242 personas con discapacidad en 221 cursos.
2. Convenio de cooperación entre el SENCE y el FONADIS que comienza a regir desde abril del 2005.
3. Base de datos con organismos que tienen experiencia en capacitación en atención a personas con discapacidad.
4. Se incorpora al registro de alumnos del curso el ítem que especifica si el alumno tiene discapacidad y las categorías para indicar específicamente el tipo de discapacidad que posee.
5. Se dictaron 2 cursos para personas con discapacidad en la VI Región, en donde se capacitó a 48 personas con discapacidad.
6. Capacitación a funcionarios ciegos de la dirección del trabajo (detectados por un estudio interno) en el área informática.

#### **Acciones realizadas por SENCE**

- Programas sociales serán programas abiertos o de libre acceso para las personas con discapacidad.
- Atención a personas con discapacidad en Programas Sociales de los Organismos técnicos intermediarios de capacitación-OTIC.
- Coordinación SENCE - FONADIS para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a los programas de capacitación laboral e implementar iniciativas específicas.
- Estructurar un registro de organismos capacitadores con experiencia en atención de personas con discapacidad.
- Incorporar al Registro de Alumnos del Curso (formulario N°1) la categoría "Persona con Características Especiales": Mental Deficiente (MD); Sensorial Sordo (SS); Sensorial Ciego (SC) y Físico Lisiado (FL).

La segunda línea de acciones apunta a la capacitación de los funcionarios de los distintos servicios que componen el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en sensibilización y atención a personas con discapacidad.

Las acciones realizadas son las siguientes:

1. Manual "Guía para la Atención de Público: La Empatía Hace la Diferencia" distribuido a todos los funcionarios que realizan atención de público en el INP. Su distribución también ha incluido servicios públicos y privados.

2. Entre el año 2004 y el 2005, 1.106 funcionarios capacitados de las regiones V, VIII y Metropolitana en contenidos que contribuyeran a mejorar la calidad de atención a usuarios con requerimientos especiales a causa de su discapacidad.
3. Capacitación en atención de público con discapacidad a 28 funcionarios de los servicios relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Acciones realizadas por INP**

- Manual de atención de personas con discapacidad dirigido a funcionarios que realizan atención de público.
- Capacitación interna a funcionarios del INP en atención a público con discapacidad.
- Capacitación, a través de la Mesa Técnica de la Discapacidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La tercera línea de acciones emprendidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene relación con mejorar la situación laboral de las personas que trabajan en cada uno de sus servicios. Apuntan tanto a satisfacer demandas de los funcionarios con discapacidad, como a la prevención de ésta a través de estudios y acciones específicas, como:

1. Aplicación de instrumentos de recolección de información cuantitativa y cualitativa, para determinar la cantidad y las condiciones en que trabajan los funcionarios con discapacidad.
2. Aplicación durante el 2006 de instrumentos que midan la satisfacción de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo.
3. Aplicación durante el 2006 de instrumentos que midan la percepción de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad (jefaturas y pares).

**Acciones realizadas por la Dirección del Trabajo**

- Catastro a nivel nacional, en Direcciones Regionales, Inspecciones y Centros de Conciliación y Mediación, para identificar a personas con discapacidad que se desempeñan en el servicio.
- Elaboración y aplicación de una encuesta de satisfacción destinada a los funcionarios con discapacidad detectados por el catastro.
- Encuesta de percepción de integración, dirigida a los funcionarios y a las jefaturas que trabajan con los funcionarios con discapacidad.
- Estudio perfil ergonómico de los puestos de trabajo ocupados por dichos trabajadores con discapacidad.
- Estudio de costos que implica la adecuación de puestos de trabajo según estudio ergonómico.

## **10. Integración socio-laboral**

Es la participación de las personas con discapacidad en la vida corriente de la comunidad, a través de la actividad productiva, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad<sup>57</sup>.

El trabajo es un medio para la independencia económica, la consideración social y el prestigio personal, ya que facilita el pasaje de ser niño a ser adulto, favorece la exogamia, genera mayor autonomía e independencia, aumenta la autoestima, organiza el tiempo y amplía los contactos sociales.

El proceso de integración laboral de las personas con discapacidad, debe tener en cuenta la formación profesional y la colocación y seguimiento dentro del ámbito donde se desenvolverá.

La formación profesional de las personas con discapacidad debería, en todo lo posible, poner a los interesados en condiciones de ejercer una actividad económica que les permita utilizar sus conocimientos o aptitudes de trabajo según las perspectivas de empleo, (OIT).

El proceso de colocación tiene como objetivo conocer las características del trabajador y del puesto de trabajo, y así obtener un empleo adecuado al perfil laboral de la persona.

El seguimiento permite, una vez lograda la colocación, monitorear el proceso de integración y brindar el apoyo necesario para garantizar el dominio del puesto de trabajo. Su objetivo es evitar el deterioro personal o profesional de la persona en su medio laboral y crear seguridad en el empleador.

### **10.1. Obstáculos que impiden la integración laboral de los discapacitados**

El trabajo es un aspecto de capital importancia para el bienestar de las personas con discapacidad. Sin embargo estas personas se enfrentan con diversos obstáculos a la hora de encontrar y desempeñar un puesto de trabajo, impidiendo su integración a las empresas, principalmente por barreras de diversas índoles, mayoritariamente culturales<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> [www.Fonadis.cl](http://www.Fonadis.cl)

<sup>58</sup> RSE, (Responsabilidad social empresarial), "Integración Laboral de Personas con Discapacidad", Guía Práctica para Empresas, 2005.

En términos generales se pueden decir que los principales obstáculos en el ámbito social, a los cuales se enfrentan estas personas son<sup>59</sup>:

1. Actitudes negativas, a menudo vinculadas con la discriminación.
2. Acceso desigual a la educación y a la formación.
3. Instalaciones inaccesibles.
4. Carencia de información disponible.
5. Transporte inaccesible.
6. Falta de dispositivos de asistencia y servicios de apoyo.
7. Baja autoestima y familias sobre protectoras.
8. Carencia de un entorno legal que les brinde apoyo.
9. Carencias de políticas de apoyo.

Estos obstáculos son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación.

Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos son<sup>60</sup>:

1. No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinarias normales, por lo que se necesita invertir en dispositivos especiales que son muy caros.
2. El entorno del trabajo es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de las personas.
3. Son poco cumplidores y faltan mucho al trabajo por enfermedad.
4. Los clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas.
5. Los demás trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos.
6. Actitudes y percepciones adversas de los empleadores.
7. Condiciones de empleo injustas.

Además existen obstáculos en cuanto al ámbito personal del discapacitado que le dificulta su inserción laboral, entre ellos se pueden nombrar<sup>61</sup>:

1. Carencia de formación.
2. Falta de acceso a oportunidades de trabajo por cuenta propia.
3. Carencia de competencias requeridas para el empleo.

---

<sup>59</sup> Heron, Robert, Murray Bárbara, "Como Ayudar a las Personas Discapacitadas a Encontrar un Empleo, OIT, 2003".

<sup>60</sup> Opp.Cit 58

<sup>61</sup> Opp.Cit 59

En cuanto a este último punto, cabe destacar que las personas con discapacidad que asisten a cursos de capacitación no reciben certificados que sean reconocidos en el medio laboral, principalmente porque no son cursos regulares sino entrenamientos específicos recibidos en instituciones especiales para personas discapacitadas.

Las personas discapacitadas, como todas las personas, encuentran a veces que la formación que ha recibido no está orientada a abrir oportunidades de empleo.

La carencia de competencias reconocidas o la adquisición de competencias que no están relacionadas con las oportunidades del mercado de trabajo pueden ser la causa de no encontrar empleo, o encontrar empleos rutinarios, monótonos, de bajo nivel, precarios, y sin perspectivas. Cabe destacar que todos los conceptos mencionados anteriormente, están asociados a su condición física, mental o sensorial, y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzándose así una cultura de discriminación.

### **10.2 Ventajas de la integración laboral de los discapacitados**

Al igual que para todas las personas, el trabajo es una parte esencial en la vida de todos los seres humanos, esto en cuanto nos permite sustentarnos, relacionarnos, y realizarnos.

Por consiguiente no es diferente para las personas que sufren algún tipo de discapacidad, de ahí la importancia que reviste su integración al mundo laboral, ya que esto les permite ganarse la vida, disfrutar relacionándose socialmente y fortalecer su autoestima.

La integración a un puesto de trabajo representa, para la persona con discapacidad, el punto más alto de un proceso de inclusión y participación social que comenzó mucho antes, en el seno de la familia, al interior de la comunidad escolar y el barrio.

Porque acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos para el grupo familiar: permite establecer redes sociales, favorece la participación y, sobre todo, entrega a las personas con discapacidad una razón para vivir.

De este modo, el trabajo juega un rol central en la inclusión social de las personas con discapacidad, entendido éste no sólo como un medio de subsistencia, sino también como uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad, personal y colectiva.

Desde el punto de vista personal, el acceso al mundo laboral de una persona con discapacidad se constituye en un factor fundamental para mejorar su calidad de vida, dotándola de mayores grados de autonomía, autoestima y bienestar físico, psíquico y material (autodeterminación, habilidades sociales, etc.).

Existe una serie de beneficios personales que trae consigo la inserción laboral de las personas con discapacidad:

- El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.
- El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad.
- Las personas con discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les proporciona esas oportunidades.
- Las personas con discapacidad piensan que tener un empleo disminuye la frustración y la soledad. No tener un empleo refuerza el aislamiento social.
- El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad.

En el ámbito colectivo, la exclusión del mercado laboral de las personas con discapacidad significa un costo financiero para toda la sociedad; implica sostener a una población pasiva, lo que en definitiva afecta tanto la rentabilidad como la competitividad de las empresas y los países.

La pasividad económica y social de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas es una carga que debe asumir el estado. A través de beneficios sociales, sistema de pensiones y mecanismos de integración de minorías, el estado mantiene un alto costo financiero. La integración de las personas con discapacidad al mercado laboral, no sólo significa autonomía y habilidades sociales para los sujetos, sino que implica que el estado dé un paso del “asistencialismo” a constituirse en un ente legislador. Hoy por hoy, ningún país puede darse el lujo de desaprovechar el potencial creador y productivo de las personas con discapacidad y del aporte que pueden hacer al desarrollo general de la sociedad.

Por tanto, la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, constituye una oportunidad para la sociedad. En la gestión de la diversidad hay un potencial que desarrollar y que es útil tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

Desde la moderna gestión empresarial, cada vez se valora más una fuerza de trabajo diversificada como factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas.

Por otra parte, la globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de incorporar toda la diversidad, tanto en los procesos de producción de bienes, como en los de distribución y consumo. La contribución que pueden hacer los trabajadores con discapacidad supera por mucho los ajustes que haya que realizar para lograr su incorporación a las empresas. Así lo señalan los empresarios que han contratado a personas mediante el Programa de Intermediación Laboral que implementa el FONADIS.

La inclusión de las personas con discapacidad al trabajo construye un círculo virtuoso que equilibra mejor los objetivos de competitividad económica y cohesión social. Por ello, los organismos expertos sostienen que las empresas de más éxito en el futuro serán aquellas que gestionen de manera más eficaz los desafíos de la cohesión social y la competitividad económica.

A pesar de los beneficios que la inclusión laboral ha traído para las personas con discapacidad, éstas aún son “víctimas” de la discriminación y en el área del empleo, en particular, ésta se manifiesta en que la cesantía les afecta el triple que al resto de la población. Los que trabajan, por su parte, frecuentemente perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal.

Al ser consultadas, en el Estudio Nacional de la Discapacidad, sobre las dificultades para relacionarse con los demás, el 80,1% de las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado respondió que tiene dificultades en algún grado. La misma pregunta para las personas con discapacidad que realizan un trabajo remunerado arroja un 65,6%.

Pese a lo anterior, es un hecho que las personas con discapacidad presentan dificultades para trabajar debido a su discapacidad. De las personas con discapacidad que trabajan el 55,5% dice afectarles en su desempeño laboral los problemas de salud física y movilidad que presentan. De la misma manera, el 34,5% declara que los problemas de visión le afectan la realización de trabajo remunerado. Las personas que presentan problemas de audición y que declaran que les ha afectado este problema para trabajar equivalen al 16,9%.

## **11. Integración laboral de las personas sordas**

Las personas con sordera se encuentran con muchas dificultades al enfrentar el mundo como adulto. Muchos son los factores que influyen en su interacción con el medio.

Cada individuo posee una historia propia condicionada por sus posibilidades individuales, el nivel educativo recibido, la oferta institucional o el medio socioeconómico, No obstante, quienes se acercan al mundo laboral presentan características similares que influyen sobre el proceso de integración en el mundo profesional y laboral. Entre ellos se pueden nombrar el dejar atrás recientemente la contención recibida en las escuelas especiales y muestran un sentimiento de inseguridad frente al mundo de los oyentes. Esto se agrava si se tiene en cuenta el nivel de comunicación oral insuficiente y las enormes dificultades para acceder a la información y para continuar con su educación.

### **11.1. Factores del entorno que influyen en la integración de las personas sordas.**

La oferta educativa, salvo algunas excepciones, no contempla las necesidades de las personas sordas, quienes, al querer continuar sus estudios, se encuentran frente a un desafío generalmente imposible de superar. Es muy frecuente la deserción luego de algunos intentos fallidos<sup>62</sup>. Ahora bien, es sabido que para poder acceder a un mercado laboral cada día más exigente, es imprescindible educarse y capacitarse.

Frente a esta realidad, están las empresas como potenciales oferentes de empleos. En general los encargados de selección de personal desconocen qué pueden y qué no pueden hacer las personas sordas. Algunos tienen falsas expectativas al considerar que pueden ser fácilmente insertos, ya que no tiene dificultades de movilidad y su discapacidad no es visible. Suponen que su sordera puede ser positiva, ya que se "distraen menos". Otros toman conciencia de los problemas que puede conllevar la dificultad de comunicación (relaciones con sus superiores y compañeros, transmisión de consignas, limitación en la diversificación de funciones)<sup>63</sup>.

Por otro lado, sólo las grandes empresas pueden tolerar el período de adaptación que necesita un trabajador sordo, las medianas empresas no están dispuestas o no pueden dedicar el tiempo que sea necesario para que la persona logre desempeñarse en forma óptima.

---

<sup>62</sup> Opp Cit 22

<sup>63</sup> Heron, Robert, Murray Bárbara, Como Ayudar a las Personas Discapacitadas a Encontrar un Empleo, OIT, 2003.

Los resultados observados en la actualidad muestran que la mayoría de los sordos no han logrado una igualdad de condiciones educativas y laborales tal como para colocarse a la par de las personas oyentes. Por ejemplo, llama la atención la escasa cantidad de graduados universitarios, especialmente en el área de las ciencias humanas, sociología, abogacía, psicología, trabajo social, filosofía, profesorado en general y otras carreras<sup>64</sup>.

Su participación en acciones y en la toma de decisiones, referentes, por ejemplo a su discapacidad en vistas a mejorar su calidad de vida o a un trabajo interdisciplinario, es limitada por carecer de la formación respectiva que les permita proceder apropiadamente ante los entes gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales y otros servicios de la comunidad, demostrando así, en estas áreas, menos presencia y “peso” decisorio que las personas con otras discapacidades.

Los programas gubernamentales y no gubernamentales que se elaboren en función de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, deben incluir las necesidades específicas de las personas sordas y las soluciones tecnológicas que les permita su participación plena.

El esclarecimiento y la toma de conciencia sobre estos temas podrían contribuir a lograr una mejor salud mental y sobretodo, una autonomía e independencia para las personas sordas más de acuerdo con los actuales desafíos internacionales.

Estos datos nos dan una idea de la importancia que tiene considerar los problemas a los que se tienen que enfrentar las personas sordas en la sociedad actual.

Las personas sordas, por el hecho de presentar necesidades especiales se enfrentan a una serie de dificultades en la realización de determinadas actividades de la vida diaria y por tanto, en el desarrollo de las principales facetas de la vida en general.

Las principales actividades en las cuales las personas con limitaciones en la función auditiva presentan problemas son las tareas de aprendizaje y fundamentalmente en la comunicación. Tales dificultades suelen conllevar frecuentemente un déficit en las relaciones interpersonales.

Como es lógico, todas estas limitaciones promueven una serie de consecuencias importantes en el desarrollo de las diferentes áreas de la vida. Una de estas áreas es la del trabajo, fundamental a la hora de hablar de una inclusión social real de las

---

<sup>64</sup> Opp.Cit 63

personas sordas en la sociedad en la que viven.

El término Integración Laboral dentro del ámbito de la discapacidad es un concepto complejo, que conlleva numerosas implicaciones a nivel social por lo que conviene indicar qué entendemos por ello. La definición de Bellver (1996) puede servirnos de referencia<sup>65</sup>.

*“Integración laboral es la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con minusvalía trabaja junto a/e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalía diferentes del personal de los servicios de apoyo. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como los otros trabajadores.”*

## **Competencias laborales**

### **12. Competencias laborales**

Para cualquier persona que desee integrarse a la sociedad, la mejor forma para hacerlo es a través del mundo del trabajo, pero hoy en día es indispensable que para acceder a un puesto de trabajo las personas presenten cierta capacidad, destreza y habilidad, y son estas personas las que encuentran el éxito laboral.

La acepción hoy por hoy más coherente con la filosofía del enfoque de competencias es la que considera a éstas como un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un trabajo dado o en una situación personal/social determinada. Por extensión, para que una persona muestre los comportamientos que componen las competencias incluidas en los perfiles requeridos por su trabajo o por las situaciones personales que afronta, es necesaria la presencia y conjunción de los siguientes elementos:

Por consiguiente, el enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y formación del recurso humano, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, de la sociedad<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> Falicoff, Diana, Merciri Rita, Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.

<sup>66</sup> Apuntes sobre la utilidad de un modelo de competencias aplicado a los puestos de dirección en la universidad pública costarricense, 2004.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, “competencia”, en su cuarta acepción, significa “aptitud, idoneidad”; a su vez, aptitud significa “suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo”; por su parte, idoneidad significa “adecuado y apropiado para una cosa”.

Adicionalmente, competente en su primera acepción, significa bastante, debido, proporcionado, oportuno y adecuado; y en su tercera acepción, “buen conocedor de una técnica, de una disciplina, de un arte”.

La categoría de competencia laboral fue acuñada, originalmente, por la psicología, y luego, utilizada por la administración de recursos humanos. Posteriormente, fue retomada por otras derivaciones, como la administración universitaria y los diversos modelos de certificación de competencia laboral.

Muchos son los enfoques y aproximaciones que se han formulado en torno al concepto de “competencia laboral”. En los últimos años se ha incrementado notablemente el estudio de las competencias que se ponen en juego para el exitoso desempeño laboral. La razón nace en las rápidas y profundas transformaciones experimentadas en las estructuras de las organizaciones, emparentadas con las políticas de ajuste y la mayor exposición de las economías locales ante el mundo<sup>67</sup>.

Es tanta la relevancia que ha tenido el concepto de competencia laboral, que muchos autores han querido analizar el concepto.

Es así como existen varias definiciones sobre competencia laboral formuladas por expertos, instituciones nacionales de formación e instituciones nacionales de normalización y certificación, acogiéndose para este estudio la planteada por Leonard Mertens<sup>68</sup> quien aportando una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras que por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

Competencia Laboral es ***el conjunto de conocimientos, habilidades, Destrezas y aptitudes que desarrollan las personas para desempeñar una actividad laboral de calidad, y de acuerdo con las normas que aseguran un desempeño eficiente y óptimo en diferentes lugares de trabajo.***

---

<sup>67</sup> Opp Cit 66

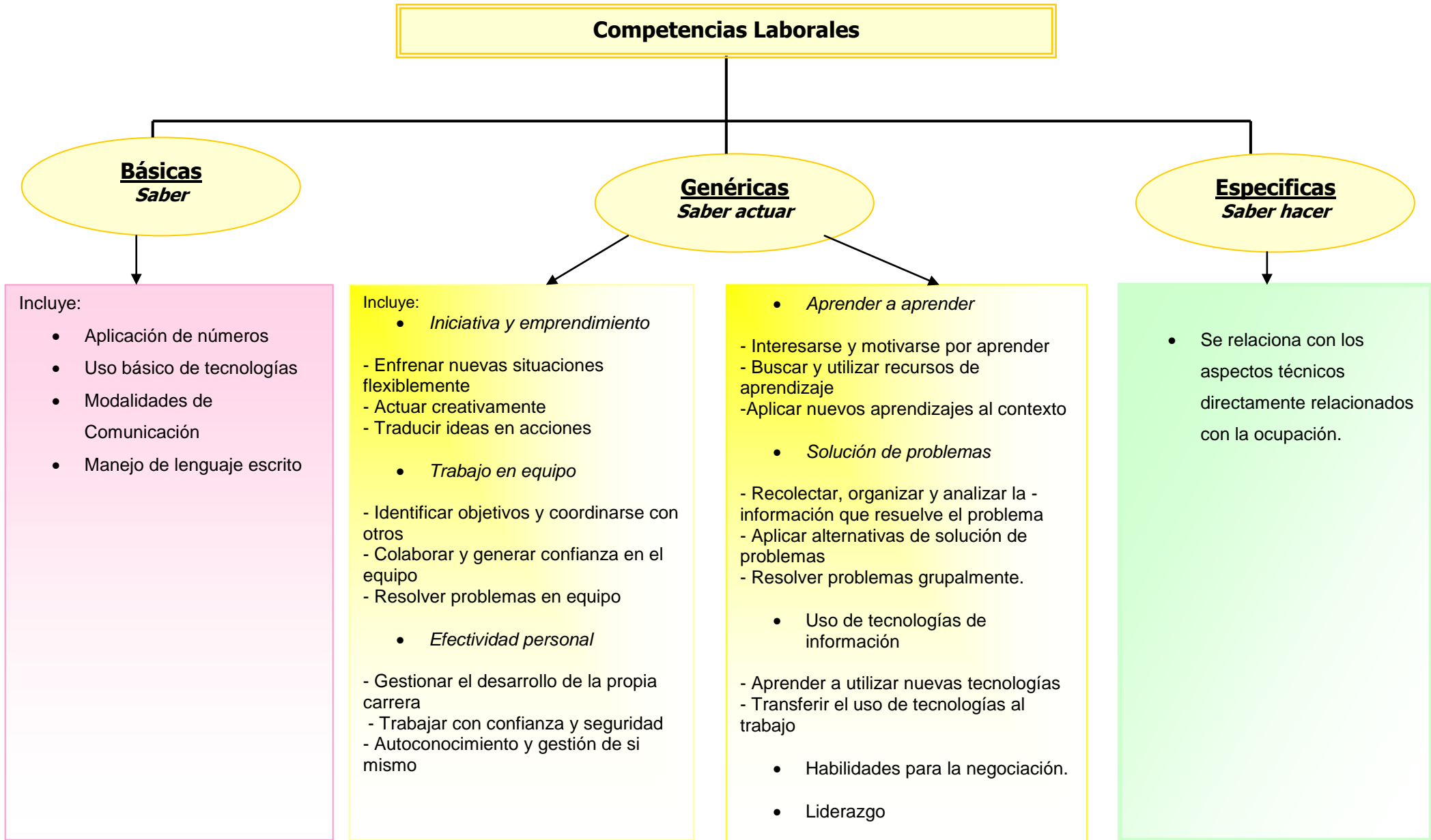
<sup>68</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>, citado de Mertens, Leonard, *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996.

### **12.1. Tipos de competencias según Leonard Mertens**

**Competencias básicas:** Son las que se relacionan con la formación y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras. Se desarrollan principalmente en la educación inicial (básica, secundaria, postsecundaria) y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.

**Competencias genéricas:** Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc. Son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo. Incluyen las competencias básicas pero en este caso aplicadas a la “demanda compleja” que constituye integrarse al mundo del trabajo. La competencia básica de comunicación oral y escrita, por ejemplo, deviene en competencia de empleabilidad cuando es aplicada para preparar un currículum vitae o cuando se asiste a una entrevista de trabajo.

**Competencias específicas:** se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc, además son frecuentemente denominadas como competencias técnicas, ya que son requerimientos para desempeñar actividades que componen una función laboral, según estándares y calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.



## **12.2 Conceptos básicos implicados en las competencias laborales**

### **A) Competencias básicas**<sup>69</sup>

Las Competencias básicas que serán abordadas en el estudio se definirán a continuación:

**1- Comunicación:** es la capacidad de escuchar, hacer preguntar, expresar conceptos, e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuando y a quien preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo.

Al ser el foco de estudio de esta investigación personas sordas, se recurrirá a identificar esta capacidad a través de modalidades de contacto en donde se da énfasis a la comunicación no verbal.

**Modalidades de contacto:** Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación; esta capacidad asegura una comunicación clara, alienta a otros a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de los demás. Es un concepto más amplio, comunicarse incluye saber escuchar y hacer posible que los demás tengan fácil acceso a la información que posean.

La comunicación verbal y no verbal son competencias que pueden ser evaluadas a lo largo de una entrevista. La comunicación verbal puede evaluarse si se presta especial atención a la fluidez verbal, a la riqueza del vocabulario, a la expresividad verbal, a la precisión de la comunicación y a la capacidad para expresar sentimientos.

La comunicación no verbal puede ser percibida observando la mirada y el contacto visual, la forma de saludar y dar la mano, la expresión facial, la sonrisa, el tono, el volumen, y el timbre de voz, los gestos de manos y brazos.

**2- Aplicación de números:** Esta competencia consiste en realizar las operaciones básicas de sumar, restar, multiplicar y dividir.

**3- Uso básico de tecnologías:** Es la capacidad para el manejo adecuado de tecnología básica que son generales para toda la población que posee un nivel mínimo de educación formal, entre ellas se destacan: manejo en computación a nivel usuario, uso de tecnologías domésticas,

---

<sup>69</sup> Alles, Martha, Gestión por competencias. El diccionario. Granica ediciones, Buenos Aires, 2003.

**4. Manejo de lenguaje escrito:** Es la competencia que involucra habilidad para leer y escribir de forma correcta.

### **B) Competencias genéricas**

Las competencias genéricas que serán abordadas en el estudio se definirán a continuación:

**1. Iniciativa:** (RAE): En la tercera acepción, acción de adelantar a los demás en hablar u obrar.

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro, implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas<sup>70</sup>.

**2. Trabajo en equipo:** Es la habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo<sup>71</sup>.

**3. Seguridad y confianza en uno mismo:** Es el convencimiento de que se es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir un enfoque adecuado para resolver un problema ligado a su iniciativa económica. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel y áreas de incumbencia<sup>72</sup>.

**4. Orientación a la calidad:** Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados.

**5. Liderazgo:** Es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento

---

<sup>70</sup> Opp Cit 69

<sup>71</sup> Opp.Cit. 16

<sup>72</sup> Opp.Cit. 16

de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas, tener energía y transmitirla a otros, motivar e inspirar confianza, tener valor para defender o encarar creencias, ideas y asociaciones, manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo y plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización<sup>73</sup>.

**6. Aprendizaje continuo:** Esta asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales y nuevas formas de interpretar la realidad de ver las cosas. Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre las cosas, los hechos o las personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo requerido en el puesto. Puede implicar el análisis profundo o el pedido de una información concreta, la resolución de discrepancias haciendo una serie de preguntas o la búsqueda de información variada sin un objetivo concreto, una información que será útil en el futuro.

**7. Negociación:** Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona.

**8. Resolución de problemas:** Es la capacidad de elaborar estrategias incentivadas a resolver y solucionar aquellos conflictos que perjudiquen la ejecución y la puesta en práctica de acciones encaminadas hacia un mejor proceder en el ejercicio del quehacer laboral.

**9. Auto conocimiento:** Es la habilidad para mirarse a uno mismo de forma de conocer los estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, esta habilidad permite tomar conciencia a cerca de las propias emociones en términos de entender las causas y los efectos, conociendo así las fortalezas y debilidades personales y teniendo claridad acerca de cuales son los desafíos de mejoramiento personal. Es decir, ser conciente de sí mismo, conocerse, conocer la propia existencia y ante todo el propio sentimiento de vida.

**10. Autocontrol:** Es la capacidad para controlar sentimientos, emociones e impulsos propios. Esta habilidad permite desarrollar la capacidad creativa e innovadora en lo concerniente a ideas e información, no sólo propias sino también la apertura hacia las ideas de los demás. Significa la disposición para saber manejar ampliamente los

---

<sup>73</sup> Opp.Cit. 16

propios sentimientos de manera que uno no caiga en el nerviosismo sino que permanezca tranquilo.

**11. Motivación:** Son las tendencias emocionales que impulsan a la acción, a la búsqueda de los objetivos. Hay tres aptitudes motivacionales que distinguen un desempeño sobresaliente, el afán de triunfo, el compromiso con los objetivos personales e organizacionales y por último, la iniciativa y el optimismo.

**12. Empatía:** Es la habilidad para ponerse en el lugar del otro, ser capaz de entender las necesidades, sentimientos y pensamientos de los demás, centrando la atención en el otro, postergando los juicios personales para lograr comprender la significancia de una situación determinada para el mundo del otro.

**13. Habilidad Social:** Implica tener la habilidad para inducir en los demás las respuestas deseables e implica el desarrollo de una serie de aptitudes como la influencia que es la capacidad para persuadir a los demás, comunicación efectiva que es ser capaz de transmitir mensajes claros y precisos, resolver conflictos, trabajo en equipo y sinergia. Es decir, orientarse hacia las personas, no mirar la vida como un espectador, no observar sólo a las personas, sino hacer algo en común con ellas.

## V.-Tipo de Investigación

La investigación es exploratoria, ya que no hay antecedentes previos en torno a la inserción laboral de los egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, pretendiéndose realizar un primer estudio que refleje esta realidad, además es descriptiva pues pretende caracterizar el problema estudiado de forma acabada entregando las bases para estudios posteriores.

## VI.- Enfoque Metodológico

El enfoque que se utilizará será principalmente cuantitativo, ya que se pretende obtener datos concretos sobre la realidad laboral de los egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, permitiendo obtener una primera base de datos en torno a la temática para la realización de estudios posteriores. Además se utilizará, en menor grado, aspectos cualitativos los que pretenden enriquecer la investigación en torno a opiniones, percepciones e ideas de los sujetos pertenecientes a la unidad de análisis.

## VII.- Instrumentos y Técnica de Recolección de Datos

Se recurrirán a técnicas, principalmente, cuantitativas las que permitirán entregar un manejo numérico de los datos. Además se utilizarán, en menor medida, técnicas cualitativas que proporcionarán información en aspectos subjetivos.

### ➤ Técnicas cuantitativas:

**Encuesta:** Se desarrollará en base a un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permanece invariable. Se administrará a 72 personas, todos ellos egresados del Centro de Estudio y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

Asimismo se aplicará un cuestionario a los empleadores que contrataron a trabajadores sordos.

Las preguntas se van a dividir en dos grandes tipos:

-Preguntas de alternativas fijas o cerradas: Formalizaran más el cuestionario, pues en ellas sólo se otorga al entrevistado la posibilidad de elegir entre un número limitado de respuestas posibles.

-Preguntas de alternativa abiertas: Proporcionarán una variedad más amplia de respuestas.

**Análisis de contenido:** Se aplicará a la información obtenida a través del cuestionario realizado a personas sordas.

➤ Técnicas cualitativas:

**Entrevista por pautas o guías** Esta técnica se utilizará para entrevistar a los empleadores que contrataron a un trabajador sordo, con el fin de conocer la percepción que tienen en torno a la contratación y desempeño laboral de las personas sordas.

**Análisis de contenido:** Se aplicará a la información obtenida a través de una entrevista realizada a los empleadores.

### **VIII.- Universo**

Se trabajará con 72 personas de ambos sexos, egresados del Centro de Estudio y Capacitación para Sordos de Valparaíso durante los años 1995-2005.

### **IX. -Plan de análisis**

Para la realización del análisis descriptivo de los datos, se definió una planilla computacional EXCEL, que permitirá la realización de análisis porcentuales, cuadros simples y gráficos.

**X.- Operacionalización de variables**

Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Valor
<p><b>Características sociodemográficas</b></p> <p>Definida como las características básicas que puede presentar un determinado grupo de personas en cuanto a: Sexo, Edad, Estado de propiedad, Estado civil, Educación.</p>	<b>Sexo</b>		Femenino Masculino	
	<b>Edad</b>		18-23 años 24-29 años 30-35 años sobre 36 años	
	<b>Estado Civil</b>		Casado Conviviente Soltero Viudo Separado(a) legalmente (anulado) Separado(a) de hecho	
	<b>Educación</b>		Media Completa Educación técnica incompleta Educación técnica completa Universitaria Incompleta Universitaria Completa	
	<b>Situación habitacional</b>		Casa propia Arrendatario Usufructuario Allegado	

Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Valor
<p><b>Características Sociolaborales</b></p> <p>Es la participación de las personas con discapacidad en la vida corriente a través de la actividad productiva.</p>	<p><b>Años de experiencia laboral</b> Tiempo en el que una persona permanece en un puesto de trabajo determinado.</p> <p><b>Tipo de contrato</b> Convenio entre partes (Personas, corporaciones etc.) por el cual se obligan respecto a la otra a recibir o a prestar un servicio a cambio de un dinero u otra compensación</p> <p><b>Formas de ingreso</b> Sistemas formales e informales a las que recurren las personas para su incorporación a un determinado puesto de trabajo.</p> <p><b>Remuneración</b> Son los sueldos que se pagan a los trabajadores</p>		<p>Menos de 1 año Entre 1-3 años Entre 4-6 años Sobre 6 años</p> <p>A plazo fijo Contrato indefinido Contrato por obra o faena terminada Contrato de aprendizaje Sin contrato</p> <p>Programas especiales de inserción laboral Búsqueda autónoma Ayudad de terceros Le ofrecieron el trabajo Otros</p> <p>Menos de \$50.000 \$50.001-\$100.000 \$100.001-\$150.000 \$150.001-\$200.000 \$200.2001-\$250.000 \$250.001 o más</p>	

	<p><b>Tipo de actividad</b> Es el rol que desempeña una persona respecto al mercado del trabajo</p> <p><b>Aprendizaje del trabajo</b> Incorporación del conocimiento y habilidades necesarias para un puesto de trabajo</p> <p><b>Previsión</b> Régimen financiero destinado a prever, evitar y reparar los riesgos y daños que el porvenir puede deparar a los individuos como consecuencia de la edad, las enfermedades, los accidentes u otras circunstancias.</p>	<p>Social</p> <p>Salud</p>	<p>Estudiante Trabajador independiente Trabajador del sector público Trabajador del sector privado Jubilado Pensionado Sin actividad remunerada</p> <p>Estudió Aprendió en la práctica Ambas</p> <p>AFP INP CAPREDENA DIPRECA Otros Sin previsión</p> <p>FONASA FONASA A ISAPRE Institucional (FF.AA., Carabineros, Investigaciones, etc.) Otros seguros de salud Sin previsión</p>	
--	---	----------------------------	---	--

Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Valor
<p><b>Competencia Laboral</b></p> <p>Son características permanentes de la persona y se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, tiene directa relación con la ejecución exitosa de la actividad, poniendo en práctica las competencias básicas, genéricas y específicas.</p>	<p><b>Competencia básica</b></p> <p>Son las que se relacionan con la formación y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.</p>	<p><b>Comunicación no verbal</b>                      puede ser percibida observando la mirada y el contacto visual, la forma de saludar y dar la mano, la expresión facial, la sonrisa, el tono, el volumen, y el timbre de voz, los gestos de manos y brazos.</p>	<p>Manejo lenguaje de señas</p> <p>Expresión facial</p> <p>Expresión corporal</p>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7</p> <p>0: Muy Bajo Nivel de comunicación no verbal</p> <p>1-2 : Bajo Nivel de comunicación no verbal</p> <p>3-4 : Regular Nivel de comunicación no verbal</p> <p>5-6: Alto nivel de comunicación no verbal</p> <p>7: Muy alto nivel de comunicación no verbal</p>
		<p><b>Aplicación de números</b>                      Esta competencia consiste en realizar las operaciones básicas de sumar, restar, multiplicar y dividir.</p>	<p>Sumar</p> <p>Restar</p> <p>Multiplicar</p> <p>Dividir</p>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Baja aplicación</p> <p>1-2 : Baja aplicación</p> <p>3-4 : Regular aplicación</p> <p>5-6 : Alta aplicación</p> <p>7 : Muy Alta aplicación</p>
		<p><b>Uso básico de tecnologías</b>                      Es la capacidad para el manejo adecuado de</p>	<p>Manejo en computación, nivel básico</p>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Bajo uso</p>

		<p>tecnología básica que son generales para toda la población que posee un nivel mínimo de educación formal, entre ellas se destacan: manejo en computación a nivel usuario, uso de tecnologías domésticas, uso de Internet y manejo de celular.</p> <p><b>Manejo de lenguaje escrito</b> Es la competencia que involucra habilidad para leer y escribir de forma correcta.</p>	<p>Uso de Internet, nivel básico</p> <p>Manejo de celular Manejo de tecnologías domésticas.</p> <p>Escribir</p> <p>Comprensión lectora</p>	<p>tecnología 1-2: Bajo uso tecnología 3-4: Regular uso tecnología 5-6: Alto uso tecnología 7 : Muy Alto uso tecnología</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 : 0: Muy Bajo manejo del lenguaje escrito 1-2: Bajo manejo del lenguaje escrito 3-4: Regular manejo del lenguaje escrito 5-6: Alto manejo del lenguaje escrito 7 : Muy Alto manejo del lenguaje escrito</p>
	<p><b>Competencia genéricas</b> Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción</p>	<p><b>Auto conocimiento</b> Es la Habilidad para mirarse a uno mismo de forma de conocer los estados internos, preferencias, recursos e intuiciones.</p>	<p>1. Tiene la capacidad de identificar fortalezas</p> <p>2. Expresa preferencias y gustos personales.</p> <p>3. Tiene la capacidad de</p>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 : 0: Muy Bajo autoconocimiento 1-2: Bajo autoconocimiento 3-4: Regular autoconocimiento</p>

		<p><b>Iniciativa y emprendimiento</b> Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar.</p>	<p>identificar debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enfrenar nuevas situaciones flexiblemente</li> <li>2. Actuar creativamente</li> <li>3. Traducir ideas en acciones</li> </ol>	<p>5-6: Alto autoconocimiento 7 : Muy Alto autoconocimiento</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 : 0: Muy Baja iniciativa y emprendimiento 1-2: Baja iniciativa y emprendimiento 3-4: Regular iniciativa y emprendimiento 5-6: Alta iniciativa y emprendimiento 7 : Muy Alta iniciativa y emprendimiento</p>
		<p><b>Trabajo en equipo</b> Es la habilidad para participar activamente de una meta común</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar objetivos y coordinarse con otros</li> <li>2. Colaborar y generar confianza en el equipo</li> <li>3. Resolver problemas en equipo</li> </ol>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 0: Muy bajo trabajo en equipo 1-2 : Bajo trabajo en equipo 3 -4: Regular trabajo en equipo 5-6: Alto trabajo en equipo 7: Muy alto trabajo en equipo</p>

		<p><b>Efectividad personal</b> Son los resultados concretos de las actividades laborales</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación futura</li> <li>2. Trabajar con confianza y seguridad</li> <li>3. Planifica horarios para generar una buena distribución de estos</li> </ol>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Baja efectividad 1-2: Baja efectividad 3-4: Regular efectividad 5-6: Alta efectividad 7 : Muy Alta efectividad</p>
		<p><b>Aprender a aprender</b> Es la inquietud y la curiosidad constante por saber mas sobre las cosas, los hechos o las personas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesarse y motivarse por aprender</li> <li>2. Buscar y utilizar recursos de aprendizaje</li> <li>3. Aplicar nuevos aprendizajes al contexto laboral y/o personal</li> </ol>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Baja capacidad 1-2: Baja capacidad 3-4: Regular capacidad 5-6: Alta capacidad 7 : Muy Alta capacidad</p>
		<p><b>Solución de problema</b> Es la capacidad de elaborar estrategias incentivadas a resolver y solucionar aquellos conflictos que perjudiquen la ejecución y la puesta en práctica de acciones encaminadas hacia un mejor proceder en el</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema</li> <li>2. Aplicar alternativas de solución de problemas</li> <li>3. Resolver problemas de forma grupal</li> </ol>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Baja capacidad 1-2: Baja capacidad 3-4: Regular capacidad 5-6: Alta capacidad 7 : Muy Alta capacidad</p>

		<p>ejercicio del quehacer laboral y/o personal.</p> <p><b>Habilidades para la negociación.</b> Capacidad para dirigir o controlar una diferencia de objetivos antagónicos utilizando técnicas que permitan un acuerdo satisfactorio para ambas partes.</p> <p><b>Liderazgo</b> Es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo</p> <p><b>Autocontrol</b> Es la capacidad para controlar sentimientos, emociones e impulsos propios.</p>	<p>1. Compromisos duraderos</p> <p>2. Manejo adecuado de emociones.</p> <p>3. Capacidad de planificar alternativas para negociar mejores acuerdos</p> <p>1. Motiva e inspira confianza</p> <p>2. Asertividad en la toma de decisiones.</p> <p>3. Expresa opiniones que representan a los demás miembros del grupo</p> <p>1. Control frente a situaciones extremas</p> <p>2. Reflexiona antes de actuar</p>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Baja habilidad</p> <p>1-2: Baja habilidad</p> <p>3-4: Regular habilidad</p> <p>5-6: Alta habilidad</p> <p>7 : Muy Alta habilidad</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Bajo liderazgo</p> <p>1-2: Bajo liderazgo</p> <p>3-4: Regular liderazgo</p> <p>5-6: Alto liderazgo</p> <p>7 : Muy Alto liderazgo</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 :</p> <p>0: Muy Bajo autocontrol</p> <p>1-2: Bajo autocontrol</p>
--	--	---	--	--

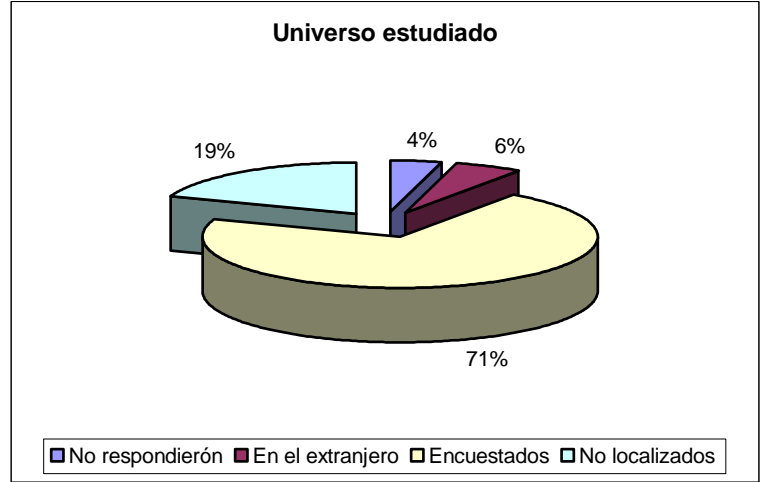
		<p><b>Empatía</b> Es la habilidad para ponerse en el lugar del otro, ser capaz de entender las necesidades, sentimientos y pensamientos de los demás</p>	<p>3. Presenta una actitud serena la mayor parte del tiempo</p> <p>1. Comprende y simpatiza con las problemáticas de los demás. 2. Se da el tiempo para comprender a los otros. 3. Emite juicios de valor hacia otras personas.</p>	<p>3-4: Regular autocontrol 5-6: Alto autocontrol 7 : Muy Alto autocontrol</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 : 0: Muy Baja empatía 1-2: Baja empatía 3-4: Regular empatía 5-6: Alta empatía 7 : Muy Alta empatía</p>
	<p><b>Competencia específica</b> Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura</p>	<p><b>Uso de tecnologías de información</b> Es la capacidad de manejar tecnología actual y aplicarla al ámbito laboral en pro de un desarrollo mas eficiente</p> <p><b>Orientación a la calidad</b> Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos</p>	<p>1. Aprender a utilizar nuevas tecnologías 2. Transferir el uso de tecnologías al trabajo 3. Actualización permanente en torno a nuevas tecnologías</p> <p>1. Puntualidad 2. Buena presentación</p>	<p>Afirmación de grados de 0 a 7 : 0: Muy Bajo uso de tecnología 1-2: Bajo uso de tecnología 3-4: Regular uso de tecnología 5-6: Alto uso de tecnología 7 : Muy Alto uso de tecnología</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 : 0: Muy Baja</p>

		<p>en los temas del área del cual se es responsable.</p> <p><b>Motivación laboral</b>          Son las tendencias emocionales que impulsan a la acción y a la búsqueda de los objetivos en el puesto de trabajo</p>	<p>personal.</p> <p>3. Minuciosidad en el trabajo realizado.</p> <p>4. Buena disposición en el trabajo.</p> <p>1. Afán de triunfo          2. Compromiso personal y organizacional          3. Optimismo          4. Iniciativa</p>	<p>orientación          1-2: Baja orientación          3-4: Regular orientación          5-6: Alta orientación          7 : Muy Alta orientación</p> <p>Afirmación de grados de 0 a 7 :          0: Muy Baja motivación          1-2: Baja motivación          3-4: Regular motivación          5-6: Alta motivación          7 : Muy Alta motivación</p>
--	--	---	---	---

**Presentación de los datos**

**Resultados de la aplicación**

**Gráfico 1**

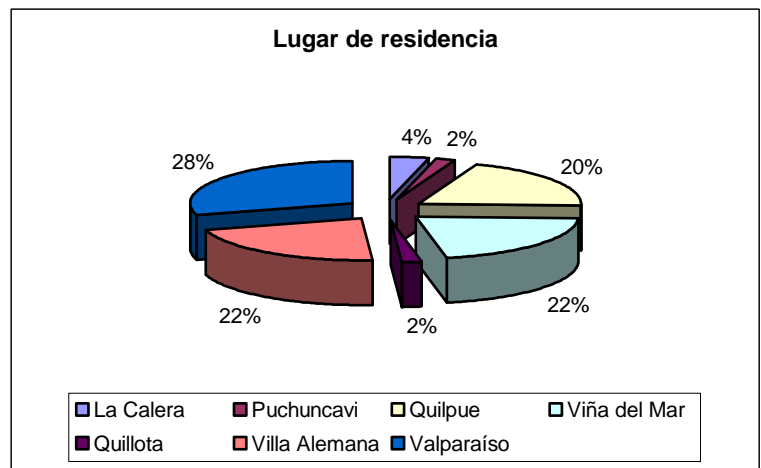


El gráfico N°1 nos muestra el porcentaje real de personas encuestadas, las que corresponde al 71% del universo estudiado (51 personas) de un total de 72. Hubo un grupo de personas que no pudieron ser localizados, este porcentaje corresponde al 19% (14 personas), además existió un grupo que se encontraba fuera del país, estas equivalen a 4 personas (6%) y finalmente 3 personas (4%) no quisieron acceder a responder las preguntas.

**Objetivo 1: Características sociodemográficas de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

**1.- Lugar de Residencia**

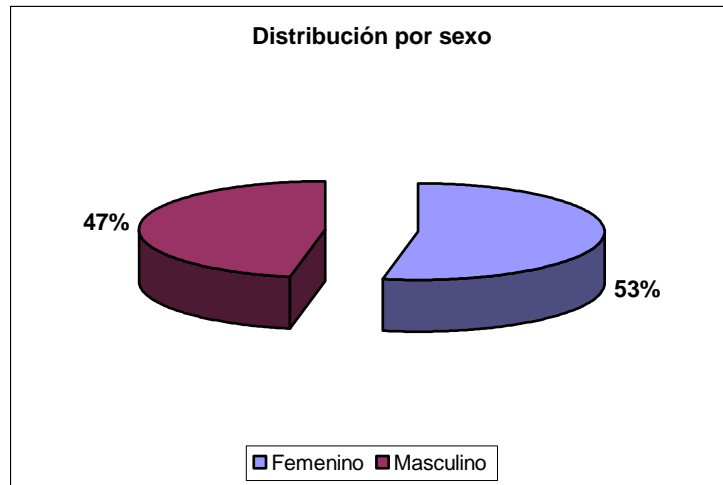
**Gráfico 2**



El lugar de residencia de las personas sordas se concentra, principalmente en Valparaíso, con un 28% (15 personas), en segundo lugar se encuentra conjuntamente Viña del Mar y Villa Alemana con un 22% (11 personas) respectivamente, en tercer lugar encontramos a Quilpue con un 20% (10 personas), luego está La calera con 2 personas y finalmente Puchuncavi con una persona al igual que Quillota.

## 2.- Distribución por sexo

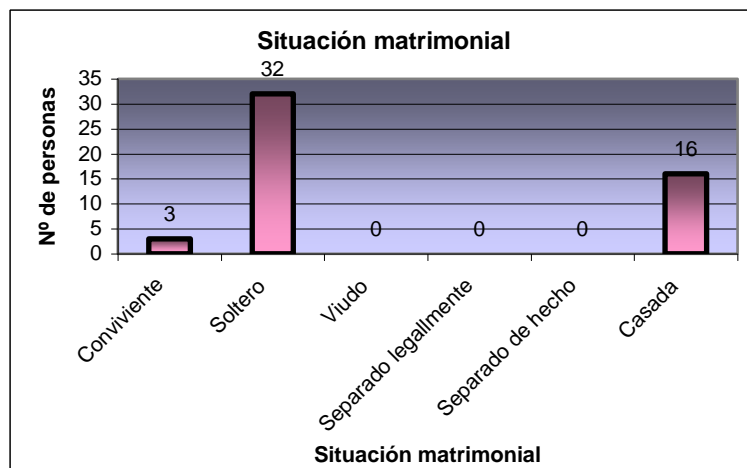
Gráfico 3



En cuanto a la distribución por sexo, el gráfico nos muestra que existe una prevalencia de personas con sexo femenino, con un 53% (27 personas), en comparación con un 47% de personas con sexo masculino (24 persona).

## 3.- Situación Matrimonial

Gráfico 4

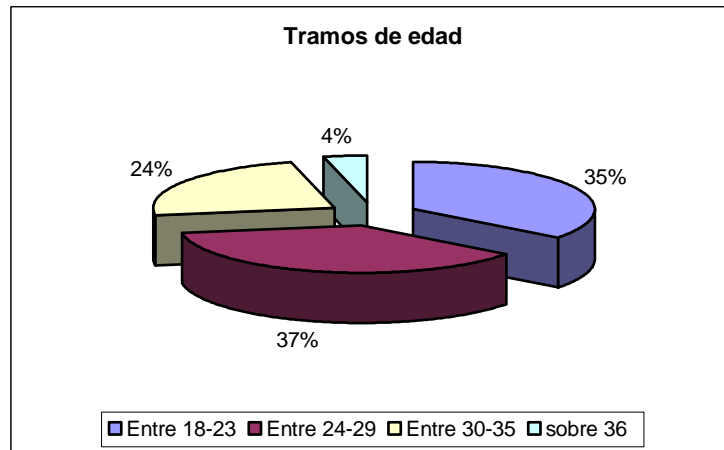


El gráfico N° 4 nos muestra la situación matrimonial de las personas estudiadas, nos encontramos con que la mayor parte de las personas son solteras (32 personas), mientras que en segundo lugar se encuentran las personas casadas (16 personas),

luego se observa a 3 personas que conviven con sus parejas y finalmente no se observan personas con el resto de las categorías que se estipulan en el gráfico.

#### 4. Tramos de edad

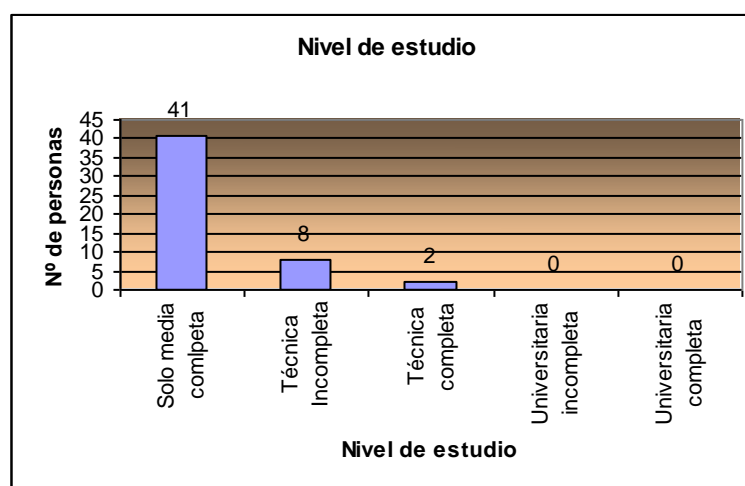
Gráfico 5



En el gráfico N° 5 encontramos que los mayores porcentajes de edad se concentran entre los tramos: 24 a 29 años con un 37% (19 personas) y 18 a 23 años con un 35% (18 personas). Por otro lado se ubica en un tercer lugar las personas que se encuentran en los tramos de edad que fluctúan entre los 30 y 35 años, con un 24% (12 personas) y finalmente sobre los 36 años se ubica sólo el 4% lo que equivale a 2 personas.

#### 5.- Nivel educacional

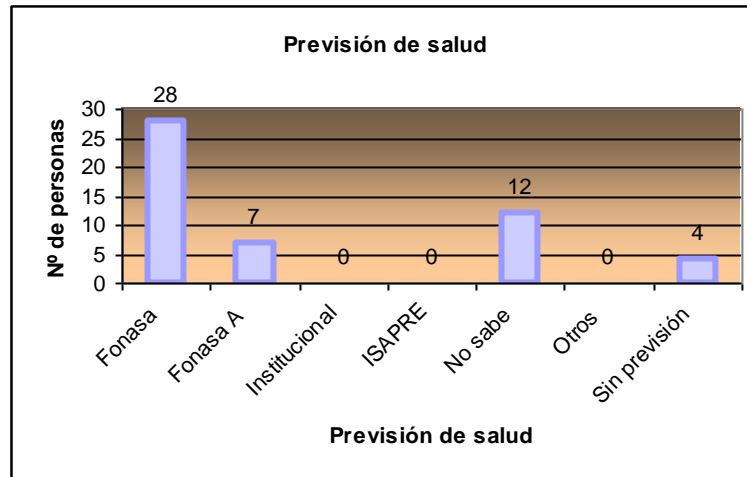
Gráfico 6



El gráfico N° 6 muestra el nivel educacional, en un primer lugar encontramos con que la mayor parte de las personas logran cursar sólo la enseñanza media completa (41 personas), mientras que 10 personas siguieron estudios superiores, de los cuales hasta el momento sólo 2 han completado sus estudios.

**6.- Previsión de salud**

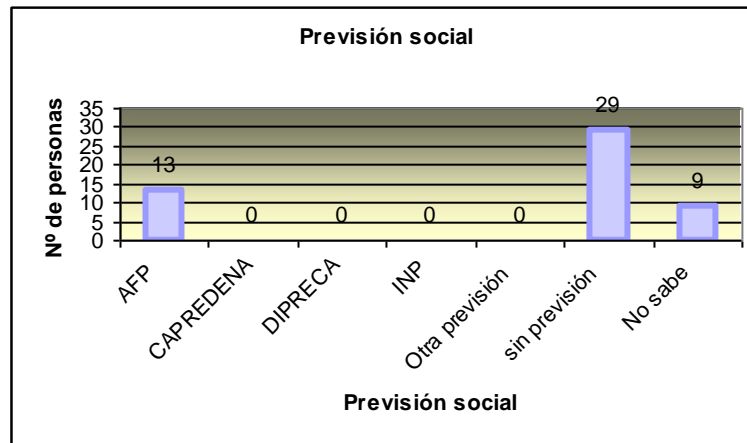
**Gráfico 7**



Se desprende de este gráfico, que la mayor concentración de personas se ubican en la categoría “Fonasa”, es decir, 28 personas tienen su previsión de salud al día, seguido por 7 personas que poseen Fonasa tipo A otorgada para aquellos que se encuentran en un nivel socioeconómico bajo, sólo 4 personas no poseen previsión de salud y finalmente 12 personas no sabe que tipo de previsión de salud posee.

**7.- Previsión social**

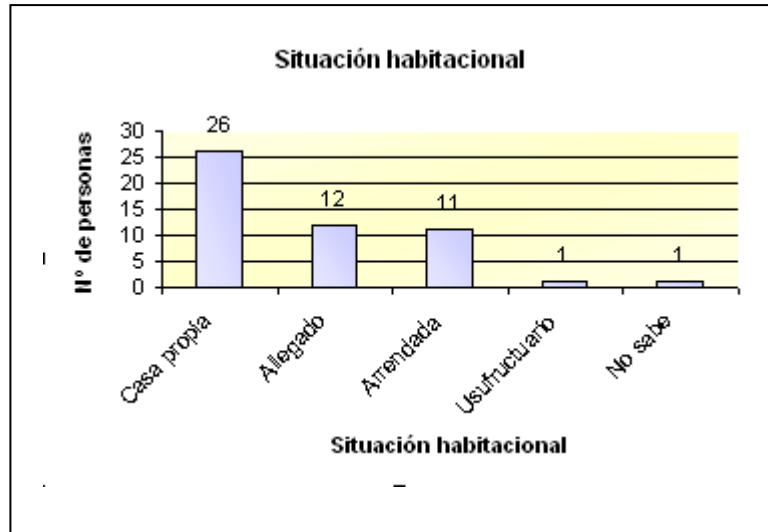
**Gráfico 8**



El gráfico N° 8 muestra la previsión social que poseen los encuestados, de esto se desprende que la mayor cantidad de personas se encuentran sin previsión social (29 personas), mientras que sólo 13 sordos posee AFP y finalmente 9 personas no saben que tipo de previsión social tienen, cifra que no deja de ser preocupante, debido a que es un reflejo de la poca oportunidad laboral a la que son expuesto estas personas.

**8.- Situación habitacional**

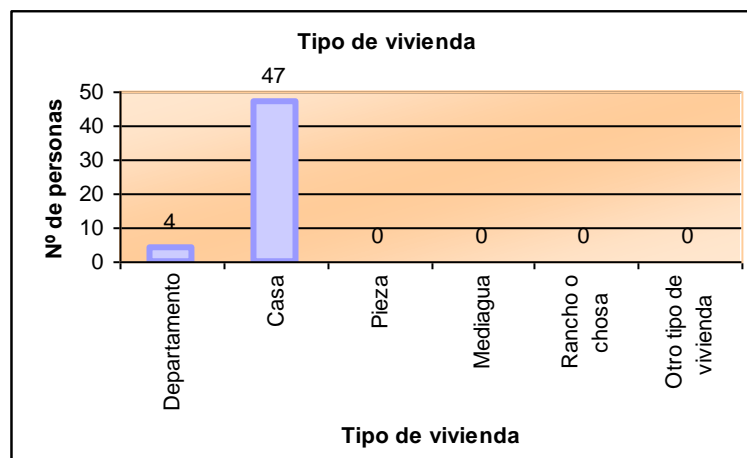
**Gráfico 9**



En cuanto a la situación habitacional, 26 personas poseen casa propia, mientras que 12 personas se encuentran en condición de allegado, por otro lado 11 personas se encuentran en una vivienda arrendada, mientras que sólo 1 persona es usufructuaria y finalmente 1 persona no sabe la condición en la que se encuentra con respecto a la vivienda que habita.

**9.- Tipo de vivienda**

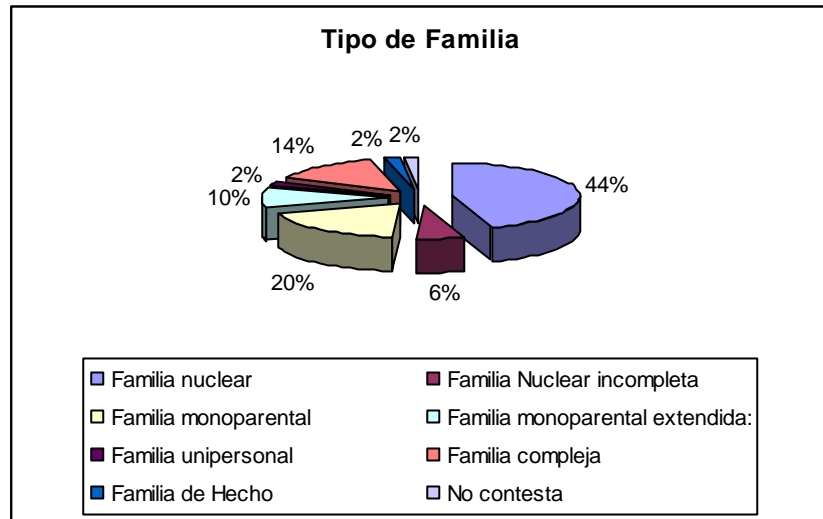
**Gráfico 10**



El gráfico N° 10 nos muestra el tipo de vivienda que poseen las personas sordas estudiada, se observa un bajo número de personas que viven en departamentos (4 personas), Finalmente encontramos que el mayor porcentaje de personas vive en casa lo que corresponde a 47 sordos.

## 10. Grupo Familiar

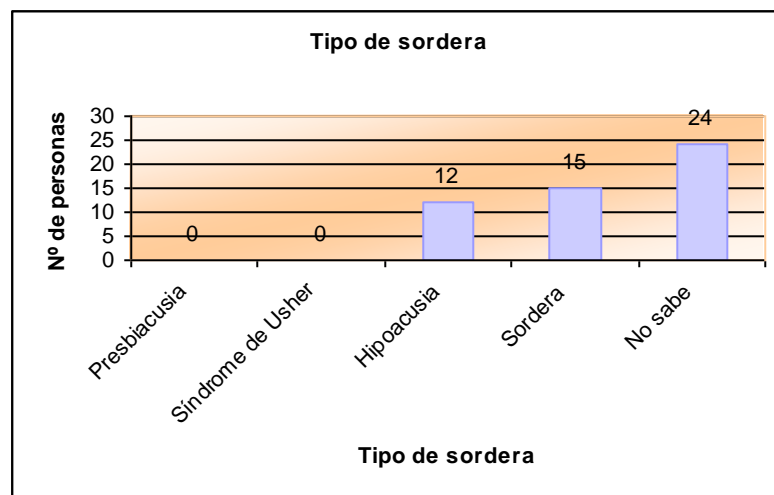
Gráfico 11



El gráfico N° 11 muestra la composición del grupo familiar que poseen las personas sordas en estudio, se puede apreciar una mayor prevalencia de familias nucleares con un 44 % (23 personas), lo que nos indica una inclinación hacia las familias constituidas por padre, madre y hermanos, o en el caso de que la persona sean casada, por esposa e hijos. En un segundo lugar encontramos a las familias monoparentales (padre o madre con hijos) con un total de 10 personas (20%), y finalmente en una muy baja proporción encontramos a las familias complejas con un 14% (7 personas) en donde conviven conjuntamente familiares y no familiares.

## 11.- Tipo de Sordera

Gráfico 12

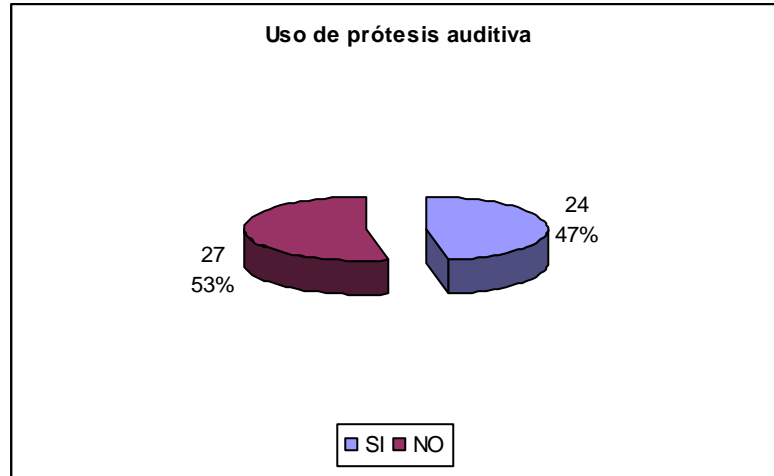


En el gráfico N° 12 se puede destacar que existe un desconocimiento en torno al tipo de sordera que poseen, es decir 24 personas (47%). Por otro lado el 29% (15 personas) son sordas, es decir no perciben ningún tipo de sonido, mientras que sólo el 24%

poseen hipoacusia, es decir, perciben algún tipo de sonido. Finalmente no se encuentran personas que posean el resto de las tipologías estipuladas en el gráfico.

## 12.- Uso de Prótesis

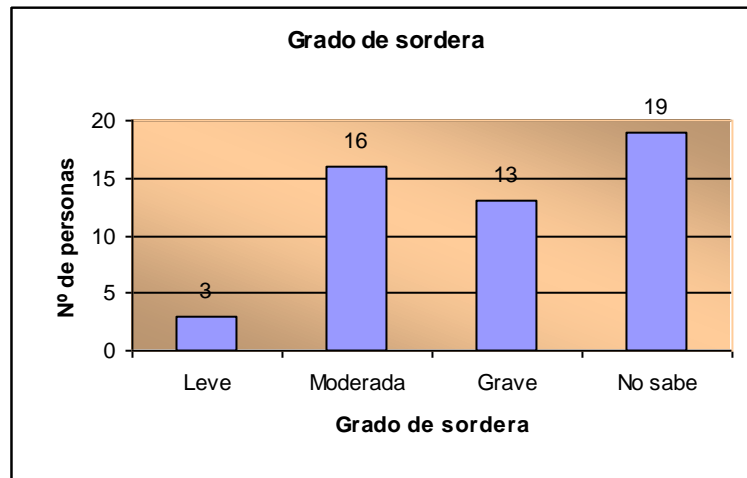
Grafico 13



Este gráfico nos muestra el porcentaje de personas que utilizan prótesis auditiva, encontramos un 53% de personas que no utilizan audífonos por distintos motivos, ya sea por su alto costo o por que a la mayoría de las personas les molesta los ruidos abundantes que les provoca la prótesis, mientras que el resto (24 personas) si poseen audífonos.

## 13.- Grado de Sordera

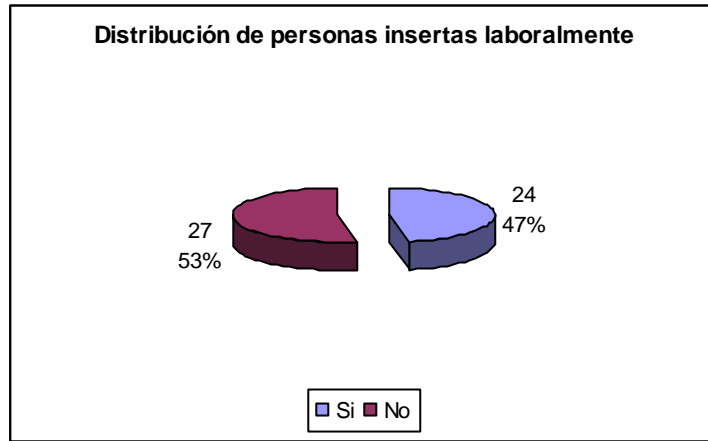
Gráfico 14



En cuanto al gráfico N° 14 la mayoría de las personas no saben el grado de sordera que poseen, es decir el 38% (19 personas) desconocen absolutamente el diagnóstico clínico de su sordera, mientras que el 31% (16 personas) poseen un grado de sordera moderado, el 25% (13 personas) poseen un grado de sordera grave, y finalmente el 6% (3 personas) poseen un grado de sordera leve.

**Objetivo 2: Indagar sobre las características sociolaborales de las personas sordas egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

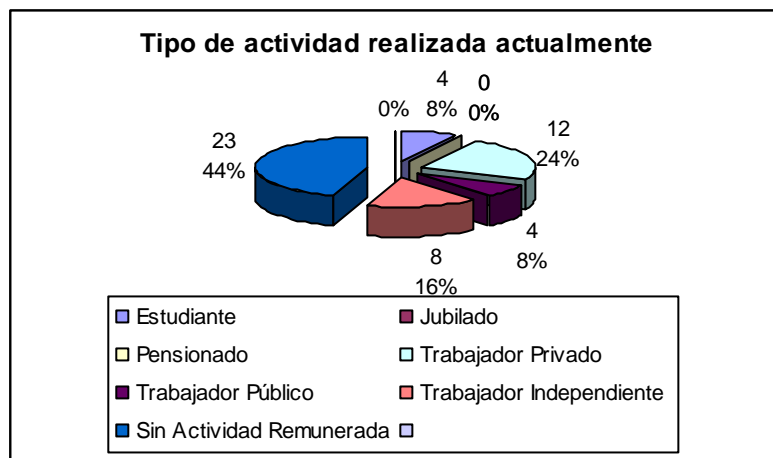
**Grafico 15**



De acuerdo a lo observado en el gráfico, existe un mayor porcentaje de personas que no están insertas laboralmente, cifra que asciende al 53% (27 personas), mientras que la población económicamente activa que realiza trabajos remunerados corresponde al 47% (24 personas).

**1.- Tipo de actividad desempeñada actualmente**

**Gráfico 16**

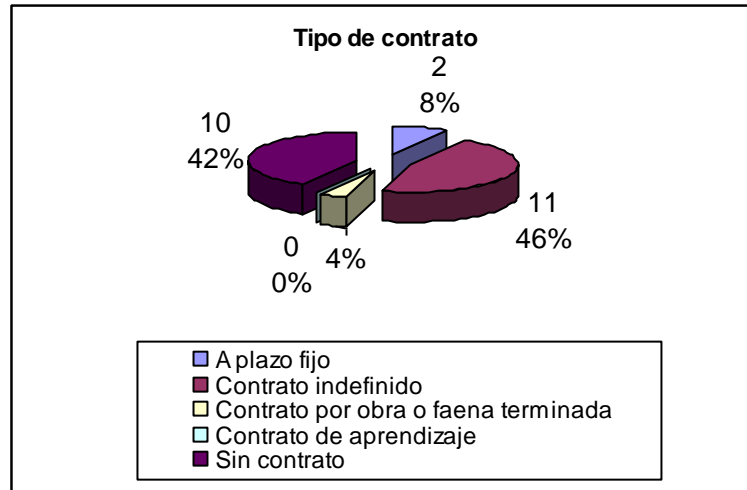


Del gráfico N° 16 se desprende que el 44% (23 personas) se encuentra sin una actividad remunerada, lo que los hace depender económicamente de terceras personas, principalmente de sus padres. El 24% (12 personas) se encuentra trabajando el sector privado y sólo el 8% (4 personas) lo hace en el sector público. Los trabajadores independientes corresponden al 16% (8 personas), los cuales se desempeñan en trabajos como vendedores de productos cosméticos, feriantes, carpintero por mencionar algunos. El 8% (4 personas) corresponde a los sujetos que

siguieron estudios superiores. Las categorías jubilado y pensionado no registraron respuesta.

**2.- Tipo de contrato**

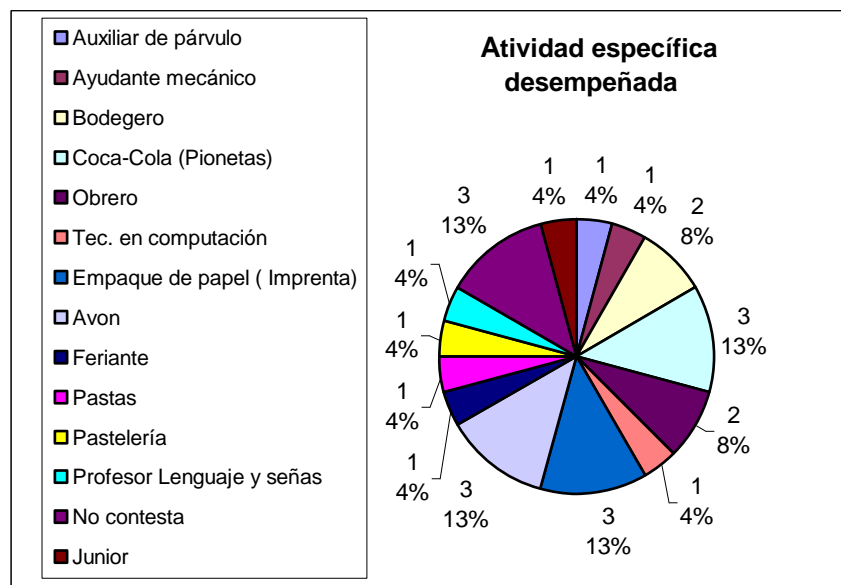
**Gráfico 17**



Del presente cuadro se puede observar que del total de personas que se encuentran trabajando, el 46% lo hace sin un contrato de trabajo, lo que indica un escenario inestable para estas personas, ya que no cuentan con previsión social, ni con cobertura en salud, dejándolos desamparados frente a cualquier eventualidad. El 42% declara poseer contrato de trabajo indefinido y el 8% cuenta con contrato a plazo fijo, cabe destacar que las otras clasificaciones, contrato por obra o faena y contrato de aprendizaje no presentan respuestas.

**3.- Actividad específica desempeñada**

**Gráfico 18**

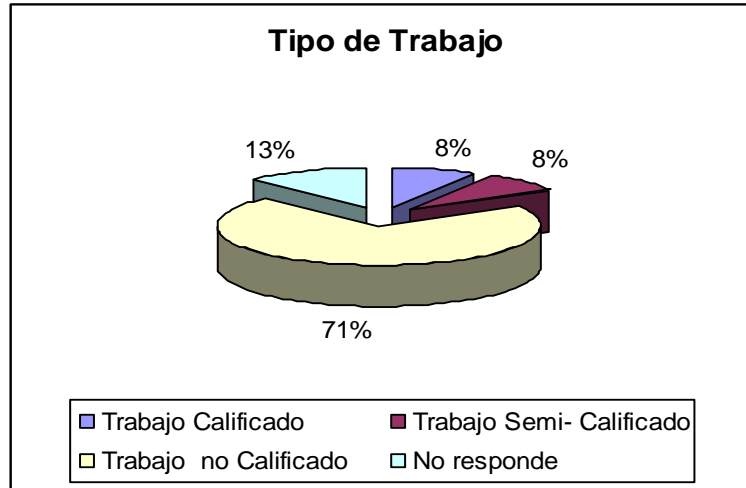


El gráfico N° 18 muestra que gran parte de los egresados que están insertos en el mundo laboral correspondiente a un 88% se encuentran trabajando en puestos no

calificados, el porcentaje restante (12%) se desempeña en puestos que requieren de un nivel mayor de conocimiento, como lo son; auxiliar de párvulo, técnico en computación y profesor de lenguaje de señas.

#### 4. Tipo de trabajo

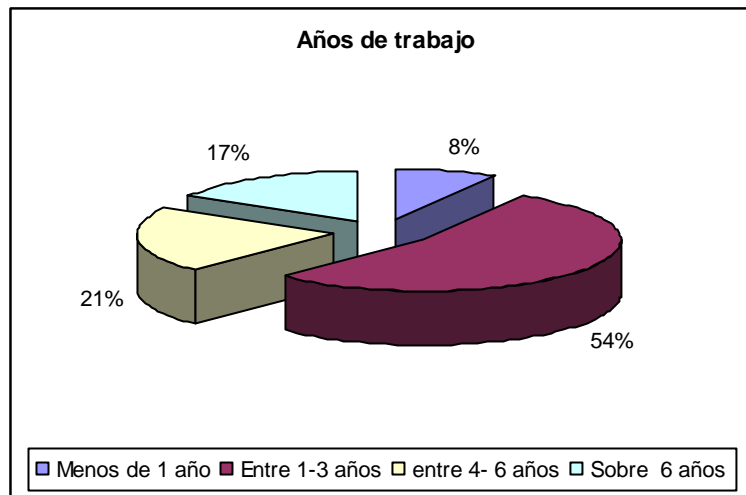
Gráfico 19



Según lo observado en el grafico, se aprecia que el 71% de los encuestados se desempeña, principalmente en trabajos de tipo no calificados; el 8% lo hace en trabajos semi calificados e igual cifra en trabajos calificados.

#### 5.- Años de trabajo

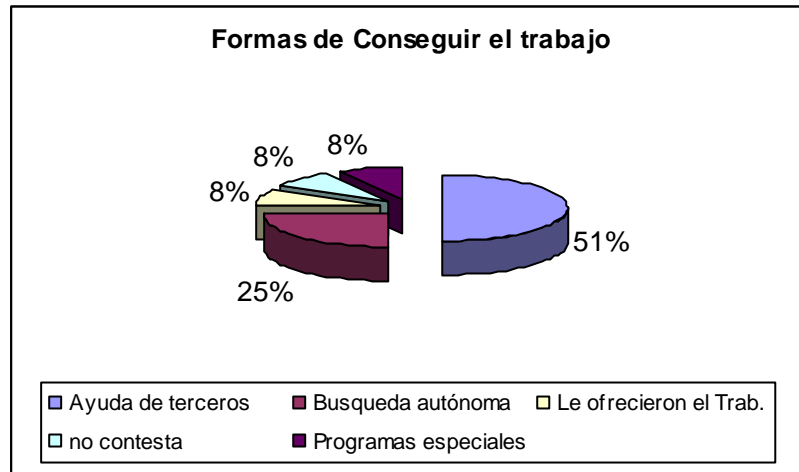
Gráfico 20



De acuerdo al cuadro observado sobre los años de trabajo, el mayor porcentaje alcanzado corresponde al tramo de 1-3 años, siendo el 54% del total de las personas que se encuentran trabajando, seguido por el tramo de 1-11 meses con un porcentaje del 21%, siendo sólo el 17% el que alcanza sobre 6 años de mantención en un puesto de trabajo. Finalmente un 8% tiene menos de un año desempeñándose en un puesto de trabajo.

## 6.- Forma en la que consiguió el trabajo

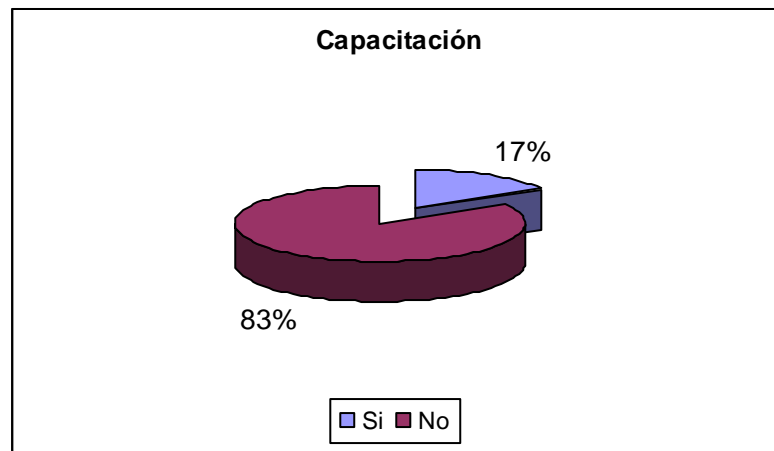
Gráfico 21



El presente cuadro señala que el 51%, del total de personas que se encuentran trabajando han conseguido sus empleos por la ayuda de terceras personas indicando una dependencia frente a ello, en comparación con la búsqueda autónoma que alcanza el 25% sobre el total. Cabe destacar el bajo porcentaje de trabajos obtenidos por programas especiales del gobierno el cual alcanza al 8%. Esto quiere decir que las personas sordas no cuentan con la información necesaria para hacer uso de estos beneficios.

## 7.- Capacitación recibida en el puesto de trabajo

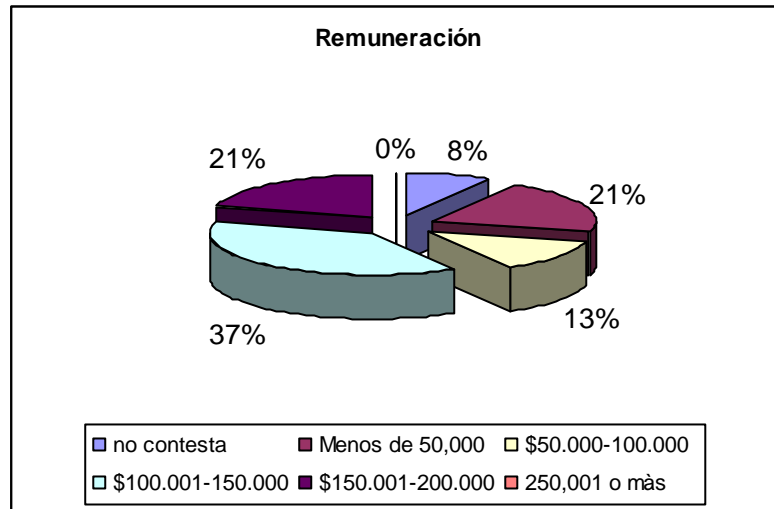
Gráfico 22



Se observa que el 83% de los sujetos que se encuentran desarrollando un trabajo remunerado no han recibido una capacitación, sólo el 17% declara haberla recibido.

**8.- Remuneración**

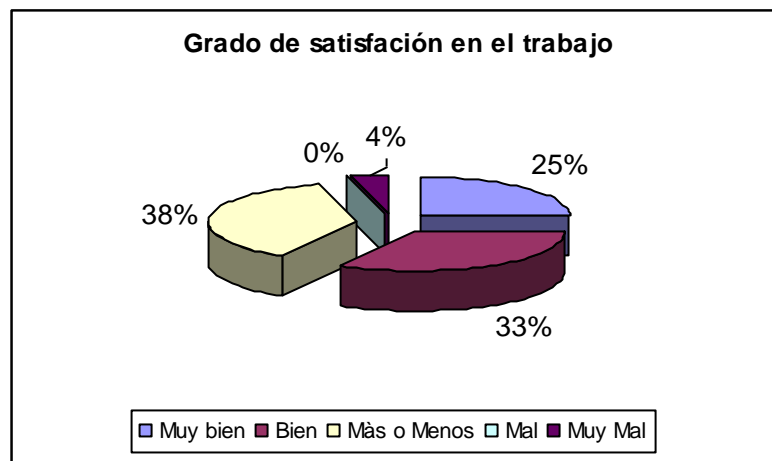
**Gráfico 23**



Como se puede observar en el gráfico, las mayores remuneraciones obtenidas por el universo estudiado que desarrolla una actividad remunerada, se encuentran distribuidas en el tramo de \$100.001- \$150.0000 alcanzando el 37% , seguido de los tramos de Menos de \$50.000 y \$150.001- 200.000 con un porcentaje del 21%. Cabe destacar que el tramo máximo de \$250.001 o más, registraron 0%.

**9.- Satisfacción en el puesto de trabajo**

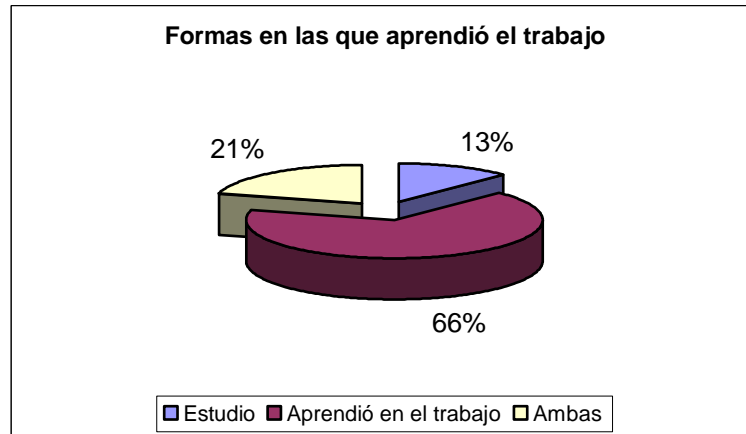
**Gráfico 24**



Como se aprecia en el gráfico el grado de satisfacción alcanzado por las personas que se encuentran trabajando es alto pues el 25% manifiesta sentirse “Muy bien satisfecho” en las labores que realiza, y el 33% declara sentirse bien con su trabajo, sin embargo en contra posición se tiene el 33% que se considera regularmente satisfecho y un 4% que se considera “Muy mal satisfecho”.

### 10.- Formas de aprendizaje de la actividad laboral realizada

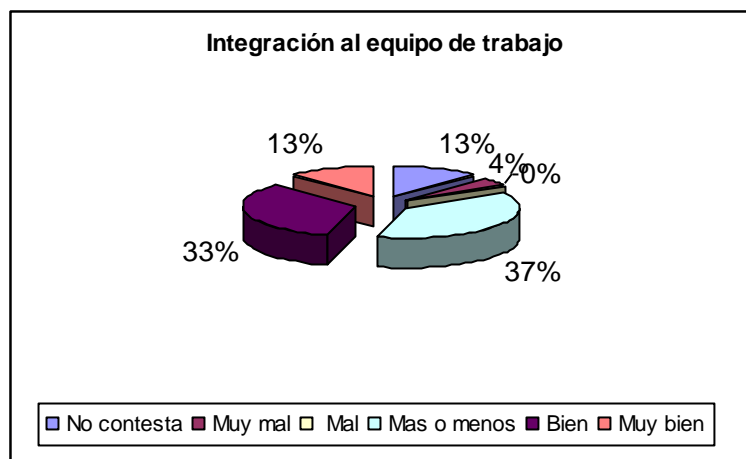
Gráfico 25



De acuerdo a los datos entregados por el gráfico, se aprecia que el mayor porcentaje de los sujetos en estudio que se encuentran trabajando, aprendieron su labor insertos en él (66%), este alto porcentaje indica que son muchos los egresados que no siguen estudios superiores para perfeccionarse en una materia, ya que sólo el 13% de ellos declara hacer estudiado para conseguir un trabajo.

### 11.- Integración al equipo de trabajo

Gráfico 26



Como se puede apreciar en el gráfico el 37% de las personas declaran sentirse más o menos integrados a su grupo de trabajo, seguidas por un 33% que menciona sentirse bien con su equipo.

**Objetivo 3: Identificar las competencias laborales que presentan las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso que están trabajando en comparación a los que no están insertos laboralmente.**

Para el siguiente análisis se estableció una serie de criterios, los que en su conjunto permitirán analizar de mejor forma los datos obtenidos a través del instrumento de recolección de información, este establece lo siguiente:

Grado 0 Muy bajo

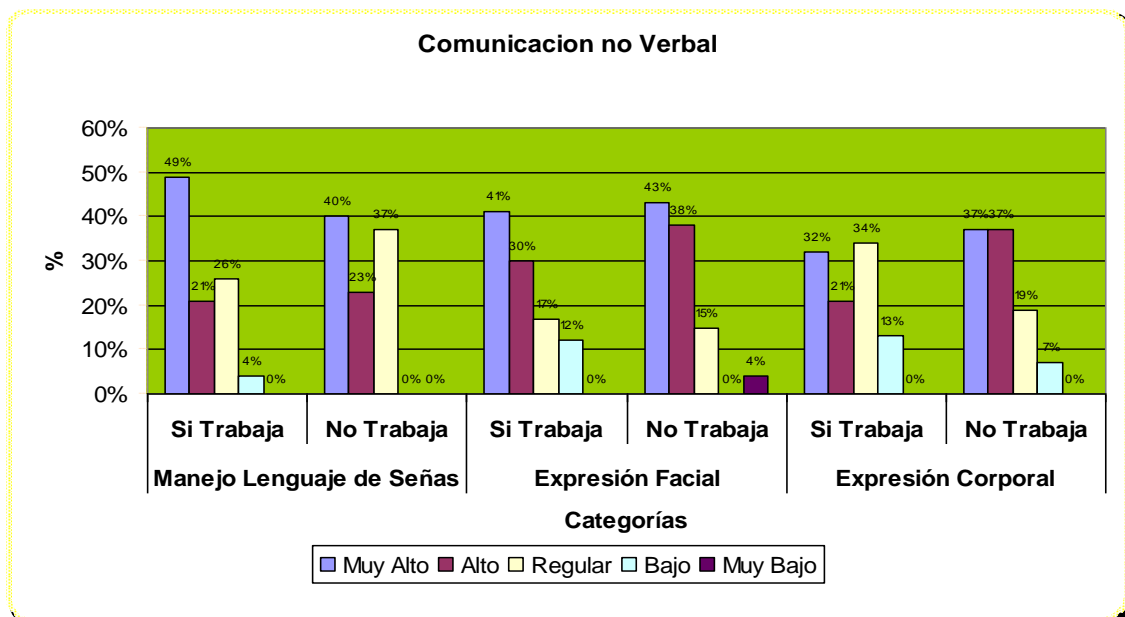
Grado 1,2 Bajo

Grado 3, 4 Regular

Grado 5,6 Alto

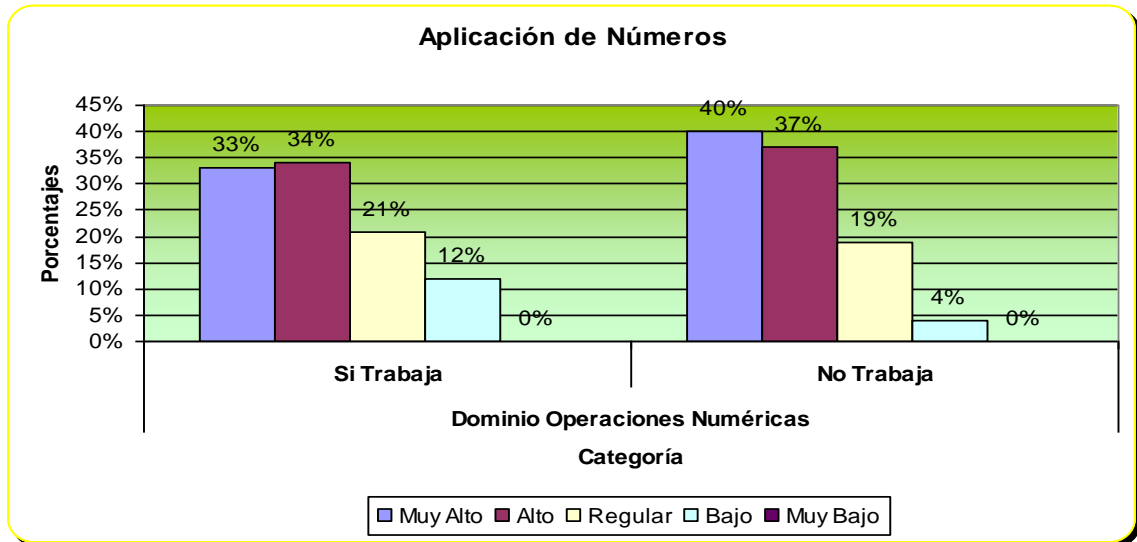
Grado 7 Muy alto

**Gráfico 27**



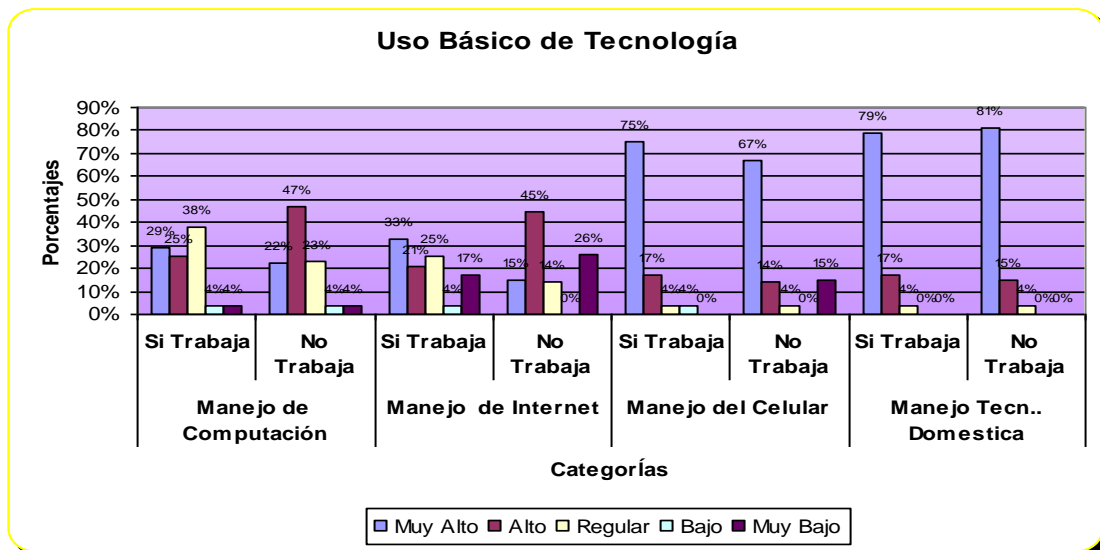
La “Comunicación no Verbal” es una competencia que está desarrollada en ambos grupos en porcentajes similares, clasificándose principalmente, en los niveles “Muy Alto” con un promedio de un 41% en las personas que trabajan y con un 40% en las personas que no trabajan, en el nivel “Alto” las personas que trabajan alcanzan un promedio del 24%, mientras que las personas que no trabajan alcanzan un 33%, finalmente en el nivel “Regular” se obtiene un promedio similar al anterior que corresponde a un 22% en las personas que trabajan y un 24% en las personas que no trabajan, en el resto de los niveles no se evidencian datos significativos.

Gráfico 28



En el gráfico se observa una similitud en el desarrollo de esta competencia, con respecto a las personas que trabajan y a las personas que no trabajan, en el nivel “Muy Alto” las personas que trabajan alcanzan al 33% y las que no un 46%; en el nivel “Alto” las personas que trabajan alcanzan el 34% y las que no un 37%, mientras que en el nivel “Regular” las personas que trabajan logran un 24% y las personas que no trabajan un 19%, mientras que en el nivel “Bajo” es donde se observa la mayor diferencia de porcentaje.

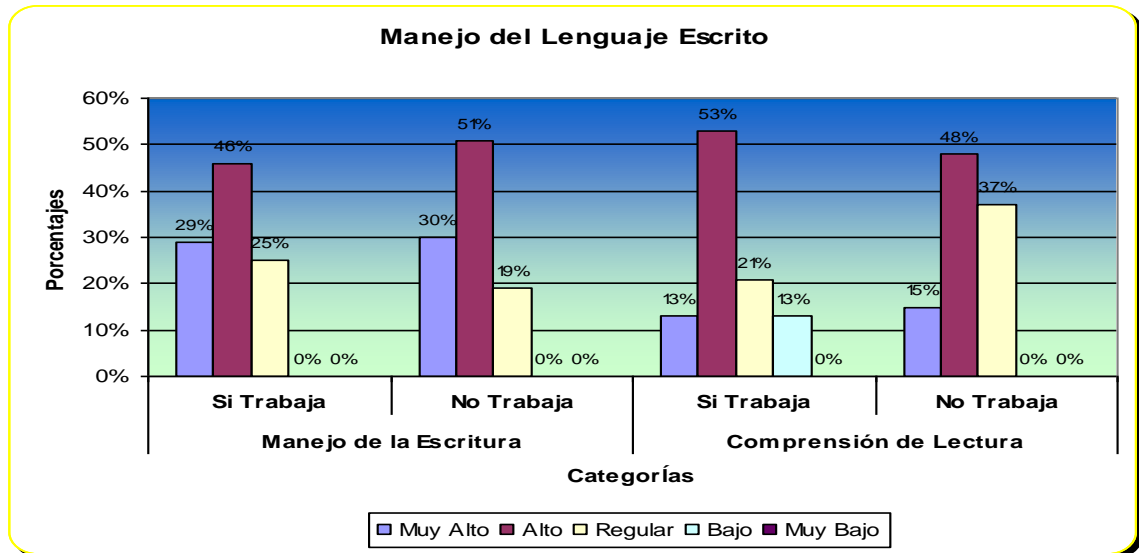
Gráfico 29



Según lo observado en el gráfico, se aprecia que el mayor desarrollo de esta competencia se concentra en las categorías “Manejo del celular y tecnologías Domesticas”, en donde tanto las personas que trabajan y las que no alcanza un nivel “Muy Alto” en comparación con las categorías “Manejo de computación e Internet”, las cuales están menos desarrolladas que las anteriores. Cabe destacar que las categorías

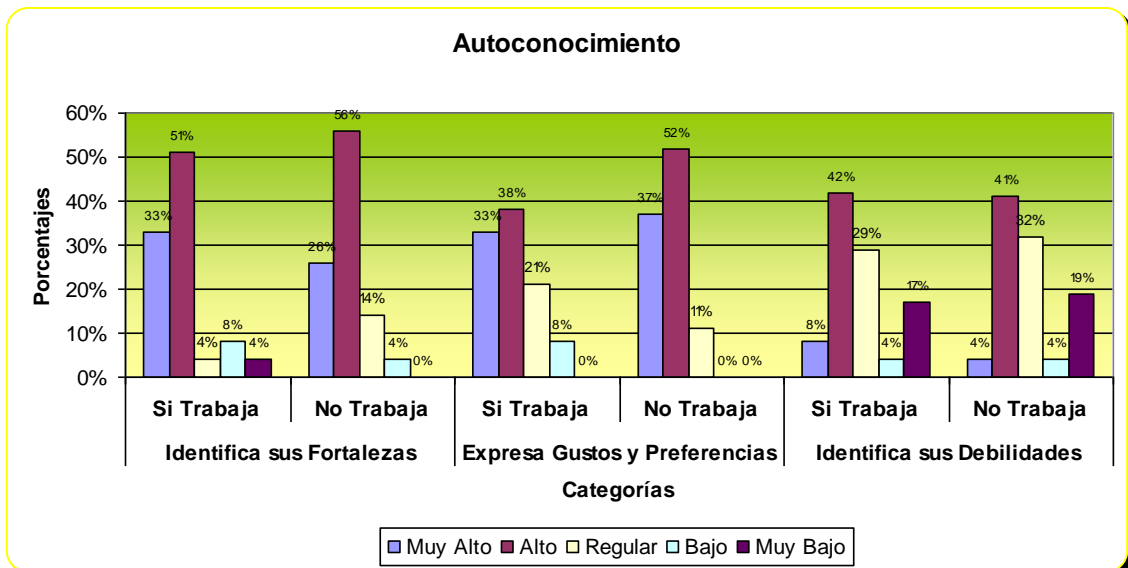
“Manejo de computación e Internet” están más desarrolladas en las personas que no están insertas laboralmente.

**Gráfico 30**



Como se puede apreciar en el gráfico, no existe una diferencia significativa de porcentaje entre las personas que trabajan y las que no; es así como en la categoría “Muy alta” las personas que trabajan alcanzan un promedio del 21% en comparación al 23% del grupo opuesto, en el nivel “Alto” las personas que trabajan alcanzan un promedio del 50%, obteniendo un promedio igual en el grupo de las personas que no trabajan; en el nivel “Regular” las personas que trabajan consiguen un promedio del 23% mientras que el grupo opuesto alcanza el 28%.

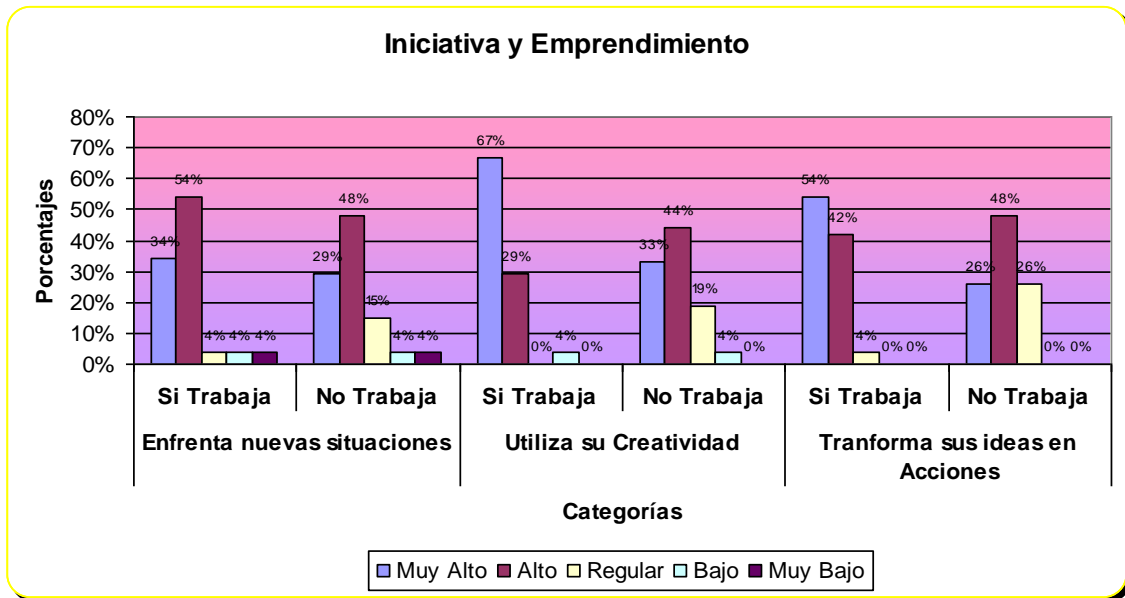
**Gráfico 31**



En relación al “Autoconocimiento”, se aprecia que en nivel “Muy Alto” ,las personas que trabajan alcanzan un promedio del 25% , y un 22% en las personas que no están insertas laboralmente; en el nivel “Alto” las personas que trabajan alcanzan un 44% en comparación al grupo opuesto que alcanza un 53%, evidenciándose una pequeña diferencia en esta que favorece a los que no están insertos laboralmente; en el nivel

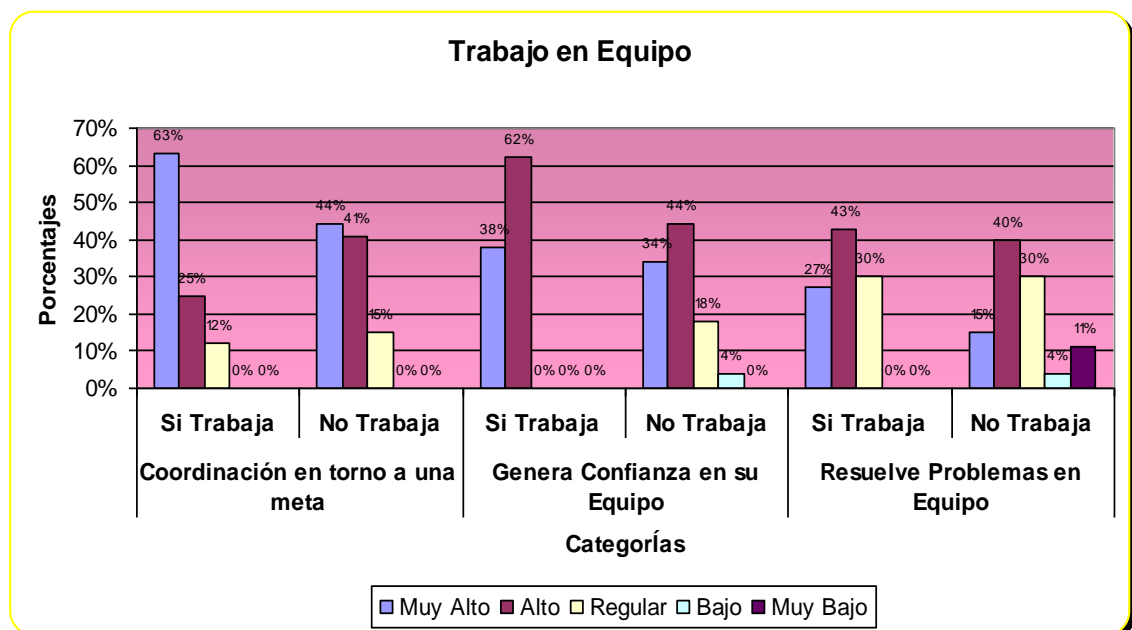
”Regular” las personas que trabajan alcanzan un promedio del 19%, en comparación a las personas que no trabajan ,las cuales obtienen un 18%.En el resto de los niveles no hay diferencias significativas.

**Grafico 32**



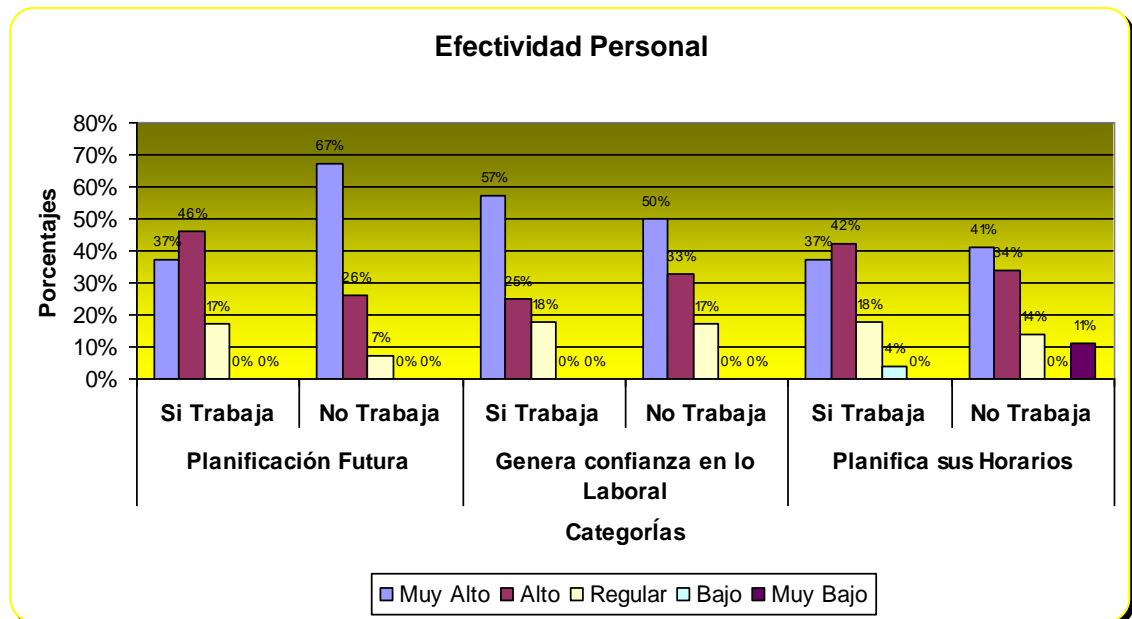
En la competencia laboral “ Iniciativa y Emprendimiento” se observa que las personas que se encuentran trabajando y que están ubicadas en el nivel “Muy Alto” y “Alto” alcanzan un promedio del 52% y 42% respectivamente, en comparación a las personas que no trabajan ubicadas en los niveles “Muy Alto” y “Alto” con un 29% y un 47% respectivamente. Cabe destacar que el nivel donde existe mayor diferencia es en la clasificación “Muy Alto”. Respecto a las categorías, se puede apreciar que las personas que trabajan utilizan en mayor grado su creatividad, y transforma en mayor medida sus ideas en acciones, que las personas que no trabajan en estas mismas categorías.

**Gráfico 33**



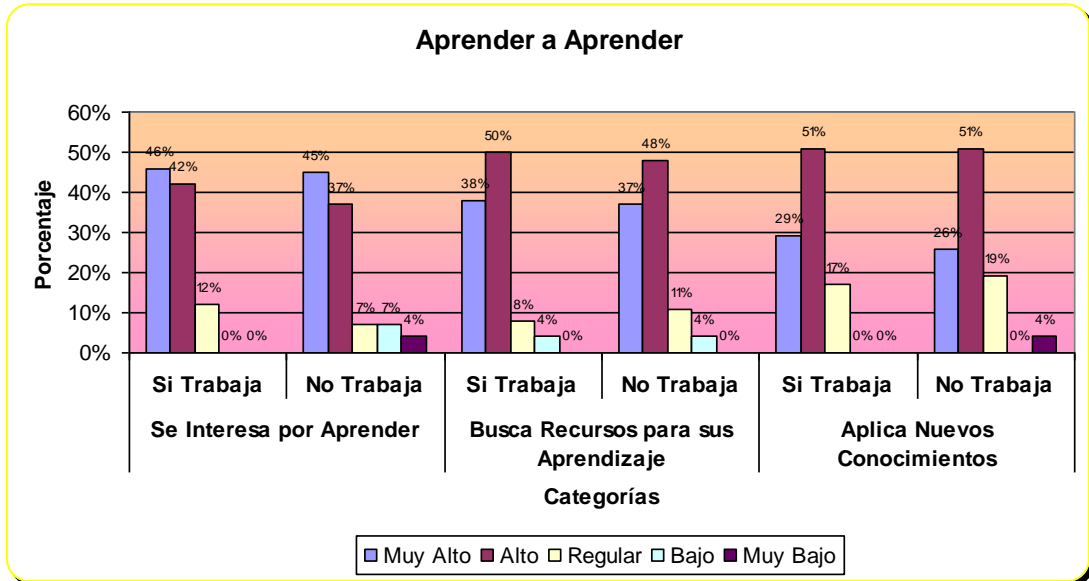
En este gráfico se puede apreciar que en la competencia “Trabajo en Equipo” no se observan diferencias significativas entre las personas que están trabajando y las que no lo están, es decir en el nivel “Muy Alto” y “Alto” se concentra un promedio de 43% para cada nivel indistintamente, mientras que en las personas que no están trabajando encontramos un promedio de 31% en el nivel “Muy Alto” y un 42% en el nivel “Alto”, de la misma forma para el nivel “Regular” los promedios de ambos grupos varían en un 1%, es decir para los que están trabajando existe un promedio del 20% en un nivel regular, mientras que para las personas que no están insertas laboralmente existe un promedio del 21%. Sin embargo es importante destacar que existe un porcentaje mínimo de personas que presentan esta competencia en el nivel “Bajo” y “Muy Bajo” con un 3% y un 11% respectivamente y que no se encuentran trabajando.

**Gráfico 34**



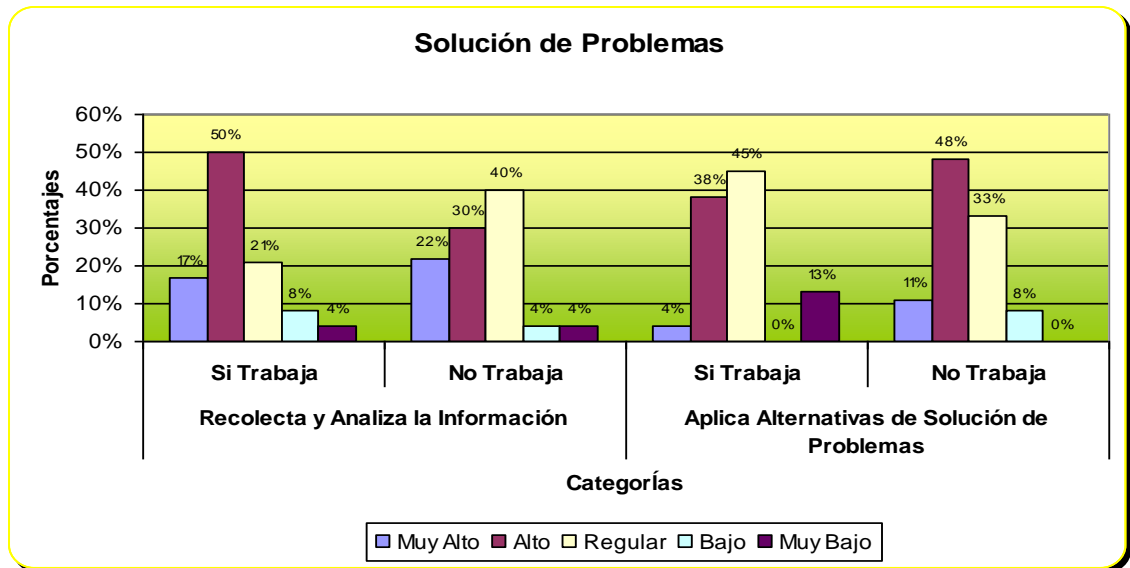
Para esta competencia, encontramos que las personas que no están trabajando la desarrollan en un promedio mayor, pero no significativo. Se puede apreciar que para la categoría “Planificación Futura”, son las personas que no trabajan las que se destacan con un promedio del 53% en un nivel” Muy Alto” y con un 31% en el nivel “Alto”, mientras que para las personas que trabajan existe un promedio del 44% en el nivel”Muy Alto” y un 38% para el nivel “Alto”. Es importante destacar que para la categoría “Planifica sus Horarios en la Vida Cotidiana” no se observan diferencias significativas entre ambos grupos.

Gráfico 35



Para la competencia "Aprender a Aprender" se puede apreciar que existe una muy pequeña diferencia entre las personas que trabajan y las que no, esto se refleja en los promedios obtenidos para cada nivel, es así como para el nivel "Alto" y "Muy Alto" encontramos un 48% y un 37% para las personas que se encuentran trabajando y para las que no sus promedios son de un 45% para el nivel "Alto" y un 36% para un nivel "Muy Alto", mientras que para el nivel "Regular" existe un menor número de personas pero sin diferencia entre ambos grupos.

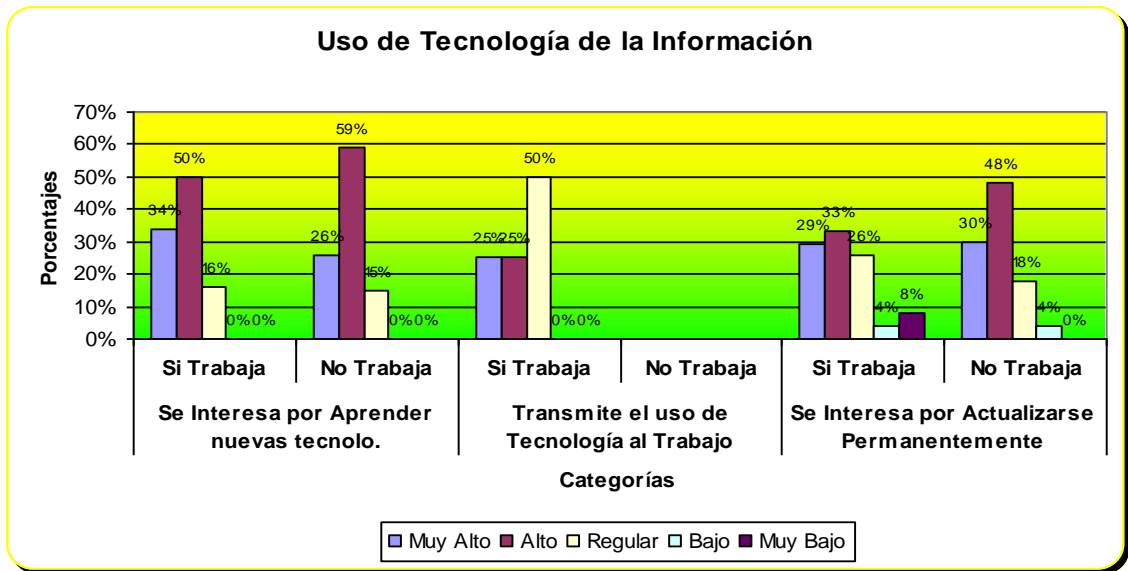
Gráfico 36



Según lo observado en el gráfico, esta competencia se encuentra desarrollada mayormente en el nivel "Alto" tanto en la personas insertas o no laboralmente, alcanzando un promedio del 44% en las personas que si se encuentran trabajando y un promedio del 37% en las personas que no lo están.

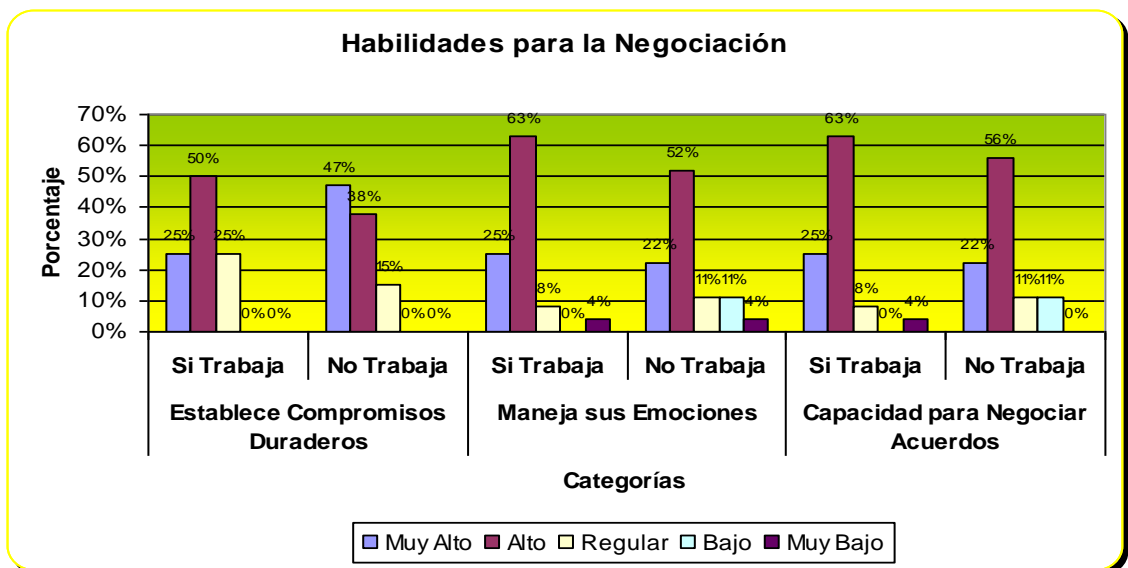
Cabe destacar que a diferencia de las otras competencias mencionadas, ésta presenta una gran concentración en el nivel regular para ambos grupos, fluctuando sus promedios entre el 33% y 37% respectivamente, indicando una mayor dificultad para desarrollar esta competencia.

**Gráfico 37**



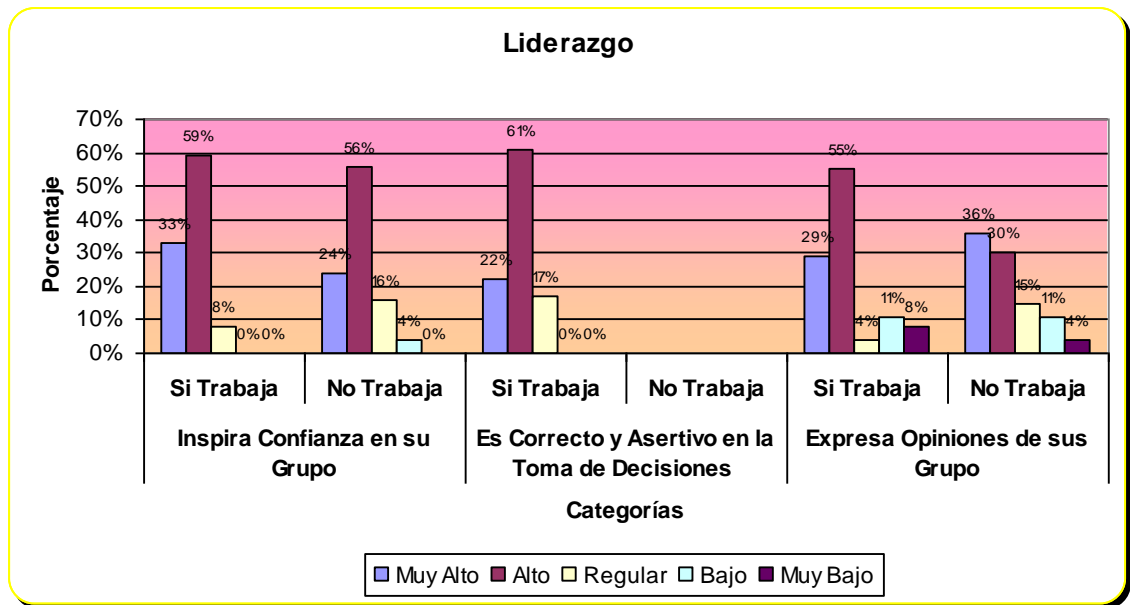
En lo relacionado al uso de la tecnología de la información se puede observar que existe una mayor diferencia para el nivel “Alto” en donde las personas que trabajan obtuvieron un promedio de un 36%, mientras que los que no trabajan presentan un 54%, es decir estas últimas se interesan en mayor medida por el uso de nuevas tecnologías de la información, en cuanto al interés por actualizarse permanentemente también son las personas que no trabajan las que presentan mayores porcentajes en un nivel “Alto” con un 48%, en contraste con un 33% del grupo opuesto.

**Gráfico 38**



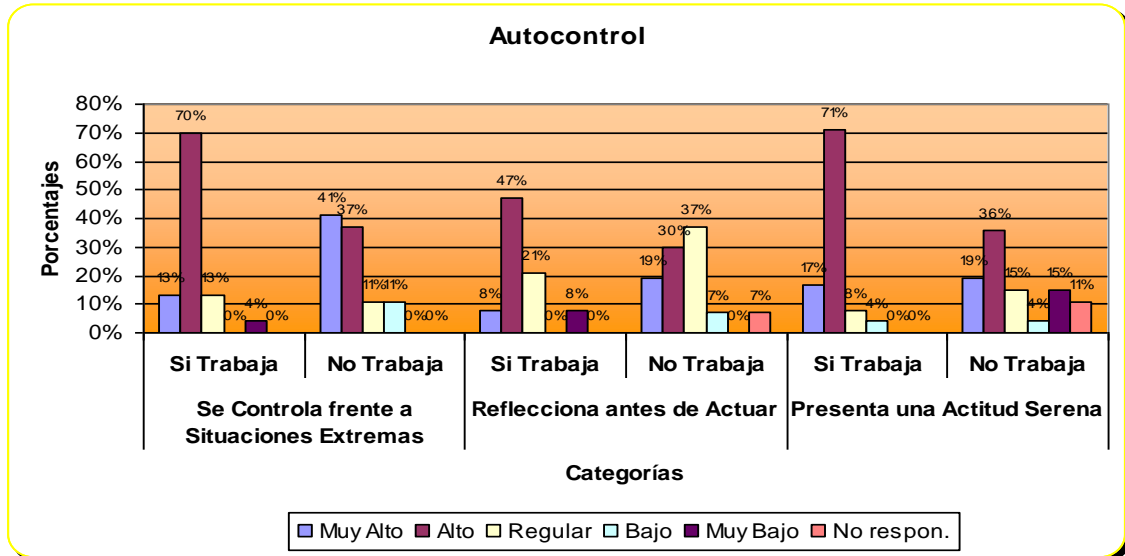
De acuerdo a lo observado, se puede destacar que ambos grupos poseen una mayor concentración de respuestas en el nivel “Alto” obteniendo como promedio un 55%; de los cuales las personas que trabajan presentan un promedio del 59%, superior al de las personas que no se encuentran trabajando, el cual corresponde al 49%. En lo que respecta al nivel “Muy Alto” se obtiene un promedio del 25% para el primer grupo y un promedio del 30% para el segundo no siendo significativa su diferencia; y por ultimo en el nivel “Regular” la diferencia de ambos promedios es similar correspondiendo a un 14% para aquellos insertos laboralmente y un 12% para los que no están insertos.

**Gráfico 39**



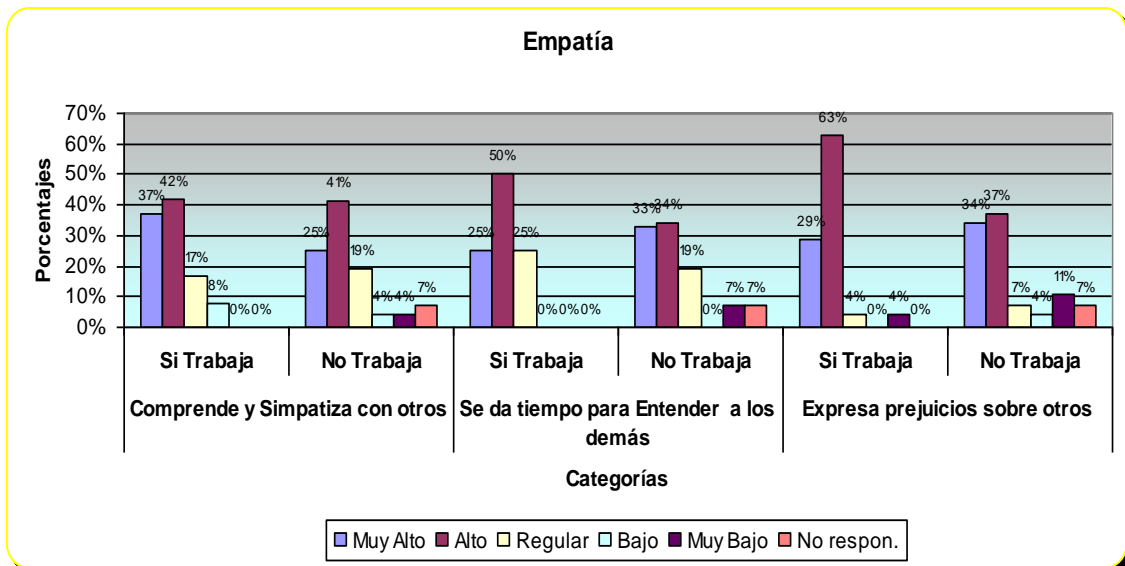
Con referencia a la competencia liderazgo, se puede apreciar que no existen grandes diferencias porcentuales, tanto en los que están como en los que no están trabajando; es así como se puede decir que el nivel “Muy Alto”, las personas que trabajan alcanza un 28%, mientras que las que no están trabajando alcanzan un 30% ; en el nivel “Alto” ,las personas que trabajan alcanzan un 58%, en comparación al grupo opuesto que alcanza un 43% es en este nivel donde existe la mayor diferencias porcentual, evidenciando que la competencia liderazgo está más desarrollada en las personas que están insertas laboralmente en un nivel “Alto” .

Gráfico 40



En cuanto al autocontrol se puede apreciar que las personas que están trabajando alcanzan un 13% en el nivel “Muy Alto”, en comparación al grupo que no está trabajando y que se encuentra en el mismo nivel, alcanzando un 26%; en el nivel “Alto” las personas que trabajan alcanzan un 63%, en comparación al grupo que no esta inserto laboralmente, el cual obtiene un 34%, es en éste nivel donde se aprecia la mayor diferencia porcentual, manifestándose un mayor desarrollo en las personas que se encuentran insertas laboralmente. No se evidencia cifras significativas en los demás niveles.

Gráfico 41



Con referencia a la competencia laboral empatía, se aprecia que en el nivel “Alto” , existe la mayor diferencia porcentual entre el grupo que está inserto laboralmente y los que no se encuentran trabajando, siendo este de 52% y 37% respectivamente, estando más desarrollada en el primer grupo. En el nivel “Muy Alto”, no se aprecian grandes diferencias siendo de 30% y 31%, para las personas que trabajan y no trabajan respectivamente; en el nivel “Regular” existe un igual porcentaje para ambos grupos que corresponde al 15%.

**Objetivo 4: Conocer la percepción que tienen los empleadores en torno a la contratación y desempeño laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

En lo que respecta al último objetivo de investigación estipulado, se puede mencionar, que el 47% de las personas sordas encuestadas, egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, realiza una actividad remunerada, lo que corresponde a 24 personas, de las cuales un total de 8 personas trabaja en forma independiente en diferentes actividades y el resto de las personas lo hace de forma dependiente. Ante esta situación se conoció las opiniones y experiencia de los empleadores respecto al desempeño laboral de las personas sordas. De las 16 personas que se encuentran en esta situación, se pudo entrevistar a 7 empleadores.

Las empresas entrevistadas son las siguientes:

- 1.- "Imprenta Guerra" ubicada en Valparaíso (3 trabajadores sordos)
- 2.- "Salcobrand" ubicada en Villa Alemana (1 trabajador sordo)
- 3.- "Mecánica automotriz", Quillota (1 trabajador sordo)
- 4.- "Computación y proyectos" ubicado en Viña del Mar (1 trabajador sordo)
- 5.- "Jumbo", Viña del mar (1 trabajador sordo)
- 6.- "Librería Pacífico", Valparaíso (1 trabajador sordo)
- 7.- "Escuela Naval Arturo Prat" ubicado en Playa Ancha (1 Trabajador sordo)

En las 7 empresas faltantes no se pudo aplicar la entrevista, esto producto de que los empleadores no accedieron a responderla por problemas de tiempo.

### **Análisis integrado de los datos**

**Objetivo 1: Conocer las características sociodemográficas de las personas sordas egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

La población estudiada se concentra principalmente en la comuna de Valparaíso, a pesar de ello hay que destacar el gran número de egresados que pertenecen a otras comunas aledañas, como son Viña del Mar y Villa Alemana.

Las oportunidades de desarrollo laboral se encuentran concentradas principalmente en la comuna de Valparaíso y Viña del Mar, lo que demuestra la clara relación existente entre los lugares de residencia y de empleo, lo que excluye a los egresados que tienen lugares de residencias en otras comunas de la provincia de Valparaíso como son Casablanca, Puchuncavi, Quillota y La Calera, en donde tienden a existir menos oportunidades de inserción laboral.

De acuerdo a los datos obtenidos en el instrumento de recolección, aplicados al 71% del universo, se puede observar una clara preponderancia del sexo femenino en este grupo, lo que confirma la tendencia del estudio de la discapacidad realizado a nivel nacional por FONADIS, el que arroja que el 48,7% son hombres y el 51,3% son mujeres, mientras que en nuestro estudio el 47% pertenece al sexo masculino y el 53% al sexo femenino.

A pesar de haber un mayor número de mujeres con sordera, en lo relacionado al aspecto laboral, son los hombres los que logran insertarse en un mayor porcentaje, alcanzando según nuestro estudio al 62% de los encuestados, mientras que las mujeres sólo alcanzan al 38%, de este último porcentaje podemos decir que un 67% de las mujeres que trabajan lo hacen de forma independiente, mientras los hombres sólo alcanzan a un 13%.

Esta amplia brecha existente entre las personas sordas que trabajan, según sexo, refleja una tendencia a contratar personas del sexo masculino, esto debido a que existe una serie de obstáculos que se basan en estereotipos respecto al rol que deben cumplir las mujeres en la sociedad, vinculándose principalmente al trabajo doméstico, y al cuidado y crianza de los hijos, situación que se agrava aún más en las mujeres que sufren de sordera, ya que por el mismo estereotipo mencionado anteriormente la familia tiende a sobreprotegerlas más que a los varones, convirtiéndose así, en un freno importante para la incorporación al mundo del trabajo, esto sumado a los prejuicios

sociales de los empleadores, quienes aún presentan una actitud sexista, dificultando más el acceso a un puesto de trabajo.

La mayoría de los encuestados que presentan sordera egresados de esta institución, son personas solteras (63%) los cuales viven en hogares nucleares, y monoparentales, lo que refleja una dependencia tanto económica como afectiva.

Por otro lado encontramos que el 31% de las personas están casadas, seguidas por un 6% de personas que están en situación de convivencia, es decir, son pocas las personas que logran independizarse de sus familias de origen, y por ende, conformar un grupo familiar propio.

Con respecto a los tramos de edad de los egresados, estos se encuentran distribuidos mayoritariamente entre los 24 y 29 años correspondiente al 37%, seguido por el tramo de edad de 19 y 23 años que representa al 35%, ambos tramos representan el 72% del total de los encuestados, lo que indica que la población estudiada está, principalmente, compuesta por adultos jóvenes, los cuales de acuerdo a su ciclo de vida, se encuentran en un etapa en la que buscan independencia. Las personas se dedican a desarrollarse laboralmente y a conformar su propia familia, esto significa la búsqueda de una pareja y se decide sobre la posibilidad de ser padres, afrontando las responsabilidades que ello implica, sin embargo, debido a su condición son muy pocas las personas que logran sobrellevar con éxito esta etapa; de acuerdo al estudio sólo el 31% logra conformar una familia e independizarse, debido a múltiples causas que les afecta, entre ellas, la falta de un trabajo remunerado y estable, sólo el 29% lo logra, según el estudio.

En lo relacionado al ámbito laboral existe una relación entre las personas que se encuentran insertas laboralmente y sus tramos de edad, ya que, la mayoría de las personas que trabajan se encuentran entre los 24 y 29 años, cumpliendo con el ciclo de vida individual anteriormente descrito.

En lo referente al nivel educacional, podemos decir, que el 20% de los egresados inicia estudios superiores y sólo el 4% logra terminarlos. Cabe destacar el bajo número de personas sordas que se atreven a seguir estudios superiores, ya sean técnicos o universitarios, de los cuales muy pocos se mantienen y terminan sus estudios. Sin embargo, al comparar la población que se encuentra o no inserta laboralmente, podemos decir que en el caso de las personas sordas, el seguir estudios superiores no influye en la obtención de un puesto de trabajo, ya que al analizar los resultados arrojados en la investigación, existe igual número de personas con estudios superiores que se encuentran trabajando en comparación con los que no están trabajando y que sí presentan estudios superiores.

Otro punto importante del estudio corresponde al gran número de encuestados que no saben si cuentan o no con previsión de salud (24%), siendo esto una clara manifestación de la poca información entregada; pero esta situación no tan sólo se ve en torno al sistema de salud, sino también entorno a todas las problemáticas que implica tener sordera, dado que se requiere de una información básica para mejorar la calidad de vida; es así como vemos que el 37% no sabe cual es su grado de sordera y el 47% no conoce el tipo de sordera que presenta. Esta situación no da cabida a que las personas que presentan esta condición, aumenten su nivel de autonomía, considerando que éstas se encuentran en una edad adulta en donde se hace indispensable el conocimiento de esta información.

De acuerdo a los datos obtenidos en el cuestionario se puede apreciar que el 57% no tiene previsión social, y sólo el 25% se encuentra afiliado a una AFP, sin embargo existe un 22% que se encuentran trabajando y no cuentan con acceso a prestaciones previsionales, dentro de las razones se pueden mencionar que algunos trabajan de forma independiente (33%) y otros no poseen contrato (13%).

En relación al uso de prótesis, podemos decir que el 47% usa audífono, destacando que del total de personas que se encuentran trabajando, un 75% lo usa, en contra posición a los que no se encuentran trabajando, de los cuales un 77% no los usa, es decir, existe una clara tendencia a contratar personas sordas que usan audífonos.

Respecto a la situación habitacional que presentan los sujetos estudiados, un 51% vive en casa propia junto a sus familias de origen, por otro lado se destaca el alto porcentaje de allegados, el cual asciende al 24%, es decir las personas que logran independizarse les es difícil adquirir una vivienda por sus propios medios, recurriendo a terceras personas para solucionar su problemática habitacional.

**Objetivo 2: Indagar sobre las características sociolaborales de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

Según el estudio, las personas que se encuentran laboralmente activos corresponden al 47% del total de los encuestados, por otro lado las personas que se encuentran sin actividad remunerada ascienden al 53%, estas cifras en comparación a la población con discapacidad general que no trabaja, es menor, (70,8% Endisc 2005), lo que evidencia una mayor inserción laboral del grupo estudiado, estando esta cifra sobre la media, sin embargo, este 53% de desocupación es preocupante, al compararlo con el total de la población sin discapacidad y que no está inserta en el mundo laboral el cual corresponde a un 51,9% estando bajo la media nacional.

De las personas encuestadas que poseen un trabajo remunerado un 88% se desempeña en trabajos semi- calificados y no calificados, lo que influye en la remuneración, en donde encontramos que la mayoría recibe un bajo sueldo no sobrepasando los \$150.000 pesos, es en parte por esta situación que se sitúan en un estrato socio económico medio y medio- bajo.

Los trabajos desempeñados actualmente por las personas encuestadas, fueron conseguidos por terceras personas (amigos, familiares, otros), cifra que asciende al 51% del total.

A pesar de los múltiples programas implementados por el gobierno a través de sus instituciones, como lo son la OIL y FONADIS, son muy pocas las personas que logran insertarse a través de este canal en puestos de trabajos, por causa de desconocimientos de los proyectos y beneficios que entregan estas instituciones, es así como a nivel nacional, se han postulado 121 proyectos, entre los años 2000 y 2006, los cuales han beneficiados a más de tres mil personas con todo tipo de discapacidades, sin embargo , en la V región sólo se cuenta con la presentación de un sólo proyecto por parte de un grupo de personas sordas.

Lo anterior indica que los esfuerzos del gobierno por integrar a la sociedad a las personas sordas haciéndolos funcionales a esta, a través de sus programas y proyectos, no han dado los resultados esperados, ya que en el ámbito laboral, no se ha visualizados resultados concretos.

Las formas de aprendizaje de las labores desempeñados por las personas sordas que trabajan son aprendidas en la práctica y según la investigación, tan sólo un 7% de éstas han recibido capacitación; el no recibir capacitación y no seguir estudios crea un grupo de trabajadores que son cada día menos necesarios para el mercado laboral, ya que las actuales características del mercado exige poseer trabajadores más calificados y con conocimientos específicos en las labores desempeñas. A pesar de esta situación los trabajadores encuestados logran mantener por años sus puestos de trabajo, lo que manifiesta que pueden desempeñarse a cabalidad y sin mayores dificultades en las labores que le son encomendadas.

Existe un 41% de personas que desarrollan una actividad laboral y que no poseen contrato de trabajo, si bien la mayor parte de los casos se debe a que realizan una actividad de forma independiente, hay un 13% de trabajadores que no lo poseen. Esta situación trae consigo una desprotección social, es decir, no cuentan con previsión social ni con cobertura de salud, dejándolos desprotegidos frente a cualquier eventualidad.

Otro punto a destacar es el grado de integración que estas personas presentan frente a sus compañeros de trabajo, quienes declaran no sentirse totalmente integrados, manifestándose la misma situación frente a la satisfacción laboral, el cual alcanza un nivel medio. Contrastando los estudios existentes con la realidad del grupo estudiado, se puede afirmar que las personas no oyentes conforman un grupo auto excluyente que los separa del resto de las personas con las cuales interaccionan día a día en el lugar de trabajo, esto debido a los problemas de comunicación propios que presentan.

**Objetivo 3: Identificar las competencias laborales que presentan las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso que están trabajando en comparación a los que no están insertos laboralmente.**

### **Competencias Básicas**

En cuanto a la competencia que involucra la “Comunicación no Verbal”, se identifica que la mayor parte de los encuestados posee un amplio desarrollo de esta competencia, encontrándose en una categoría “Muy Alta” en cada una de las sub dimensiones que esta incluye, alcanzando como promedio un 40,3% para ambos grupos en las que no se refleja una distinción de competencias entre los que están insertos laboralmente y los que no. En base a estos resultados podemos decir que el manejo del lenguaje de señas, la expresión corporal y facial, no tiene una incidencia en la contratación de las personas sordas, ya que los promedios obtenidos ascienden al 40,6% y al 40% respectivamente.

En cuanto al manejo de “Operaciones Numéricas Básicas”, no existe mayor diferencia entre las personas que trabajan y las que no trabajan, la mayoría de estas se encuentran en la categoría “Muy Alta y “Alta” para ambos grupos, existiendo una pequeña diferencia a favor de las personas que no se encuentran realizando un trabajo, lo que demuestra, que a la hora de la contratación, no se toma en cuenta el desarrollo de este tipo de competencias, ello puede ser avalado por el tipo de trabajo desarrollado, el cual es mayoritariamente no calificado.

En el “Uso de la Tecnología” se puede apreciar que para la subdimensión “Manejo de Computación e Internet”, no se aprecian grandes diferencias entre las personas que se encuentran trabajando y las que no, ubicándose la mayoría de ellos en un nivel alto, el cual beneficia en un pequeño porcentaje a los que no se encuentran trabajando. En cuanto al “Manejo del Celular y a la Tecnología Domestica”, gran parte de las personas se agrupan en un nivel “Muy Alto en ambos grupos, existiendo una mínima diferencia porcentual.

En síntesis se puede decir que la mayoría de las personas se agrupan en un nivel “Alto y Muy Alto”, indicando un buen manejo de estas competencias, situación que facilita la internalización y desarrollo efectivo de las otras competencias. El tener un buen desarrollo de esta implica un apropiado desenvolvimiento de las actividades cotidianas.

### **Competencias Genéricas**

Según los resultados arrojados por el estudio, estas personas poseen un “Alto y Muy Alto” grado de “Iniciativa y Emprendimiento”, situación que se manifiesta en los altos porcentajes obtenidos en las preguntas en torno a creatividad, enfrentar nuevas situaciones y traducir sus ideas en acciones. Lo anterior demuestra que esta competencia está desarrollada, tanto en las personas que están insertas en el mundo laboral como en las que no. Cabe destacar que este tipo de competencias está más desarrollado en las personas que si realizan un trabajo.

El que esta competencia se encuentre desarrollada en un “Nivel Alto y Muy Alto, es de mucha relevancia, ya que es una de las competencias que contribuyen significativamente a la obtención de un trabajo, facilitando además la permanencia de las personas en un puesto determinado, demostrando que las personas sordas son capaces de adaptarse a medios cambiantes, ser flexible frente a situaciones nuevas, proponiéndose metas y contando con la persistencia requerida para sortear dificultades.

En relación a las sub dimensiones se puede decir que la más desarrollada es el “Uso de la Creatividad”, especialmente en los que están insertos laboralmente, ya que para desempeñar una labor deben generar nuevos canales de comunicación para relacionarse con su entorno y cumplir funcionalmente en el lugar de trabajo, mientras que la subdimensión que presenta un mayor grado de dificultad para ambos grupos, es el “Enfrentar Nuevas Situaciones”.

Por lo cual se debe fortalecer la subdimensión enfrentar “Nuevas Situaciones”, logrando que las personas sordas sean capaces de visualizar las problemáticas que presentan venciendo prejuicios y así lograr visualizar distintas soluciones que les permitan salir airoso de las nuevas situaciones a las que se ven enfrentados.

En síntesis se puede decir que es absolutamente necesario concebir la vida laboral como un camino en el cual debemos ampliar nuestros conocimientos, internalizando nuevas capacidades, preparándonos para un proceso de aprendizaje continuo y adecuado, única forma de transitar con efectividad y eficiencia durante la trayectoria laboral.

En lo relacionado a la competencia “Trabajo en Equipo” se puede decir que en la subdimensión “Coordinación en Torno a una Meta” y “Generación de Confianza en el Grupo”, la mayor parte de las personas se sitúan en la categoría “Alta” y “Muy alta” para

ambos grupos, existiendo una mínima diferencia en favor de los que se encuentran trabajando.

Finalmente encontramos que en la subdimensión “Resolver Problemas en Equipo”, existe un elevado número de personas que se sitúan en el nivel “Regular”, factor que puede estar relacionado con su condición, lo que dificulta aún más su participación y resolución de problemas en equipo. Esto se encuentra avalado por el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, que refleja que el aspecto menos desarrollado en las personas sordas es la participación, dificultándosele en un 86,3%. El poseer un alto nivel en esta competencia es muy favorable para las personas sordas, dado que las nuevas estructuras de las organizaciones requieren un nivel de interacción mayor, la cual sólo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista características que se encuentran presentes en este grupo de personas.

En lo que respecta a la “Efectividad Personal”, se puede destacar la tendencia de las personas a situarse en las categorías “Alta” y “Muy Alta” para ambos grupos.

Además dentro de esta misma competencia podemos encontrar la mayor diferencia de porcentajes en la subdimensión “Planificación Futura”, en la cual se observa que el grupo sin actividad laboral, logra desplegar más esta competencia, pues el no tener un trabajo remunerado genera cierta incertidumbre e inseguridad en torno a su futuro personal. El tener esta competencia desarrollada demuestra el alto grado de confianza que se tienen así mismos, representando la posibilidad de asumir nuevos desafíos en un ambiente de libertad individual. Esta competencia corresponde al hábito de la conciencia y conducta de responsabilidad, la que resulta determinante en cada persona para comprender sus realizaciones y frustraciones, sus retos y sus respuestas, sus ambiciones y sus logros.

Con respecto a la competencia “Aprender a Aprender” se puede decir que las personas se agrupan principalmente en las categorías “Alta y Muy alta”, no existiendo diferencias significativas entre las personas que trabajan y que no trabajan, alcanzando una diferencia mínima entre ambos, siendo de vital importancia el desarrollarla en una mayor profundidad, debido a las implicancias laborales que conlleva el buscar nuevos recursos de aprendizaje y aplicarlos a la vida laboral o personal. Es así como aprender a aprender implica la capacidad de reflexionar en la forma en que se aprende y actuar en consecuencia, autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones.

Por ello se debe ayudar a desarrollar una mente dúctil y ágil, de manera que puedan aprender aquello que les sea necesario. Si conseguimos esto, tendremos una fuerza trabajadora en la que habrá personas innovadoras y dotadas de recursos.

En lo que respecta a la “Solución de Problemas”, se puede decir que en la subdimensión “Recolectar y Analizar Información” las personas que sí trabajan presenta un mayor desarrollo de esta, encontrándose en una categoría “Alta”, en tanto que el grupo que no trabaja, concentra su mayoría en la categoría “Regular”. En cuanto a la subdimensión “Aplica Alternativas de Solución de Problemas”, las personas que no trabajan se ubican principalmente en un nivel “Alto”, mientras que en el otro grupo, la mayor concentración se ubica en el nivel “Regular”, situación se puede relacionar con el grupo familiar que ellos conforman en el cual la mayoría aún depende de sus padres, siendo estos los principales gestores de las soluciones a las problemáticas que ellos presentan.

El uso de “Tecnología de la Información”, según los datos obtenidos en el estudio, muestra que ambos grupos están situados en un nivel “Alto” existiendo una pequeña diferencias que favorece a los que no están insertos laboralmente, los cuales se interesan en aprender nuevas tecnologías y por actualizarse permanentemente.

En lo referente a la subdimensión “Transmisión de la Tecnología al Trabajo”, pregunta que fue realizada sólo a las personas que se encuentran trabajando, encontramos que la mayoría se encuentran en un nivel “Regular”, cifra que da respuesta a los tipos de trabajos desempeñados por este grupo de personas, donde no se requiere el uso de tecnología.

A pesar de lo anterior, es necesario sensibilizar a las personas sordas en torno a la importancia que tienen las nuevas tecnologías de la información, la cual es una herramienta importante para eliminar las nuevas barreras de comunicación que el mundo globalizado trae consigo, siendo además una de las mayores expresiones de discriminación al tenerse como requisito para incorporarse al mundo laboral, educativo, y en la vida en general. El no desarrollar esta competencia implicaría quedar excluido de las oportunidades que la sociedad ofrece. Cabe destacar que para las personas sordas el desarrollo de estas competencias no implica ninguna imposibilidad, pues ellos cuentan con el lenguaje de señas que les permite el acceso a la información.

En cuanto a la competencia “Habilidades para la Negociación”, se puede decir que ambos grupos se concentran mayoritariamente en la categoría “Alta”, situación que se repite en cada una de las sub dimensiones, sin embargo se destaca la subdimensión “Estable Compromisos Duraderos” en donde las personas que no trabajan, la desarrollan más situándose en una categoría “Muy Alta”.

Si bien existe una diferencia porcentual mínima entre las personas que trabajan y las que no trabajan, debemos mencionar que las que están insertas laboralmente desarrollan en un porcentaje mayor esta competencia.

Ahora bien, si entendemos que la negociación esta presente en la mayor parte de nuestras actividades, en el mundo laboral, en la familia y en la vida personal entre otras, se convierte en una herramienta personal muy importante, por lo que se debería tratar de fortalecer y desarrollar de modo que les permita a las personas sordas gestionar acuerdos más justos y convenientes a sus necesidades.

Esta competencia suele desarrollarse más dentro del ámbito laboral, en donde existen mayores oportunidades de poner a prueba esta competencia, situación que podría estar relacionada con el porcentaje mínimamente superior alcanzado por las personas que se encuentran trabajando.

En cuanto al “Liderazgo” se observa que no existen grandes diferencias porcentuales entre las personas que se encuentran trabajando y las que no, concentrándose ambos grupos en un nivel “Alto”. Cabe destacar que las personas que se encuentran trabajando logran expresar en un porcentaje mayor las opiniones que representan a su grupo en comparación a los que no están trabajando. En base a estos resultados podemos ver que las personas sordas cuentan con los talentos, capacidades y atributos necesarios para desarrollar el liderazgo.

Desarrollar el liderazgo personal es avanzar por el camino del éxito. Es una motivación personal para emplear mejor las capacidades. El liderazgo es una competencia que consiste en saber lo que uno quiere realizar y tener la suficiente confianza en uno mismo para llevarlo a cabo.

Según los datos obtenidos en la investigación con respecto al “Autocontrol” se puede deducir que las personas incorporadas laboralmente, presentan un mayor desarrollo de esta competencia, situándose en una categoría “Alta”, en cambio los que no poseen un empleo, se encuentran indistintamente en las categorías “Muy Alta”, “Alta” y “Regular”, presentando este último grupo menos capacidad de reflexión antes de actuar, y desarrollando menos capacidad que el grupo que se encuentra trabajando en cuanto a mantener el control frente a situaciones extremas, presentando además una actitud más impaciente por lo que es necesario fortalecerla aún más en las personas que no se encuentran trabajando, o que aún no ingresan al mundo laboral, logrando que de manera conciente y voluntaria regulen sus impulsos a fin de lograr un mayor equilibrio personal y relacional.

En relación a la “Empatía”, se puede destacar que ambos grupos se ubican en la categoría “Alta”, sin embargo en la subdimensión que concierne a “Expresar Prejuicios” y “Darse el Tiempo para Entender a los Demás” se observa una brecha porcentual más marcada entre los que están insertos laboralmente y los que no, favoreciendo al primer grupo.

En relación a lo anterior, sabemos que por los códigos y símbolos diferentes de comunicación que las personas sordas manejan, la empatía hacia las personas no oyentes resulta más compleja, aún así se puede desarrollar, y lograr que reconozcan, entiendan y aprecien los sentimientos de los demás.

**Objetivo 4: Conocer la percepción que tienen los empleadores en torno a la contratación y desempeño laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

La mayoría de los empleadores entrevistados están bastante conformes con el trabajo que desempeñan estos trabajadores, y concuerdan en el gran compromiso, responsabilidad, respeto, puntualidad, asistencia y concentración que tienen frente al trabajo desempeñado.

Siguiendo con la línea programada en la entrevista, se puede mencionar que las empresas entrevistadas no han tenido ningún conflicto mayor al contratar a este tipo de trabajadores, excepto por la dificultad de comunicación que se tuvo desde un principio, pero que con el paso del tiempo se fue superando.

- *“De primera el sólo me miraba, pero sin embargo con el pasar del tiempo se fue adaptando y nosotros nos fuimos adaptando a él”*

*Fuente: Rubén Pizarro, Farmacias Salcobrand*

- *“No hay ningún problema, a lo más una pequeña dificultad para entenderlo pero esto fue los primeros días que ingreso, después nos acostumbramos, y el igual nos escucha hablándole fuerte, porque usa audífono”.*

*Fuente: Ivan Hills, Computación y proyectos*

En cuanto al tema de la contratación, los empresarios no han pensado en la posibilidad de contratar a más trabajadores con esta condición, pero no se cierran a esta alternativa, esto producto de que sus trabajadores han sido personas responsables, incluso más que el resto de los trabajadores.

- *“Es uno de los mejores trabajadores que hay acá, se dedica solamente a trabajar, esto puede ser a que no puede conversar mucho con los demás trabajadores”*

*Fuente: Jefe de Sección Escuela Naval Arturo Prat*

- *“El es un muy buen trabajador, es responsable, sólo algunos problemas que se pueden tener con cualquier otro trabajador”*

*Fuente: Jaime Herrera, Imprenta Guerra*

Es importante señalar que los empresarios no utilizaron criterios de contratación, por ende la decisión de contratar a estos trabajadores fue exclusivamente por necesidad urgente de la empresa. Sin embargo, dentro de las empresas entrevistadas existe una llamada *“Computación y Proyectos”* ubicado en Viña del mar, la que se encuentra instalando un programa computacional para el manejo de personas sordas, este proyecto será implementado en todo el país, por ende necesitaban a personas con las características requeridas para el puesto, esta fue la única empresa que contrata exclusivamente a personas sordas.

- *“En realidad no hay ningún compromiso en contratarlos, sólo necesitaba a una persona y yo a él lo conocía y se puso a trabajar conmigo, es un muy buen trabajador.”*

*Fuente: Ivan Hills, Computación y proyectos*

- *“Mas que nada por necesidad de la empresa, no hubo un plan en donde se diga que se contrata a estas personas con deficiencia, fue porque él busco el trabajo y nosotros necesitábamos a alguien que hiciera el aseo.”*

*Fuente: Jefe de Sección Escuela Naval Arturo Prat*

Con respecto al apoyo financiero que reciben algunas empresas por contratar a trabajadores con discapacidad, no se tenía conocimiento, es decir, ninguna empresa encuestada buscó, al momento de contratar, este beneficio otorgado por el estado. Esto queda de manifiesto en la entrevista, en donde una de las preguntas estipulaba lo siguiente: ¿A que motivos obedece el compromiso de esta empresa al insertar laboralmente a estas personas sordas?, y al ser respondidas se concluyó que alguna de las razones para la contratación, fue por necesidad de las empresas y para darle el trabajo a personas que tienen las mismas oportunidades de trabajar que cualquier otra.

*“Bueno, un compromiso explícito no tenemos, no es que digamos vamos a contratar a esta persona, porque es discapacitada, vemos primero sí es necesario para la empresa, si tiene los requerimientos para el cargo, y si los tiene se cursa la contratación, en realidad no se debe a un compromiso especial, sólo a las capacidades de las personas para optar al cargo requerido.”*

*Fuente: Claudia Delgadillo, Jumbo*

Finalmente y continuando con la línea temática establecida en la entrevista, se puede concluir que no se presentaron prejuicios con respecto al desempeño laboral de estos trabajadores, esto debido a que la mayoría de los puestos de trabajo no presentan una complejidad mayor:

A continuación se mencionarán algunos prejuicios estipulados en la entrevista:

1. No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinarias normales, por lo que se necesita invertir en dispositivos especiales que son muy caros.
2. El entorno del trabajo es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de las persona
3. Son poco cumplidores y faltan mucho por enfermedad
4. Los clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas
5. Los demás trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos
6. Carencia de formación
7. Carencias de competencias requeridas para el empleo

Los empleadores coincidieron en que las tareas desempeñadas son simples, básicamente de índole manual, las que fueron aprendidas en un corto tiempo y que no requirieron de mayor capacidad ni de conocimientos técnicos, es decir son trabajos semi-calificados y no calificados, por lo tanto las competencias que requirieron fueron muy pocas. Es por esto mismo que no se utilizan maquinarias ni herramientas complejas, por ende el entorno no es peligroso.

*Prejuicio N°2 El entorno del trabajo es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de las persona.*

- *“No, porque lo que hacen es sencillo, no manipulan herramientas pesadas ni complicadas”*

*Fuente: Cecilia Escobar, Librería Pacifico*

- *“El trabajo que desempeña se ajusta a ellos, es un trabajo sencillo, se les explica lo que tienen que hacer y ellos lo hacen”*

*Fuente: Jaime Herrera, Imprenta Guerra*

Con respecto al cumplimiento de horarios, la mayoría destaca la buena disposición para realizar el trabajo de forma adecuada, en especial se destaca la casi nula inasistencia al trabajo.

- *“El se ha desempeñado de forma correcta en este trabajo, ya lleva más de 6 años acá y su incorporación ha sido súper buena y no hemos tenido problemas con él, de hecho trabaja mejor que los demás”*

*Fuente: Jefe de Sección Escuela Naval Arturo Prat*

En líneas generales se puede establecer que los empleadores encuestados no manifiestan ningún tipo de discriminación, ya sea positiva o negativa hacia el trabajador sordo, destacándose por parte de los empleadores la gran responsabilidad, puntualidad y compromiso con el trabajo, situación que se pone de manifiesto en el buen desempeño laboral.

### **Síntesis Diagnóstica**

En síntesis se puede concluir que los resultados del estudio arrojaron en líneas generales, que el grado de competencias alcanzadas no está influenciadas por estar o no inserto laboralmente; las personas sordas que trabajan presentan similares grados de competencia con las que no se encuentran trabajando, no justificándose la no inserción laboral del resto de los encuestados.

Uno de los datos más relevantes extraídos del estudio, es la escasa información que manejan las personas sordas en torno a las redes sociales que apoyan su integración laboral, es así como el 51% de los encuestados consiguieron el trabajo con ayuda de terceras personas y tan sólo el 8% lo obtuvo utilizando las redes gubernamentales, cifra que no deja de preocupar si tomamos en cuenta el gran número de redes existentes tendientes a prestar apoyo en favor de las personas con necesidades especiales, mucha de las cuales se orientan a la capacitación e inserción laboral. El no utilizar este tipo de redes limita sus posibilidades de desarrollo, no permitiendo aumentar sus capacidades, ampliar su formación y mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Otro dato a destacar extraído de la investigación, es el gran porcentaje de personas que se desempeñan en trabajos de tipo no calificados, alcanzando este un 71%, siendo actualmente donde se abren mayores posibilidades de trabajo para este grupo, esto se debe principalmente a que no se requiere de una educación especializada. De fortalecerse una educación técnica existiría mayores oportunidades para insertarse laboralmente, situación que no se da en la realidad, dado que no existen centros educacionales especializados que impartan carreras técnicas para las personas sordas. Actualmente las personas sordas que logran obtener un empleo, no son capacitadas para ejecutar sus labores, debiendo aprender todo en la práctica, siendo pocos los empleadores que se interesan por capacitar a estas personas; sólo un 17% lo realiza.

Cabe destacar que los resultados obtenidos en el estudio, arrojaron que más del 50% de las personas encuestadas no se encuentran trabajando, cifra que refleja la necesidad de idear estrategias tendientes a incluir a estas personas al mundo laboral, fortaleciendo la entrega de herramientas que permitan prepararlos antes y durante la búsqueda de un trabajo, aún considerando la poca iniciativa y motivación de parte de las personas sordas en buscar por ellos mismos un puesto de trabajo, situación que queda expresada claramente en la opinión emitida por los empresarios durante la entrevista. Cabe destacar que las personas que no se encuentran insertas laboralmente presentan un desarrollo menor en ciertas competencias, las que son valoradas al

momento de optar a un puesto de trabajo; En las competencias que se observaron mayores diferencias fueron “trabajo en equipo” e “iniciativa y emprendimiento” en donde las personas que trabajan presentaron más altos porcentajes que los que no se encuentran en un puesto de trabajo.

### **Prognosis**

A partir de los antecedentes recogidos y analizados en la presente investigación, y teniendo en consideración el análisis de todos los elementos que convergen en este estudio, es posible determinar, que de no existir una intervención profesional, seguirá en la invisibilidad la realidad laboral de los Egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, impidiendo que existan estrategias destinadas a incluir a este grupo al mercado laboral, de la misma forma impidiendo educarlos en las actuales necesidades laborales que presentan.

## Fundamentación

En Chile 2.068.072 de personas (12,9 %) sufren algún tipo de discapacidad. En este contexto, las personas sordas en nuestro país alcanzan a un total de 292.719 de los cuales un 48,7% corresponde a hombres y un 51,3% son mujeres, este no es un número menor considerando que es una fuerza laboral activa importante dentro del país, el cual no podemos darnos el lujo de desperdiciar y excluir.

A nivel nacional uno de los organismos que se preocupa de abordar el tema de la discapacidad es FONADIS, quien diseña planes y programas tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas que sufren alguna discapacidad. De esta manera entre sus líneas de intervención podemos destacar; fondo nacional de proyectos, programa de intermediación laboral y programa de entrega de ayudas técnicas. No obstante sólo un mínimo porcentaje de las personas encuestadas, en la presente investigación, recurre a este tipo de ayudas otorgadas por el gobierno.

Asimismo, en la investigación realizada se pudo constatar que en la realidad laboral que presentan las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, sólo un número reducido lograba insertarse al mundo laboral. Y la incorporación de estas personas al trabajo es el resultado, en la mayoría de los casos, de la ayuda de terceras personas que realizaron gestiones para integrarlas a algún trabajo. Según la investigación, en muy pocas ocasiones existió una motivación propia para conseguir un empleo, cabe destacar, en este contexto que las personas sordas logran un bajo grado de conocimiento sobre beneficios y redes existentes para lograr el acceso a algún tipo de trabajo.

En relación a las personas sordas que se encuentran trabajando, fue posible constatar que estas se desempeñan, principalmente, en trabajos que requieren bajo nivel de calificación; constituyéndose en una de las principales fuentes laborales para las personas que tienen esta condición. Y en la contrastación de este dato con la realidad del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, fue posible precisar la inexistencia de una preparación laboral que les capacite.

En cuanto a las competencias laborales, no se manifiestan diferencias significativas entre las personas que se encuentran trabajando y las que aún no poseen un empleo, sin embargo es necesario potenciar en este grupo las habilidades personales que faciliten obtener o desempeñar un puesto de trabajo, lo que permitiría aminorar la desventaja presentada por su condición.

Del contexto consignado anteriormente, se deriva, la necesidad de desarrollar un programa enfocado a incorporar herramientas sociolaborales que aminoren la situación anteriormente descrita, para lo cual se han establecido como grupo de intervención a los alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudio y Capacitación para Sordos de Valparaíso, con el fin de mejorar la situación laboral futura de todos los que egresarán de institución.

Se eligió trabajar con este grupo, debido a que están próximos a egresar y de no intervenir mantendrían el mismo patrón de los ya egresados de esta institución. Además la posibilidad de trabajar con el foco de la investigación se torna poco viable, producto de la imposibilidad de agrupar a todos los egresados los cuales se encuentran distribuidos en zonas geográficas distintas.

Este programa consta de tres proyectos:

El primer Proyecto, está orientado a la creación de un Manual básico de organizaciones que colaboran en la inserción laboral de las personas sordas, respondiendo a la problemática diagnosticada en la investigación, en torno a la falta de información que presentan.

El segundo proyecto constituye una propuesta para el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, orientada a la incorporación de nuevas estrategias con los siguientes lineamientos directrices básicos: Uno referido a la entrega de conocimientos y desarrollo de habilidades y destrezas de carácter técnico; otro, orientado al desarrollo de habilidades y destrezas sociales; y un tercer lineamiento, dirigido al desarrollo y/o reforzamiento de algunos valores y hábitos asociados al éxito laboral.

Finalmente el tercer proyecto está orientado al diseño de un proyecto en miras a la implementación de una oficina de apresto laboral, destinada a preparar a los jóvenes para su inserción laboral, de esta forma se pretende que los alumnos incorporen herramientas específicas para enfrentar en mejor forma los procesos de obtención de un trabajo. Sustentándose este proyecto en los resultados obtenidos a través de la investigación, en donde se aprecia un bajo desarrollo de estas destrezas.

## **Presentación del Programa**

### **A) Nombre del Programa**

“Elementos Teórico Operacionales para una Redefinición de la Preparación de las personas sordas para su Incorporación al Mundo Laboral”

### **B) Dependencia**

El programa “Elementos teórico operacionales para una redefinición de la preparación de las personas sordas para su incorporación al mundo laboral” estará bajo la dependencia del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **C) Población Beneficiaria**

El programa está dirigido a alumnos de Tercero Medio, Cuarto Medio y equipo docente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **D) Tiempo**

La ejecución del programa se realizará en los meses de Septiembre y Octubre.

### **E) Objetivo del Programa**

#### **Objetivo General del Programa**

“Implementar medidas tendientes a mejorar la preparación para aumentar la inserción laboral de las personas sordas por egresar del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”

#### **Objetivos Específicos del Programa**

**Objetivo Específico N° 1.-** Incrementar la información sobre las organizaciones existentes en la región que colaboran en la inserción laboral de las personas sordas.

**Objetivo Específico N° 2.-** Presentar una propuesta de lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios para el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”

**Objetivo Específico N° 3.-** Generar una instancia de apresto laboral en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **Estrategias de intervención**

Con el fin de lograr una efectividad, se impulsará una estrategia que permita posibilitar en mejor forma el logro de los objetivos, optimizando el conocimiento y uso de los recursos; principalmente, extra organizacionales, a través de un mejoramiento, de los niveles de información conjuntamente con una incorporación de innovaciones por parte del equipo seminarista, que contribuyan a un avance en el desarrollo de la organización.

### **Evaluación del programa**

Para la evaluación se utilizará el Modelo CIPP, de Daniel Stufflebeam. Este es un tipo de investigación que analiza el contexto, insumo, procesos y producto a través del cual se considera que la evaluación es un proceso destinado a delinear, obtener y proporcionar información útil para el juzgamiento o ponderación de decisiones alternativas con el fin de proporcionar información de la cual se pueden derivar criterios útiles para la toma de decisiones.

Lo que se pretende con este tipo de evaluación es ilustrar un complejo juego de relaciones entre las distintas dimensiones y elementos de un proyecto, así como de los procesos que inciden y orientan los cambios proyectados en el.

De acuerdo a lo anterior se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

**Contexto:** Esta evaluación pretende comparar los objetivos de los proyectos con las necesidades sentidas de la población, además aquellos factores que dificultan y facilitan la ejecución del proyecto.

Para este aspecto se utilizarán los siguientes criterios:

- Valoración del usuario: Apunta a verificar en qué medida lo que se hace corresponde con las expectativas o necesidades sentidas de los beneficiarios. Mide por tanto el reconocimiento que la población objetivo le da al proyecto.
- Pertinencia social: Apunta a medir el grado de coherencia o consideración que la modalidad de intervención tiene respecto a las características particulares de los beneficiarios del proyecto.

**Insumo:** Para la evaluación serán considerados como insumos, los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos en el programa.

Los recursos evaluados serán: humanos, materiales y financiero.

**Proceso:** Será considerado como proceso la ejecución del programa, detectándose los factores que facilitaron y dificultaron la implementación de los proyectos que engloba el programa. Factores que serán evaluados a través de criterios establecidos para cada proyecto.

**Producto:** La evaluación tiene como objetivo principal medir e interpretar el logro de los objetivos, comparándolos con las expectativas que se tenían respecto de los niveles que el programa se proponía alcanzar.

## **Proyecto N° 1**

### **1. Nombre del Proyecto**

“Manual Básico de organizaciones gubernamentales que colaboran con las personas sordas en la obtención de un puesto trabajo”

### **2. Objetivo General:**

Incrementar la información sobre organizaciones gubernamentales existentes en la región que colaboran en la inserción laboral de las personas sordas.

### **3. Objetivo Específico:**

- Elaboración de un documento informativo que permita aumentar las posibilidades de inserción laboral de las personas sordas.
- Realizar talleres de análisis y reforzamiento de la información sobre las organizaciones existentes en la región que ayudan a insertar laboralmente a las personas sordas, transmitiendo esta información a los alumnos de tercero y cuarto medio pertenecientes al “Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.
- Entrega de manual informativo sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **4. Cobertura del Proyecto:**

El Proyecto se encuentra dirigido a profesores y a alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **5. Responsables del Proyecto:**

Las alumnas seminaristas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

### **6. Recursos necesarios del Proyecto:**

#### **Humanos:**

- 3 alumnas seminaristas.
- Alumnos de 3 y 4 medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

- Directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Asistente Social de la institución.

**Materiales**

- Material fungible de oficina, Data show
- Computadores, Material Bibliográfico
- Impresora

**Financieros:**

- Compra de material fungible, Impresión y anillado de manual
  - Locomoción alumnas, Llamadas telefónicas
- Total de gastos aproximados: \$ 25.000

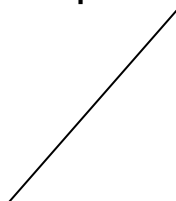
**Estructurales:**

- Dependencias de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso
- Dependencias del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**7.- Cronograma**

Actividades	Septiembre			Octubre	
	Semana 4 de Sept.	Semana 11 de Sept.	Semana 18 de Sept.	Semana 25 de Sept.	Semana 2 de Oct.
Elaboración del documento Informativo	_____	_____	.....		
Informando a la comunidad sorda				_____	.....
Entrega de manual informativo				_____	.....

Tiempo Programado: \_\_\_\_\_  
 Tiempo de Holgura : .....



## 8.- Instrumentos de Evaluación

La evaluación de este proyecto se llevará a cabo a través del Modelo CIPP, el cual utilizará los siguientes aspectos para su evaluación:

**Contexto:** Se evaluará mediante una encuesta simple que permitirá recabar información en torno a la importancia que tuvo el desarrollo de este proyecto para los beneficiarios. Además se utilizará una pauta de observación que permitirá verificar la pertinencia del proyecto, ésta se medirá de acuerdo a los criterios de “Aceptación e Interés”.

**Insumo:** Los recursos serán evaluados a través de una pauta de recursos que será aplicada una vez terminado el proyecto. Esta pauta medirá los recursos humanos, materiales, financieros.

**Proceso:** Se aplicará una pauta de evaluación del proceso que medirá los siguientes criterios: reflexión, logro de objetivos, responsabilidad, motivación, asistencia, creatividad, distribución.

**Producto:** Se evaluará a través de los productos esperados para cada proyecto, complementándose con una pauta de logros de objetivos.

<b>Productos Esperados</b>
♣ Elaboración de un manual sobre organizaciones gubernamentales que apoyan la inserción laboral.
♣ 70% de los alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación Para Sordos de Valparaíso informados sobre organizaciones gubernamentales que respaldan la inserción laboral.
♣ Entrega de manual sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación Para Sordos de Valparaíso

### 9.- Matriz de Programación

**Objetivo general:** Incrementar la información sobre las organizaciones gubernamentales existentes en la región que colaboran en la inserción laboral de las personas sordas

Objetivo específico	Actividad	Técnicas	Recursos	Criterios de evaluación
Elaboración de un documento informativo que permita aumentar las posibilidades de inserción laboral de las personas sordas.	<p><b><u>Nombre de la actividad</u></b> "Documento Informativo"</p> <p><b><u>Fecha</u></b> Semana del 4 al 11 de septiembre del 2006</p> <p><b><u>Lugar</u></b> Bibliotecas Universidad de Valparaíso Biblioteca Congreso Nacional Biblioteca Nacional Búsqueda bibliográficas vía Internet</p> <p><b><u>Descripción</u></b> Se realizará la búsqueda de material necesario para la confección del manual en diferentes bibliotecas.</p>	<p>-Atención y escucha</p> <p>-Observación simple.</p> <p>-Revisión bibliográfica</p> <p>- Difusión</p> <p>- Trabajo en equipo</p> <p>- Informativa</p>	<p><b>Humanos:</b> 3 alumnas seminaristas. Alumnos de 3 y 4 medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso. Directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso. Asistente Social de la institución.</p> <p><b>Materiales:</b> Material fungible de oficina Data show Computadores Material bibliográfico Impresora</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinencia social</li> <li>- Valoración del usuario</li> <li>- Uso de recursos</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Motivación</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Distribución</li> <li>- Funcionamiento</li> <li>- Calidad de las actividades</li> </ul>
Realizar talleres de análisis y reforzamiento de la información sobre las organizaciones existentes en la región que ayudan a	<p><b><u>Nombre de la actividad</u></b> "Informando a la comunidad sorda"</p> <p><b><u>Fecha</u></b> Semana de 25 al 29 septiembre del 2006</p>			

<p>insertar laboralmente a las personas sordas, transmitiendo esta información a los alumnos de tercero y cuarto medio pertenecientes al “Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso</p>	<p><b><u>Lugar</u></b> Centro de Estudios y Capacitación para sordos de Valparaíso.</p> <p><b><u>Descripción</u></b> Se realizara un taller de difusión sobre las redes existentes en la región a las que puede acceder la comunidad sorda.</p>		<p><b>Financieros:</b> Compra de material fungible Impresión y anillado de manuales Locomoción alumnas Llamadas telefónicas Total de gastos aprox.:\$25.000.</p>	
<p>Entrega del manual informativo sobre organizaciones gubernamentales al “Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso</p>	<p><b><u>Nombre de la actividad</u></b> “Entrega de Manual Informativo”</p> <p><b><u>Fecha</u></b> Semana del 25 al 29 de Septiembre del 2006</p> <p><b><u>Descripción</u></b> Se entregará el manual a la directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</p>		<p><b>Estructurales:</b> Dependencias de la escuela de Trabajo Social de la universidad de Valparaíso Dependencias del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</p>	

## **Proyecto N° 2**

### **1. Nombre del Proyecto:**

“Lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.

### **2. Objetivo General:**

Presentar una Propuesta de lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios

### **3. Objetivos Específicos:**

- Elaborar los lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”
- Diseñar una propuesta con los lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios.

### **4. Cobertura del Proyecto:**

El proyecto se encuentra dirigido al personal docente y alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **5. Responsables del Proyecto:**

Las alumnas seminaristas de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

### **6. Recursos necesarios del Proyecto:**

#### **Humanos:**

- 3 alumnas seminaristas.
- Profesores del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso
- Asistente Social de la institución.

#### **Materiales:**

- Material fungible de oficina
- Computadores
- Material bibliográfico

- Impresora

**Financieros:**

- Compra de material fungible
  - Impresión y anillado de propuesta
  - Locomoción alumnas
  - Llamadas telefónicas
- Total de gastos aproximado.: \$10.000

**Estructurales:**

- Dependencias de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso
- Dependencias del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**7. Cronograma**

*Octubre*

<b>Actividades</b>  <b>Semanas</b>	<b>Semana</b> 2 de Oct.	<b>Semana</b> 9 de Oct.	<b>Semana</b> 16 de Oct.
Búsqueda de material de referencia	_____	.....	
Elaboración de propuesta	_____	_____	.....
Entrega de propuesta		_____	.....

**Tiempo Programado** \_\_\_\_\_

**Tiempo de Holgura** .....

## 8. Instrumentos de Evaluación

La evaluación de este proyecto se llevará a cabo a través del Modelo C.I.P.P contexto, insumo, proceso, producto.

**Contexto:** Se evaluará mediante los criterios de “Valoración del Usuario” a través de una encuesta a los encargados de recibir la propuesta educativa, y “Pertinencia”, que será medida a través de una pauta de observación.

**Insumo:** Los recursos serán evaluados a través de una pauta de recursos que será aplicada una vez terminado el proyecto. Esta pauta medirá los recursos humanos, materiales y financieros.

**Proceso:** El proceso será evaluado a través de los criterios de aceptación y contenido mediante una pauta de observación simple.

**Producto:** Se evaluará a través de los productos esperados para cada proyecto, complementándose con una pauta de logros de objetivos.

Producto Esperado
<ul style="list-style-type: none"><li>♣ Elaboración de una propuesta educativa</li> <li>♣ 60% del personal docente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre los contenidos de la propuesta educativa.</li> <li>♣ Entrega de la propuesta educativa al Centro de Estudios y Capacitación Para Sordos de Valparaíso.</li></ul>

### 9. Matriz de Programación

**Objetivo General:** Presentar una Propuesta de lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

Objetivo específico	Actividad	Técnicas	Recursos	Criterios de evaluación
<p>1) Elaborar los lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”</p> <p>2) Diseñar una propuesta con los lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios.</p>	<p><b><u>Nombre de la actividad</u></b>                      “Lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.</p> <p><b><u>Fecha:</u></b>                      Semana del 2 al 9 de octubre del 2006.</p> <p><b><u>Lugar</u></b>                      Bibliotecas Universidad de Valparaíso                      Biblioteca Congreso Nacional                      Biblioteca Nacional</p> <p><b><u>Descripción</u></b>                      Conocer el plan de estudios existente y necesidades de la institución.                      Establecer los lineamientos que redefinirán el plan de estudios.                      Elaborar la propuesta.</p>	<p>- Atención y escucha</p> <p>-Análisis de documentos</p> <p>-Reflexiva</p>	<p><b>Humanos:</b>                      3 alumnas seminaristas.                      Profesores de la institución.</p> <p><b>Materiales:</b>                      Material fungible de oficina                      Computadores                      Material bibliográfico, impresora</p> <p><b>Financieros:</b>                      Compra de material fungible                      Impresión y anillado de propuesta                      Locomoción alumnas                      Llamadas telefónicas                      Total de gastos aprox.: \$10.000</p> <p><b>Estructurales:</b>                      Escuela de Trabajo Social, universidad de Valparaíso, dependencias del Centro de Estudios y Capacitación para Sordo</p>	<p>- Valoración del usuario                      - Pertinencia social                      - Contenido                      - Uso de recursos                      - Logro de objetivos                      - Aceptación                      - Contenido                      - Organización                      - Motivación                      - Técnicas de elaboración.                      - Tiempos</p>

### **Proyecto N° 3**

**1. Nombre del Proyecto:** “Creación de una oficina de apresto laboral”

**2. Objetivo General:** Generar una instancia de apresto laboral para el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**3. Objetivo Específico**

Elaborar un proyecto para la creación de una oficina de apresto laboral.

Presentar el proyecto a los docentes del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**4. Cobertura del Proyecto:**

El Proyecto se encuentra dirigido a alumnos del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**5. Responsables del Proyecto:**

Las alumnas seminaristas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

**6. Recursos necesarios :**

**Humanos:**

- 3 alumnas seminaristas.
- Directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Asistente Social del Centro.

**Materiales:**

- Material fungible de oficina, Material bibliográfico
- Computadores, Impresora

**Financieros:**

- Compra de material fungible
  - Impresión y anillado de Proyecto
  - Locomoción alumnas
- Total de gastos aproximado.: \$15.000.

**Estructurales:**

- Dependencias de la escuela de Trabajo Social de la universidad de Valparaíso
- Dependencias del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso

**7. Cronograma**

**Octubre**

<b>Actividades</b> <hr/> <b>Semanas</b>	<b>Semana</b> 16 de Oct.	<b>Semana</b> 23 de Oct.	<b>Semana</b> 30 de Oct.
Búsqueda de material de referencia	<hr/>	.....	
Elaboración del Proyecto	<hr/>	<hr/>	.....
Entrega del Proyecto		<hr/>	.....

**Tiempo Programado** \_\_\_\_\_

**Tiempo de Holgura** .....

## 8. Instrumentos de Evaluación

La evaluación de este proyecto se llevará a cabo a través del Modelo C.I.P.P contexto, insumo, proceso, producto.

**Contexto:** Se evaluará mediante los criterios de “Valoración del Usuario “y “Pertinencia Social”, los que serán evaluados a través de un cuestionario.

**Insumo:** Los recursos serán evaluados a través de una pauta de recursos la que será aplicada una vez terminado el proyecto. Esta pauta medirá los recursos humanos, materiales y financieros.

**Proceso:** El proceso será evaluado a través de los criterios de sustentabilidad, viabilidad y pertinencia mediante pauta de proceso.

**Producto:** Se evaluará a través de los productos esperados para cada proyecto, complementándose con una pauta de logros de objetivos.

Producto Esperado
♣ Diseño de un proyecto que apunte a la implementación de una oficina de apresto laboral
♣ Presentación del diseño del proyecto a la comisión educativa con un 70% de aprobación
♣ Entrega del diseño del proyecto a la institución patrocinante

## 9. Matriz de Programación

**Objetivo general:** Generar una instancia de apresto laboral en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso

Objetivo específico	Actividad	Técnicas	Recursos	Criterios de evaluación
1) Elaborar un proyecto para la creación de una oficina de apresto laboral.	<p><b><u>Nombre de la actividad</u></b></p> <p>” Creación de una oficina de apresto laboral”</p> <p><b><u>Lugar</u></b></p>	<p>- Análisis de documentos</p> <p>-Reflexiva</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <p>3 alumnas seminaristas.</p> <p>Directora de la institución</p> <p>1 Asistente Social</p> <p><b>Materiales:</b></p>	<p>- Sustentabilidad</p> <p>- Viabilidad</p> <p>- Pertinencia Social</p> <p>- Valoración del usuario</p>
2) Presentar el proyecto a los docentes del Centro de Estudios para Sordos.	<p>Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.</p> <p><b><u>Fecha</u></b></p> <p>Semana del 16 al 23 de octubre del 2006.</p> <p><b><u>Descripción</u></b></p> <p>La actividad se encuentra relacionada con la elaboración de un proyecto destinado a la creación de una oficina de apresto laboral, el cual, en un futuro próximo, será presentado en FONADIS, con el objetivo de preparar a los alumnos para insertarlos laboralmente.</p>	<p>-Trabajo en equipo</p>	<p>Material fungible de oficina</p> <p>Computadores</p> <p>Material bibliográfico</p> <p>Impresora</p> <p><b>Financieros:</b></p> <p>Compra de material fungible</p> <p>Impresión y anillado Locomoción alumnas</p> <p>Total de gastos aprox.: \$15.000.</p> <p><b>Estructurales:</b></p> <p>Escuela de Trabajo Social</p> <p>Dependencias de la institución patrocinante.</p>	<p>- Uso de Recursos</p> <p>- Logro de Objetivos</p>

## **Crónica Proyecto "1"**

### **Nombre del proyecto:**

"Manual Básico de Organizaciones Gubernamentales que Colaboran con las Personas Sordas en la Obtención de un Puesto Trabajo"

### **Cobertura del proyecto:**

- El proyecto se encuentra dirigido a profesores y a alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **Objetivo general proyecto N°1**

"Incrementar la información sobre las organizaciones existentes en la región que colaboran en la inserción laboral a las personas sordas".

### **Actividad N°1**

**1.- Nombre de la actividad:** "Documento Informativo".

**2.- Fecha:** Semana del 4 al 11 de septiembre del 2006.

### **3.- Lugar:**

- Bibliotecas Universidad de Valparaíso, Escuela de Trabajo Social.
- Biblioteca Congreso Nacional, Valparaíso.
- Búsqueda bibliográfica vía Internet.
- Municipalidad de Valparaíso.

### **4.- Objetivo**

Elaboración de un documento informativo que permita aumentar las posibilidades de inserción laboral de las personas sordas.

### **5.- Descripción de la actividad**

Para esta actividad se recurrieron a distintos lugares, específicamente a bibliotecas con el fin de buscar información referente a la temática a presentar, luego de una revisión exhaustiva en diferentes documentos y sitios de Internet se confeccionó el manual, este posee información sobre las diferentes instituciones que trabajan con el tema de la discapacidad y que a la vez entregan ayuda importante para el desarrollo integral de este grupo, principalmente en lo referente al campo laboral, Finalmente y luego de confeccionar el manual se imprimió y anilló para posteriormente ser entregado a la institución patrocinante.

## **6.- Evaluación**

Esta actividad se evalúa de forma positiva, ya que se llevó a cabo todo lo propuesto, realizándose todo de forma exitosa, es decir finalmente se obtuvo el producto que se quería, el manual cuyo título es "Manual Básico de Organizaciones Gubernamentales que Colaboran con las Personas Sordas en la Obtención de un Puesto Trabajo".

Por otro lado se logró obtener toda la información requerida, para esto se contó con la colaboración acuciosa de las bibliotecas mencionadas anteriormente y de la Municipalidad de Valparaíso.

## **Actividad N°2**

**1.- Nombre de la actividad:** "Informando a la Comunidad Sorda."

**2.- Fecha:** 02 de octubre del 2006.

**3.- Lugar:** Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **4.- Objetivo:**

Realizar talleres de análisis y reforzamiento de la información sobre las organizaciones existentes en la región que ayudan a insertar laboralmente a las personas sordas, transmitiendo esta información a los alumnos de tercero y cuarto medio pertenecientes al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **5.- Descripción de la actividad:**

Esta actividad tuvo como objetivo informar al alumnado, a través de una charla educativa, en donde se dio a conocer las instituciones dependientes del estado que trabajan en el tema de la discapacidad. Para esta charla se contó con la colaboración de la directora del Centro la Sra. María Teresa Hidalgo quien nos sirvió de traductora en lenguaje de señas.

- Momento 1: Presentación de las alumnas seminaristas
- Momento 2: Entrega de contenidos
- Momento 3: Espacio para preguntas y respuesta
- Momento 4: entrega de tríptico resumen para cada alumno y algunos folletos otorgado por alguna de las instituciones.
- Momento 5: Agradecimiento y despedida

## **6.- Evaluación**

Para esta actividad se tuvo que ocupar el tiempo de holgura, ya que para el día estipulada en la matriz de programación no se pudo llevar a cabo producto de que el colegio se encontraba programando un Congreso Bilingüe, congreso al que asistieron las alumnas seminaristas en calidad de ayudante.

Sin embargo no se detectaron problemas en la ejecución de esta actividad, muy por el contrario, la directora se mostró muy agradecida y se comprometió a volver a retomar el tema de las redes sociales tomando como base el manual entregado.

## **Actividad Nª3**

**1.- Nombre de la actividad:** “Entrega de Manual Informativo”.

**2.- Fecha:** 02 de octubre del 2006.

**3.- Lugar:** Centro de Estudios y Capacitación para sordos de Valparaíso.

### **4.- Objetivo**

Entrega del manual informativo sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **5.- Descripción de la actividad**

Las alumnas ejecutoras realizan la entrega del manual informativo a la directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso. La entrega del manual coincidió con el día en que se efectuó la charla sobre el mismo, motivo por el cual la institución se mostró agradecida y conforme, comprometiéndose así a retomar los temas que se expusieron.

## **6.- Evaluación**

Para esta actividad se tuvo que ocupar el tiempo de holgura, ya que la actividad que se realizó antes de la entrega del manual tuvo que ser pospuesta lo que produjo un atraso en el resto de las actividades que involucraron este proyecto.

Sin embargo no se detectaron problemas en la ejecución de esta actividad, muy por el contrario, la directora se mostró muy agradecida.

## **Crónica Proyecto “2”**

**1.- Nombre de la actividad:** “Lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.

**2.- Cobertura:**

- Alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Cuerpo docente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**3.- Fecha:** Semana del 2 al 16 de octubre del 2006.

**4.- Lugar:** Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso.

**5.- Objetivo general:**

Presentar una propuesta de lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**6.- Objetivo específico:**

- Elaborar los lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.
- Diseñar una propuesta con los lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios.

**7.- Descripción de la actividad:**

**Primer momento:** Para la elaboración de la propuesta educativa con enfoque de competencias laborales se efectuaron reuniones con la institución, con el objetivo de conocer el programa estudiantil y analizar las distintas alternativas para construir el documento. Los puntos que se analizaron fueron los siguientes:

- Programa educacional.
- Futuras reformas educacionales.
- Habilidades sociales y valores.

**Segundo Momento:** Se efectúa una búsqueda de material bibliográfico para complementar el documento, se recopila material sobre competencias laborales, educación y habilidades sociales y valores, además se procede a la exploración de información vía Internet, posteriormente se seleccionan los documentos a trabajar y finalmente se elabora la propuesta. El documento cuenta con los siguientes ítems:

- Fundamentación
- Marco de referencia
- Bases de la propuesta
- Lineamientos de intervención de la propuesta
- Proceso evaluativo de la propuesta

**Tercer Momento:** Después de la elaboración de la Propuesta Educativa con Enfoque de Competencias Laborales se procede a la presentación y entrega del documento al conjunto de profesores del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

#### **8.- Evaluación:**

La propuesta educativa con Enfoque de Competencias tuvo una buena aceptación por el conjunto de docentes del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso. La propuesta complementará la iniciativa de reformulación del programa educacional del establecimiento, el cual pretende transformarse en un centro educacional técnico.

El documento aportó una nueva visión relacionada con las necesidades actuales frente al ámbito laboral, lo cual se extrajo de la tesis elaborada por las alumnas seminaristas.

Para esta actividad se tuvo que ocupar el tiempo de holgura estipulado en la matriz de programación.

### **Crónica Proyecto “3”**

**1.- Nombre de la actividad:** “Creación de una oficina de apresto laboral”.

**2.- Cobertura:**

- Alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Cuerpo Docente del Centro de Estudios y Capacitación Para Sordos de Valparaíso.

**3.- Fecha:** Semana del 16 al 30 de octubre del 2006.

**4.- Lugar:** Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**5.- Objetivo general:**

Generar una instancia de apresto laboral en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**6.- Objetivo específico:**

- Elaborar un proyecto para la creación de una oficina de apresto laboral.
- Presentar el proyecto a los docentes del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos.

**7.- Descripción de la actividad:**

**Primer momento: “Búsqueda bibliográfica”**

Para llevar a cabo el diseño del proyecto, se recurrieron a fuentes primarias, donde se concertaron entrevistas con la directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso y Asistentes Social de la misma institución.

En estas entrevistas se logró visualizar los requerimientos por parte del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, donde se lograron los siguientes resultados:

- Identificar la problemática específica que será abordada a través del proyecto.
- Información acerca de los beneficiarios directos del proyecto.
- Recursos con los cuales cuenta el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**Segundo momento: “Diseño del proyecto”.**

Para la elaboración del proyecto se tomaron en cuenta los siguientes documentos:

- Estructura y base del formulario de postulación a fondos concursables del FONADIS.
- Datos extraídos de la investigación realizada por el equipo seminarista.
- Base de datos del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**Tercer momento: “Entrega del diseño del proyecto”.**

La entrega del proyecto se efectuó dentro de los plazos acordados, a la directora del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, con el objetivo de revisar el proyecto y postularlo dentro del próximo año a Fonadis.

**8.- Evaluación:**

El diseño del proyecto se llevo a cabo dentro de los límites de tiempo estipulados, el material recaudado fue suficiente para la realización del proyecto, al igual que los datos obtenidos de la investigación.

El proyecto fue recibido y considerado de relevancia para el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

Para esta actividad se tuvo que ocupar el tiempo de holgura estipulado en la matriz de programación.

## Consideraciones preliminares de la evaluación

### Tipo de Evaluación

- **Según el momento en que se evalúa:** Para efectos del programa se realizará una evaluación terminal, es decir, después de que el programa haya finalizado, con el objetivo de establecer su funcionamiento y sus resultados.
- **Según las funciones que cumple la evaluación:** Según la naturaleza del proyecto se utilizará una evaluación sumativa, la que determinará el valor del programa una vez que ha sido desarrollado, investigando los efectos y comparándolos con las necesidades beneficiarios.
- **Según la procedencia de los evaluadores:** La evaluación del programa estará a cargo del equipo ejecutor a cargo del programa, es decir, se realizará una auto evaluación, lo que permitirá enjuiciar las propias actividades para determinar el cumplimiento de las metas propuestas.
- **Según los aspectos del programa que son objeto de evaluación:** Para este punto se utilizarán los aspectos abordados por el modelo CIPP.
- **Según a quien se dirige:** Esta evaluación estará destinada a los técnicos, es decir, aquellos que ejecutan los proyectos y deben centrarse en aspectos operativos.

## **Evaluación Proyecto 1**

### **“Manual Básico de Organizaciones Gubernamentales que Colaboran con las Personas Sordas en la Obtención de un Puesto Trabajo”**

#### **CONTEXTO**

##### **Valoración del usuario**

A través de la encuesta simple, aplicada a los beneficiarios directos de proyecto se pudo constatar la relevancia dada al proyecto por parte de los usuarios, donde existió una clara tendencia a la aceptación del proyecto, con respecto a los contenidos, talleres y utilidad del manual informativo.

Por lo cual se puede establecer que los objetivos planteados para el desarrollo de este proyecto estuvieron relacionadas claramente con las expectativas y necesidades de los usuarios, clasificándose en la categoría “Muy Buena”.

##### **Factores Facilitadores**

- Uno de los factores que contribuyó a la aceptación del proyecto tiene relación con el apoyo brindado por parte de la institución frente a las iniciativas planteadas en este proyecto, las cuales se materializaron en la facilitación de espacios que permitieron la participación a través de talleres, que sensibilizaron en torno a la temática abordada.
- Además se contó con el apoyo de organizaciones gubernamentales como Fonadis, que aportó documentación y material didáctico para la realización de la actividad.

##### **Factores Obstaculizadores**

- Discordancia de los tiempos disponibles tanto de la institución como del equipo ejecutor.

##### **Pertinencia social**

Según la evaluación, el proyecto es totalmente pertinente a la realidad que envuelve a las personas sordas, es así, como el proyecto se complementa con las políticas nacionales, regionales y locales, respondiendo además, a las problemáticas actuales que enfrentan éstas personas en el ámbito laboral, ya que aporta nueva información que les permite ampliar sus conocimientos en torno a estas organizaciones, abordando de ésta manera las necesidad sentidas por este grupo de personas, lo anterior queda de manifiesto a través de la categorización “Buena”, que se obtuvo en el instrumento de evaluación, el cual corresponde al nivel más alto.

### **Factores Facilitadores**

➤ Un factor facilitador fue la utilización de los lineamientos básicos en torno a las líneas programáticas, con que instituciones gubernamentales abordan el tema de la inserción laboral.

➤ Otro factor que hace pertinente la realización del proyecto fue la investigación realizada por el equipo seminarista, donde se constato, que uno de los factores que influían en la no inserción laboral de las personas sordas era la falta de información en torno a las organizaciones gubernamentales que contribuyen o se relacionan con el tema de la inserción laboral.

### **Factores Obstaculizadores**

➤ Falta de estudios especializados a nivel nacional, regional y local en torno a la realidad laboral de las personas sordas, lo que dificulta tener una visión global de las reales necesidades de este grupo.

### **INSUMO**

La evaluación de los insumos fue realizada a través de una pauta de recursos que arrojaron resultados “adecuados” tanto para los recursos humanos, financieros y materiales del proyecto.

### **Recursos humanos**

Para la realización del proyecto los recursos humanos tanto en número como en calidad fueron adecuados, ya que permitieron la participación, comunicación y motivación de todas las personas involucradas en el proyecto.

Cabe destacar el aporte significativo que tuvo para el proyecto la integración existente entre el cuerpo docente, los alumnos y los ejecutores del proyecto, lo que optimizó los resultados obtenidos.

### **Recursos financieros**

En torno a la utilización y administración de los recursos financieros, estos fueron adecuados porque permitieron llevar a cabo cada una de las actividades desarrolladas en el proyecto, sin caer en gastos extras ni en déficit que afectaran el equilibrio financiero de proyecto.

Cabe señalar que los recursos financieros destinados a la implementación del proyecto provienen únicamente del equipo seminarista.

### **Recursos materiales**

Los recursos utilizados fueron adecuados, ya que facilitaron el desarrollo del proceso, posibilitando la comprensión de los temas abordados en el proyecto y la realización del mismo.

Dada la naturaleza del proyecto, no se requirió contar con gran cantidad de materiales, ya que el proyecto estuvo dirigido principalmente a la elaboración de un material informativo y su posterior presentación.

Los recursos materiales fueron aportados tanto por el equipo seminarista como por el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

## **PROCESO**

### **Responsabilidad**

Con respecto a la responsabilidad se considera, que el equipo seminarista estableció un compromiso duradero para dar una respuesta positiva y proactiva a todas las etapas que involucró el proyecto, es así como, en la búsqueda bibliográfica y la posterior elaboración del manual informativo, se realizó un trabajo minucioso que permitió elaborar un documento de calidad, cercano y comprensible para las personas sordas.

### **Calidad**

La calidad de las actividades realizadas, según los instrumentos de evaluación, es "Alta", ya que se contaron con las herramientas adecuadas para llevar a cabo dicho proceso, entre las cuales se pueden destacar la obtención de información de primera fuente, otorgada por las instituciones involucradas en el respectivo manual, elaborándose además un modo de presentación didáctico para las actividades establecidas en el proyecto, cumpliendo los estándares de calidad establecidos por el equipo ejecutor.

### **Motivación**

La evaluación de este criterio se considera "Muy Alta" dadas las condiciones que existieron, entre las que se pueden mencionar el compromiso en el cumplimiento de los objetivos por parte del equipo ejecutor y de la institución, quienes apoyaron la realización de las actividades con interés y entusiasmo, aportando ideas en pro del mejoramiento del proyecto, logrando transmitir esta motivación a los alumnos beneficiarios.

**Creatividad**

Según el instrumento de evaluación, se considera que la creatividad fue “Alta”, pues no existía documento en la institución que abordara las temáticas planteadas en el manual informativo, considerándose como un aporte significativo para la institución.

**Funcionamiento del equipo ejecutor**

La evaluación de este criterio se considera como “Muy Bueno”, ya que se logro complementariedad entre todos los ejecutores del proyecto, principalmente por la capacidad de respuesta oportuna y eficaz de cada uno de los ejecutores frente a situaciones de contingencias surgidas durante el desarrollo del proyecto.

**Distribución de los tiempos**

El tiempo programado para la ejecución del proyecto “Manual básico de organizaciones gubernamentales que colaboran con las personas sordas en la obtención de un puesto trabajo” fueron llevados acabo dentro de los plazos establecidos, sin embargo se utilizó el tiempo de holgura en la elaboración del documento informativo, no significando un desajuste de los tiempos destinados a las otras actividades.

**TABLA GANTT**

	Septiembre			Octubre	
Actividades	Semana 4 de Sept.	Semana 11 de Sept.	Semana 18 de Sept.	Semana 25 de Sept.	Semana 2 de Oct.
Elaboración del documento Informativo	_____ *****	_____ *****	&&&&&&		
Informando a la comunidad sorda				_____ *****	&&&&&& *****
Entrega de manual informativo				_____ *****	&&&&&& *****

Tiempo Programado: \_\_\_\_\_

Tiempo de Holgura: &&&&&&

Tiempo Real: \*\*\*\*\*

**Factores facilitadores**

- Uno de los factores que facilitaron la ejecución del proyecto fue el apoyo entregado por la institución a través de la entrega de espacio físico y de materiales que ayudaron al proceso del proyecto.
- Disposición de las distintas instituciones que aportaron información para la confección del manual informativo sobre organizaciones gubernamentales.
- Motivación del equipo ejecutor, que llevo a una realización rigurosa de todas las actividades propuestas.
- Otro factor facilitador a considerar es la participación de personal docente capacitado en lenguaje de señas que lograron transmitir eficazmente los contenidos expuestos por el equipo ejecutor.

**Factores obstaculizadores.**

- Contingencias no previstas en el proceso del proyecto, no controlables por el equipo ejecutor.
- Un factor a destacar que dificultó la ejecución del proyecto es el bajo conocimiento del lenguaje de señas del equipo ejecutor, el cual siempre dependió de un intérprete para transmitir la información.

**PRODUCTO**

En el presente cuadro, se puede observar la relación que existe entre los productos esperados y los logrados.

Objetivo del Proyecto	Producto Esperado	Producto Logrado
<p>“Incrementar la información sobre las organizaciones gubernamentales existentes en la región que colaboran en la inserción laboral de las Personas Sordas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de un manual sobre organizaciones gubernamentales que apoyan la inserción laboral.</li> <li>♣ 70% de los alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre organizaciones gubernamentales que respaldan la inserción laboral.</li> <li>♣ Entrega de manual sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de un manual sobre organizaciones gubernamentales que apoyan la inserción laboral.</li> <li>♣ 90% de los alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre organizaciones gubernamentales que respaldan la inserción laboral.</li> <li>♣ Entrega de manual sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso</li> </ul>

El logro de objetivos fue logrado para cada uno de los productos esperados, considerando también los criterios establecidos para el logro de objetivos, entre los cuales se cuentan, buen manejo de los aspectos conceptuales, originalidad en las ideas planteadas, uso de lenguaje técnico, trabajo en equipo y entrega del manual informativo a la institución.

## **Evaluación Proyecto 2**

### **“Lineamientos Directrices para una Redefinición del Plan de Estudios Existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.**

#### **CONTEXTO**

##### **Valoración del usuario**

Se pudo apreciar que la propuesta educativa en un comienzo no generó el impacto esperado por el equipo ejecutor, esto debido al desconocimiento de parte de la institución de los alcances de la propuesta, no obstante, una vez revisados sus contenidos, y entendidos los lineamientos directrices básicos, valoraron en gran medida los argumentos expuesto en el documento, considerando una posible aplicación en la futura reformulación del plan de estudios.

##### **Factores facilitadores**

- Interés de parte de la institución en mejorar el plan de estudios, generando espacios para el aporte de nuevas ideas.
- Existencias de organizaciones gubernamentales que apoyan ideas innovadoras.

##### **Factores obstaculizadores**

- Poco conocimiento acerca de las nuevas políticas educacionales que involucran el enfoque competencias.

##### **Pertinencia Social**

De acuerdo a los datos obtenidos en la evaluación se consideran como pertinentes los contenidos expuestos en el documento, los cuales apuntan a entregar una nueva visión sobre la realidad educacional de las personas sordas, incluyendo políticas educacionales que sustentan la propuesta.

##### **Factores facilitadores**

- Concordancias entre la propuesta elaborada por el equipo ejecutor y las políticas educacionales actuales del estado, que apuntan a desarrollar en cada uno de los niveles educacionales, competencias básicas, genéricas y específicas.
- Reformulación del plan de estudios existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- Concordancia entre la temática sentida por los beneficiarios y la diagnosticada por el equipo ejecutor.

### **Factores obstaculizadores**

- Discrepancia en un comienzo entre las ideas planteadas por el equipo seminarista y las propuestas por la institución, referentes a los puntos trabajados en la propuesta.

### **INSUMO**

La evaluación de los insumos fue realizada a través de una pauta de recursos que arrojaron resultados “Muy adecuados” tanto para los recursos humanos, financieros y materiales del proyecto.

#### **Recursos humanos:**

Los recursos humanos fueron aportados principalmente por el equipo ejecutor del proyecto dada la naturaleza de éste, sin embargo, el cuerpo docente de la institución patrocinante contribuyó entregando conocimientos en torno a las necesidades y requerimientos sentidas por sus alumnos.

Por lo anterior, se puede evaluar el uso de los recursos como muy bueno, ya que existió una complementariedad entre ambos equipos, lo que permitió elaborar una propuesta de acuerdo a las expectativas esperadas por el equipo ejecutor y las planteadas por la institución respectiva.

#### **Recursos financieros:**

Los recursos financieros se pueden evaluar como muy adecuados, ya que se logró un buen uso de ellos, dado que las actividades no requirieron grandes gastos de dinero por la característica del proyecto. En cuanto a su distribución se privilegio el formato de presentación del documento, donde se invirtió la mayor cantidad de recursos.

Cabe señalar que los recursos financieros destinados a la implementación del proyecto provienen únicamente del equipo seminarista.

#### **Recursos materiales:**

Según los datos obtenidos en la pauta de evaluación de recursos materiales, éstos se consideran como muy adecuados, ya que su administración, utilización y disponibilidad fueron apropiadas a las necesidades que conllevó el desarrollado del proyecto.

Los recursos materiales para el proyecto respectivo fueron aportados por el equipo ejecutor del proyecto.

## **PROCESO**

### **Responsabilidad**

La responsabilidad se evalúa como “Muy buena” debido a que existió una apropiada organización y funcionamiento del equipo ejecutor, ya que se tomaron decisiones en beneficio de la institución, buscándose alternativas viables en torno a la reformulación de su plan de estudios.

Además se consideró los aspectos y necesidades de la institución, procurando transmitir esos requerimientos al documento elaborado, asumiendo el compromiso que ello implica.

### **Calidad**

La evaluación de la calidad se considera como buena, ya que se recopiló información proveniente de la institución, representando las necesidades sentidas por los usuarios, además se fundamenta en las nuevas políticas educacionales que apuntan hacia el enfoque de competencias. Asimismo, la propuesta se considera de calidad, dado que es factible de ser implementada por la institución con posterioridad.

### **Motivación**

La motivación se evalúa como buena, ya que el equipo ejecutor elaboró con entusiasmo cada una de las actividades desarrolladas para este proyecto, entendiendo la propuesta como una forma de ayuda efectiva que busca mejorar la situación de las personas sordas.

### **Creatividad**

La creatividad se evalúa como buena, puesto que se pudo relacionar las expectativas de la institución, con competencias y habilidades sociales, siendo originales e innovadores en su integración, ya que no existe ningún documento en la institución que posea este enfoque. Además, se tuvo la flexibilidad para incorporar en la propuesta aquellos contenidos técnicos, habilidades sociales y valores comprensibles y realizables por las personas sordas.

### **Funcionamiento del equipo ejecutor**

La evaluación del equipo ejecutor se considera como buena, debido a que existió un trabajo en equipo coordinado, en donde cada miembro cumplió las responsabilidades asignadas de la mejor forma posible, permitiendo de esta manera, cumplir con el objetivo propuesto para el proyecto.

**Distribución de los tiempos**

El tiempo se evalúa como bueno, ya que fue adecuado para el desarrollo de la propuesta educativa, dado que se cumplieron las etapas programadas según los tiempos estimados para cada una de ellas, sin embargo al igual que el proyecto anterior se utilizó el tiempo de holgura para la ejecución de la última actividad.

**TABLA GANTT**

**Octubre**

Actividades Semanas	Semana 2 de Oct.	Semana 9 de Oct.	Semana 16 de Oct.
Búsqueda de material de referencia.	_____ *****	&&&&	
Elaboración de propuesta.	_____ *****	_____ *****	&&&& *****
Entrega de propuesta		_____ *****	&&&& *****

Tiempo Programado \_\_\_\_\_

Tiempo de Holgura &&&&

Tiempo Real: \*\*\*\*\*

**Factores facilitadores**

- Un factor que facilitó el cumplimiento del objetivo fue el compromiso e interés por parte del equipo ejecutor por el tema de la educación de las personas sordas.
- Contar con los espacios físicos suficientes para elaborar la propuesta educativa.
- Contar con los materiales suficientes para llevar a cabo el proyecto en los tiempos programados.

**Factores obstaculizadores**

➤Una de las principales dificultades presentadas, se relaciona con la discrepancia entre las opiniones del equipo ejecutor y la institución respectiva, sobre las temáticas a tratar en la propuesta educativa.

**PRODUCTO**

En el presente cuadro, se puede observar la relación que existe entre los productos esperados y los logrados.

Objetivo del Proyecto	Producto Esperado	Producto Logrado
<p>Presentar una Propuesta de lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de una propuesta educativa</li>   <li>♣ 60% del personal docente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre los contenidos de la propuesta educativa.</li>   <li>♣ Entrega de la propuesta educativa al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de una propuesta educativa</li>   <li>♣ 60% del personal docente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre los contenidos de la propuesta educativa.</li>   <li>♣ Entrega de la propuesta educativa al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</li> </ul>

El producto se evalúa como logrado puesto que los contenidos planteados en la propuesta fueron adecuados a las necesidades sentidas por la institución y se fundamentan dentro de las políticas educacionales vigentes, además se cumplió con los productos esperados para cada actividad.

### **Evaluación proyecto 3**

#### **Creación de una Oficina de Apresto Laboral para el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**

#### **CONTEXTO**

##### **Valoración del usuario**

A través de los resultados obtenidos del instrumento aplicado, podemos decir que la valoración que el usuario le asigna al diseño del proyecto es “Muy Buena”, ya que significaría para la institución un cambio favorable para los beneficiarios, existiendo además el interés de implementar el proyecto si las condiciones financieras y estructurales lo permiten, lo cual sería posible a través de postular a los fondos concursables del FONADIS.

##### **Factores facilitadores**

- Uno de los factores que facilitaron la valoración del usuario fue la presentación formal del diseño del proyecto por parte del equipo ejecutor.
- La posibilidad de realizar el proyecto a través del financiamiento de Fonadis.
- El apoyo de organizaciones gubernamentales a las iniciativas estipuladas en el proyecto.

##### **Factores obstaculizadores**

- Inexperiencia de la institución en la postulación de proyecto concursables.

##### **Pertinencia social**

La evaluación de la pertinencia social del proyecto es “Buena”, dado que el proyecto responde cabalmente a iniciativas emprendidas tanto a nivel nacional, regional y local que apuntan a lograr la inserción laboral de personas sordas.

##### **Factores facilitadores**

- Uno de los factores que facilitaron la pertinencia social fue la investigación social llevada a cabo por el equipo seminarista, lo que permitió llevar a cabo acciones que respondan a las necesidades evidenciadas en el estudio, que se concretaron en el diseño del proyecto.
- Existencia de organizaciones gubernamentales que apoyan iniciativas destinada a la inserción laboral, las cuales son básicamente llevadas a cabo a través de fondos concursables.

- Contar con información de primera fuente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, que permitió captar las necesidades de los alumnos en torno al factor laboral y que se lograron transmitir en el diseño del proyecto.

#### **Factores obstaculizadores**

- Falta de estudios a nivel nacional, regional y local destinada a investigar la realidad laboral de las personas sordas.

#### **INSUMO**

La evaluación de los insumos fue realizada a través de una pauta de recursos que arrojaron resultados “Adecuados” tanto para los recursos humanos, financieros y materiales del proyecto.

#### **Recursos humanos**

El recurso humano que se utilizó para la realización de este proyecto es considerado como “Muy adecuado”, ya que se contó con las personas necesarias para llevar a cabo las actividades del proyecto de una forma eficiente y óptima, existiendo de parte del equipo ejecutor motivación, participación, y una comunicación fluida que permitió en cada actividad optimizar los recursos con los cuales se contaban.

#### **Recursos financieros**

Los recursos financieros utilizados para llevar a cabo el proyecto fueron “Muy adecuados”, ya que permitieron desarrollar cada una de las actividades planificadas para el proyecto. Cabe destacar que los recursos financieros utilizados para el proyecto fueron gastos básicos, los cuales fueron suplidos por el equipo ejecutor.

#### **Recursos materiales**

La administración y utilización de los recursos materiales fueron muy adecuadas a la realidad del proyecto, donde se utilizaron básicamente materiales de oficina, los cuales fueron abastecidos tanto por el equipo ejecutor como por el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

#### **PROCESO**

Se puede decir, a través de la evaluación realizada, que el proceso fue “Muy bueno” en cada una de las etapas, permitiendo de esta manera alcanzar los objetivos planteados.

#### **Responsabilidad**

Las responsabilidades del equipo ejecutor es clasificada como “muy buena”, dado que las actividades fueron llevadas a cabo dentro de los plazos establecidos, recopilándose de

manera minuciosa cada uno de los datos a utilizar en el diseño del proyecto, considerando en todo momento la realización de un diseño de proyecto de calidad, que cumpla con cada uno de los requisitos exigidos por FONADIS para ser presentado posteriormente por el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **Motivación**

Durante todo el desarrollo del proyecto se mantuvo por parte del equipo ejecutor la motivación, la cual es evaluada como “Buena”, permitiendo generar en el equipo un ambiente de trabajo grato y de entusiasmo que permitió desarrollar en mejor forma cada una de las actividades propuesta en el proyecto.

### **Funcionamiento del equipo ejecutor**

El funcionamiento del equipo ejecutor es evaluado como “Muy bueno”, situación que se debió a la capacidad de reflexión, distribución de tareas, y complementariedad del equipo en cada una de las actividades.

### **Recopilación de contenidos**

La recopilación de contenidos es evaluada como “Muy buena”, ya que se recopiló información de variadas fuentes, tanto primarias como secundarias que ayudaron al desarrollo óptimo del diseño del proyecto, siendo los contenidos expuesto de calidad y de confiabilidad.

### **Técnicas de elaboración del proyecto**

La evaluación de las técnicas de elaboración fueron “Buenas”, recurriéndose a un formato estándar otorgado por Fonadis, que permitió desarrollar el diseño de una manera ordenada, sincronizada y óptima.

### **Distribución de los tiempos**

Los tiempos fueron llevados a cabo según lo planificado en el proyecto, no llegando a utilizar el tiempo de holgura. Lo que facilitó la distribución de los tiempos fue la planificación anticipada de cada una de las actividades, y el carácter del proyecto consistente en la elaboración de material y documentación.

**TABLA GANTT**

**Octubre**

Actividades Semanas	Semana 16 de Oct.	Semana 23 de Oct.	Semana 30 de Oct.
Búsqueda de material de referencia.	_____ *****	&&&&&&&&&&	
Elaboración del proyecto	_____ *****	_____ *****	&&&&&&&&&& *****
Entrega del proyecto		_____ *****	&&&&&&&&&& *****

**Tiempo Programado:** \_\_\_\_\_

**Tiempo de Holgura:** &&&&&&&&&&

**Tiempo real:** \*\*\*\*\*

**Factores facilitadores**

- Manejo del equipo ejecutor en la elaboración de proyectos.
- Disposición del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso en otorgar información interna sobre los beneficiarios que sirvió de referencia para la elaboración del proyecto.
- Complementariedad entre los integrantes del equipo ejecutor, que permitió aportar desde diferentes perspectivas ideas para la elaboración del diseño del proyecto.

**Factores obstaculizadores**

- Consecución de la información específica exigida entre los requerimientos de Fonadis para la aceptación del proyecto.
- Escasa experiencia del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso en el diseño de proyectos.

**PRODUCTO**

En el presente cuadro, se puede observar la relación que existe entre los productos esperados y los logrados.

Objetivo del Proyecto	Producto Esperado	Producto Logrado
<p>Generar una instancia de apresto laboral en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Diseño de un proyecto que apunte a la implementación de una oficina de apresto laboral.</li> <li>♣ Presentación del diseño del proyecto a la comisión educativa con un 70% de aprobación.</li> <li>♣ Entrega del diseño del proyecto a la institución patrocinante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Diseño de un proyecto que apunta a la implementación de una oficina de apresto laboral.</li> <li>♣ Presentación del diseño del proyecto a la comisión educativa con un 90 % de aprobación.</li> <li>♣ Entrega del diseño del proyecto a la institución patrocinante.</li> </ul>

### **Evaluación del Programa**

A continuación se evaluará a través del modelo CIPP, el programa llamado **“Elementos Teórico Operacionales para una Redefinición de la Preparación de las Personas Sordas para su Incorporación al Mundo Laboral”** el que se constituye a través de los siguientes proyectos.

- ♣ “Manual Básico de Organizaciones Gubernamentales que Colaboran con las Personas Sordas en la Obtención de un Puesto Trabajo”
- ♣ “Lineamientos Directrices para una Redefinición del Plan de Estudios Existente en el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso”.
- ♣ Creación de una Oficina de Apresto Laboral para el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **CONTEXTO**

#### **Valoración del usuario**

El programa en líneas generales es evaluado como “Muy adecuado”, ya que cada uno de los proyectos respondió a las expectativas y necesidades de los beneficiarios, generando una valoración positiva, tanto de los contenidos como de las actividades llevadas a cabo.

Además es necesario destacar la importancia dada al programa por parte de la directora y comisión educativa del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, los cuales consideran que es un aporte relevante tanto para la institución como para los alumnos que la integran, pretendiendo considerar cada una de las propuestas para implementarlas dentro de un mediano plazo .

#### **Pertinencia social**

La evaluación de la pertinencia social fue “Muy adecuada”, dado que se tomaron en cuenta orientaciones desarrolladas a nivel nacional y regional que involucran a las personas sordas, de la misma forma se incluyen temáticas relacionadas con la inserción laboral.

Además el programa se considera pertinente en cuanto se basó en resultados obtenidos en la investigación diagnóstica, datos que permitieron conocer en profundidad la realidad social y laboral que afecta a este grupo.

### **Pertinencia de los objetivos**

Se consideran pertinentes, ya que su formulación fue precisa y concreta, respondiendo además, a las necesidades sentidas por los beneficiarios, desarrollando los objetivos de acuerdo a su importancia relativa, conjuntamente con la institución patrocinante. También se puede destacar la viabilidad de cada uno de los objetivos planteados, permitiendo llevarlos a cabo dentro de los plazos convenidos.

### **Factores facilitadores**

- ♣ Un factor que facilitó la ejecución del programa tiene relación con el apoyo e interés de la institución en cada una de las actividades, factor decisivo en el cumplimiento de los objetivos.

- ♣ Igualmente se puede incluir como elemento facilitador, la colaboración de instituciones gubernamentales relacionadas con la temática tratada, en cuanto a entrega de documentos y material de distribución.

- ♣ Además se puede mencionar comunicación abierta y flexible con el Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

### **Factores obstaculizadores**

- ♣ Se considera como un elemento obstaculizador, la falta de estudios especializados a nivel nacional, regional y local sobre la realidad laboral de las personas sordas, existiendo sólo un estudio a nivel nacional que aborda el tema de la discapacidad a nivel general.

- ♣ Otro factor a destacar es la poca integración del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, con otras organizaciones gubernamentales que abordan el tema de la sordera.

## **INSUMOS**

### **Recursos humanos**

La evaluación de los recursos humanos, a lo largo de la implementación del programa fueron muy adecuados, pues se contó con un número adecuado de personas para llevar a cabo cada una de las actividades del programa, considerando que dos de los tres proyectos sólo requirieron de la intervención del equipo ejecutor, el cual es evaluado como "Muy adecuado", principalmente por la flexibilidad y la capacidad de respuesta oportuna a situaciones de contingencia presentada durante la ejecución del programa.

En lo relacionado a la evaluación del cuerpo docente del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, este es evaluado como adecuado puesto que sirvieron de nexo entre los beneficiarios y el equipo ejecutor, teniendo en consideración que estos últimos no manejaban el lenguaje de señas en su totalidad.

### **Recursos financieros**

Respecto a este ítem, no se contó con aportes financieros para el diseño del programa ni para su implementación, sin embargo esto no fue necesario debido al bajo costo de éste, no justificándose el patrocinio de la institución ni de otras organizaciones. Por lo tanto los gastos asociados al diseño e implementación de programa fueron de responsabilidad exclusiva del equipo ejecutor.

### **Recursos materiales**

Los recursos materiales utilizados para la elaboración del programa se consideran como "Muy adecuados", dado que permitieron llevar a cabo cada uno de los objetivos planteados en el proyecto, además se contó con los espacios físicos necesarios para desarrollar las actividades de forma óptima.

En relación al material fungible de oficina, estos fueron suficientes en cantidad y calidad, logrando con ello el éxito de las actividades.

Cabe destacar que los recursos materiales fueron aportados tanto por la institución como por el equipo ejecutor.

## **PROCESO**

### **Contenidos**

La evaluación de los contenidos es considerada como "Muy buena", puesto que se ajustan a las exigencias y orientaciones de las políticas gubernamentales, entre las que se encuentra FONADIS. Además se han seleccionado adecuadamente los contenidos temáticos los que fueron derivados de la investigación diagnóstica, de documentos institucionales y de estudios a nivel nacional.

### **Coherencia del programa en relación a los proyectos**

Se puede evaluar este criterio como muy bueno, dado que se establecieron las interrelaciones entre todos los proyectos del programa, logrando integrar globalmente los contenidos. Además, se considera coherente por su directa relación con el diagnóstico elaborado por el equipo seminarista, de donde se extrajo la información para la formulación del programa y sus respectivos proyectos, los que en su conjunto, pretenden contribuir a la preparación de las personas sordas en su futura incorporación al mundo laboral.

### **Aplicación del programa**

La aplicación del programa se evalúa como “Muy buena”, puesto que, los ritmos de trabajo fueron en cada caso los adecuados, asimismo la participación de los ejecutores, fue la conveniente en cada una de las situaciones, logrando superar las contingencias a través de la flexibilidad del programa.

Por lo tanto la evaluación de este criterio sirve como diagnóstico y reorientación para orientaciones futuras, motivando a la institución a realizar cambios convenientes para los beneficiarios.

Por otro lado se considera adecuada la aplicación del programa, considerando que su elaboración fue de acuerdo a la factibilidad y viabilidad de los recursos, tiempos y situación transitoria del equipo ejecutor.

### **Criterios e instrumentos de evaluación**

La evaluación de los criterios e instrumentos es muy buena, dado que se previeron con anticipación, ajustándose a las características de cada uno de los tipos de objetivos programados.

Igualmente se previeron estimaciones de calidad a lo largo de todo el proceso de trabajo, lo que permitió realizar las evaluaciones de forma rigurosa y fiable, siendo objetivo en su elaboración.

### **Distribución del tiempo**

La evaluación del tiempo se considera “Medianamente satisfactoria” en su conjunto, puesto que se tuvieron que recurrir a los tiempos de holgura en dos actividades, no obstante, la utilización de estos tiempos no influyó en el desarrollo normal del resto de las actividades, ya que los tiempos fueron convenientemente estimados para desarrollar cada unidad de trabajo.

**TABLA GANTT**

Actividades	Semana 4 de Sept.	Semana 11 de Sept.	Semana 18 de Sept.	Semana 25 de Sept.	Semana 2 de Oct.	Semana 09 de Oct.	Semana 16 de Oct.	Semana 23 de Oct.	Semana 30 de Oct.
<div style="text-align: center;"> <p>Semanas</p> </div>									
<b>Proyecto 1</b>	_____	_____		_____	&&&&&				
	*****	*****	&&&&&	*****	*****				
<b>Proyecto 2</b>					_____	_____	&&&&&&		
					*****	*****	*****		
<b>Proyecto 3</b>							_____	_____	&&&&&&
							*****	*****	*****

Tiempo Programado: \_\_\_\_\_

Tiempo de Holgura: &&&&&&

Tiempo Real: \*\*\*\*\*

**PRODUCTO**

En el presente cuadro, se puede observar la relación que existe entre los productos esperados y los logrados.

Objetivo del proyecto	Producto Esperado	Producto Logrado
<p><b><u>Proyecto 1</u></b></p> <p>Incrementar la información sobre organizaciones gubernamentales existentes en la región que colaboran en la inserción laboral de las Personas Sordas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de un manual sobre organizaciones gubernamentales que apoyan la inserción laboral.</li> <li>♣ 70% de los alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre organizaciones gubernamentales que respaldan la inserción laboral.</li> <li>♣ Entrega de manual sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de un manual sobre organizaciones gubernamentales que apoyan la inserción laboral.</li> <li>♣ 90% de los alumnos de tercero y cuarto medio del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso informados sobre organizaciones gubernamentales que respaldan la inserción laboral.</li> <li>♣ Entrega de manual sobre organizaciones gubernamentales al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso</li> </ul>
<p><b><u>Proyecto 2</u></b></p> <p>Presentar una propuesta de lineamientos directrices para una redefinición del plan de estudios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de una propuesta educativa</li> <li>♣ 60% del personal docente del Centro de Estudios y Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Elaboración de una propuesta educativa</li> <li>♣ 60% del personal docente del Centro de Estudios y</li> </ul>

<p><b><u>Proyecto 3</u></b></p> <p>Generar una instancia de apresto laboral para Centro de Estudios y Capacitación de Sordos de Valparaíso”.</p>	<p>para Sordos de Valparaíso informados sobre los contenidos de la propuesta educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Entrega de la propuesta educativa al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</li> <li>♣ Diseño de un proyecto que apunte a la implementación de una oficina de apresto laboral.</li> <li>♣ Presentación del diseño del proyecto a la comisión educativa con un 70% de aprobación.</li> <li>♣ Entrega del diseño del proyecto a la institución patrocinante.</li> </ul>	<p>Capitación para Sordos de Valparaíso informados sobre los contenidos de la propuesta educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Entrega de la propuesta educativa al Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.</li> <li>♣ Diseño de un proyecto que apunta a la implementación de una oficina de apresto laboral.</li> <li>♣ Presentación del diseño del proyecto a la comisión educativa con un 90 % de aprobación.</li> <li>♣ Entrega del diseño del proyecto a la institución patrocinante.</li> </ul>
--	--	--

Según lo anterior cada uno de los productos esperados en la ejecución del programa fue cumplido, siendo los factores que influyeron en la obtención de estos productos la realización de una planificación acorde a los tiempos destinados para el desarrollo del programa.

Cabe destacar el riguroso trabajo realizado por el equipo ejecutor, el cual trabajó de forma coordinada con la institución, generó una complementariedad entre ambos, a través de una relación flexible y de compromiso, permitiendo de este modo, que los objetivos fueran alcanzados, logrando superar las contingencias propias de la ejecución de un programa.

Igualmente, el logro de los productos tuvo relación con la factibilidad de llevar a cabo los objetivos planteados, los cuales respondieron tanto a la realidad de los beneficiarios como a los tiempos destinados para el desarrollo del programa.

## **Evaluación del proceso metodológico**

A continuación se evaluará el proceso metodológico a través del cual se efectuó este estudio, determinado por el ciclo tecnológico, el que está constituido por un Diagnóstico, Programación, Ejecución y finalmente una Evaluación.

### **Diagnóstico**

Previo al diagnóstico se establecieron los objetivos de investigación, la fundamentación y el planteamiento del problema, los que en su conjunto establecieron la base para el diagnóstico, fase que sirve como plataforma fundamental para la acción o intervención social.

El Diagnóstico constituye uno de los elementos fundamentales de la estructura básica de los métodos de intervención social, en la medida que procura un conocimiento real y concreto de una situación sobre la que se va a realizar una intervención social y de los distintos elementos que son necesarios tener en cuenta para resolver la situación-problema diagnosticada.

El equipo evalúa esta etapa de forma positiva, ya que con ella se logró obtener información respecto de la problemática estudiada, de igual forma logró determinar prioridades de intervención informando sobre los problemas y necesidades existentes en la unidad de análisis. Dentro de este mismo escenario el diagnóstico permitió establecer estrategias de acción, con el fin de responder a la problemática estudiada y a las necesidades actuales del mercado laboral.

Sin duda no hay que dejar de mencionar la importancia de establecer un diagnóstico verdadero y eficaz de la problemática estudiada, especialmente tomando en cuenta que nuestra profesión se especializa en diagnosticar para determinar el tipo de intervención más adecuado, que lleve a modificar las situaciones o hechos susceptibles de mejoría.

### **Programación**

Luego de elaborar el diagnóstico se establecen las acciones a seguir, estas se enmarcan dentro de lo que se llama “fase de programación”, entendida como un conjunto de acciones que llevan a escoger entre las diferentes posibilidades de acción y trazar el camino a seguir en la consecución, sobre todo, de los objetivos formulados.

La fase de programación se evalúa de forma positiva, ya que, nos permitió efectuar acciones pertinentes a los resultados obtenidos en el diagnóstico, siendo coherente

las técnicas, objetivos y actividades a realizar, así como también permitió la anticipación y ordenamiento de las ideas.

Por ende lo más destacable dentro del ciclo tecnológico es la fase de programación, pues esta nos permite efectuar acciones a seguir, situación que otras metodologías no incluyen. Frente a este escenario es importante destacar el gran aporte tanto para la institución patrocinante como para nuestra profesión el establecer acciones concretas que logren de una u otra manera cambiar (con acciones concretas) una situación problema.

### **Ejecución**

La fase de ejecución es entendida como la realización de las actividades planteadas previamente en la matriz de programación, dentro de ésta también se establecen los objetivos, tiempos, técnicas y recursos.

Esta etapa se evalúa medianamente satisfactoria debido a que los proyectos que conformaron el programa presentaron algunas dificultades en cuanto al tiempo estipulado para su implementación, situación que llevo a que el equipo ejecutor ocupara los tiempos de holgura.

Otra de las dificultades que se produjo, es la falta de comunicación por parte del equipo ejecutor con los alumnos del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso, situación que conlleva a que el taller de difusión del Manual informativo se halla tenido que efectuar con la ayuda de un intérprete en lenguaje de señas.

Es necesario mencionar que la fase de ejecución hace la diferencia entre un Trabajador Social y el resto de las demás profesiones, esto producto de que nuestra profesión promueve el cambio social mediante la resolución de los problemas existentes en las relaciones humanas. Por ello, los trabajadores sociales, somos agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan, en donde su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones.

Frente a este panorama se puede mencionar que los proyectos fueron elaborados con el fin de producir un cambio, especialmente frente a la problemática que lleva a que las personas sordas vean dificultada su inserción al mundo laboral, aún siendo egresados de un colegio que cuenta con enseñanza media.

### **Evaluación**

La utilización del Modelo CIPP, para la evaluación del programa se considera pertinente, ya que facilita la comprensión de las distintas fases de la intervención, por medio de la medición constante de los acontecimientos que afectan tanto positiva como negativamente al proceso. Es así como el modelo CIPP permite evaluar paso a paso el proceso de intervención, otorgando la posibilidad de establecer oportunas decisiones que faciliten mejorar los elementos que limitan el normal desarrollo de las actividades. La característica flexible que tiene este modelo facilita, en gran medida, modificar lo programado en respuesta a los diversos cambios que surgen de la realidad en constante movimiento.

Mediante los instrumentos de evaluación utilizados, se permite realizar una evaluación complementaria entre los participantes y el equipo seminarista, lo que se convierte en una instancia idónea para establecer una evaluación atingente frente a los acontecimientos que surgen a lo largo del proceso.

### **Evaluación del contexto institucional**

La institución en la que se realizó el Seminario de Título, cumple cabalmente con todos los factores que son necesarios para desarrollar una investigación social de calidad.

Entre estos factores se pueden nombrar el equipo humano, el cual en todo momento brindo acogida a las iniciativas planteadas por el equipo seminarista, permitiendo acceder libremente a documentación interna para el desarrollo óptimo de la investigación, y otorgando además las facilidades para el proceso de intervención a través de materiales didácticos, fotocopias, data show, PC, hojas, impresiones, llamadas telefónicas y otros materiales que la institución puso a disposición del equipo seminarista.

Lo anterior facilitó la integración a la institución y permitió establecer canales de comunicación que favorecieron la retroalimentación de ideas y propuestas.

## **Conclusiones y Hallazgos**

La inserción laboral de las personas con necesidades especiales es un tema que preocupa tanto a nivel internacional como nacional, tratar de hacerlos funcionales a la sociedad, es un desafío que aún no finaliza, y que día a día necesita del aporte de toda la sociedad.

En nuestro país, desde el punto de vista de los planes, programas y servicios sociales, las personas con necesidades especiales han sido identificadas como un grupo “prioritario” o “vulnerable” según el enfoque de las políticas sociales imperantes (de derechos o asistenciales). Tanto la política como el Plan Nacional de Integración Social de las personas con Discapacidad, han sido herramientas básicas y concretas que dan cuenta de los avances en el trabajo intersectorial impulsado en estos últimos años desde el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y FONADIS, quienes han pretendido palear en parte, esta problemática, mediante estrategias tendientes a incluirlos en la sociedad, mejorando su calidad de vida. Sin embargo dichos esfuerzos están lejos de concretarse, dado que la sociedad aún no está preparada para aceptar la diversidad y lo que implica ser diferente.

### **En torno a caracterización sociodemográfica**

Las conclusiones a las que se pueden llegar con respecto a este tópico, apuntan a una situación donde las personas sordas sujetas a estudio, se encuentran en edad productiva, sin embargo la mitad de ellas no realiza ningún trabajo, situación que afecta al bienestar de este grupo de personas, ya que limita la independencia económica, social y personal que puedan alcanzar, generando un círculo vicioso que crea situaciones de pobreza, comenzando desde la educación recibida, donde si bien se han realizado esfuerzos para lograr que las personas sordas egresen de enseñanza media, no se han logrado integrar herramientas sociales que les permitan generar redes de apoyo una vez egresados, lo que se traduce en una baja motivación para seguir estudios superiores, factor importante en la sociedad actual que condiciona optar a un mejor estándar de vida.

Según la información obtenida respecto a la composición familiar de las personas sordas, se aprecia que en su mayoría proviene de hogares nucleares de los cuales no se independizan, situación que estimula que las acciones o decisiones en torno a la persona sorda sean tomadas por terceras personas, hecho que se encuentra presente en todos los ámbitos de desarrollo.

En relación al conocimiento de su limitación, la mayoría de los sujetos estudiados, no reconoce el origen, grado, tipo y momento de aparición de la sordera, paso básico e importante para el autoconocimiento personal, el que brinda mayor libertad de acción. El conocerse a uno mismo y conocer las características propias de la sordera, genera un mayor desenvolvimiento frente a la interacción con personas no pertenecientes a su grupo.

Otro punto a destacar, es la desprotección social a los que están expuestos el grupo estudio, producto de la falta de un trabajo formal que les impide cotizar mensualmente, lo que a largo plazo generará una mayor vulnerabilidad social. Por otro lado es necesario destacar que todas las personas encuestadas poseen previsión social, ya sea por su trabajo o producto de los beneficios entregados por el estado.

Desde la perspectiva de género, las mujeres encuestadas son más que los hombres, sin embargo estos últimos presentan un mayor porcentaje de inserción laboral, ya sea en trabajos formales e informales, por otro lado las mujeres logran integrarse principalmente en trabajos informales y en menor número que los hombres.

### **En torno a características sociolaborales**

La realidad que presentan las personas sordas en torno a lo laboral, no es favorable, ya que se encuentran en desventaja con respecto al resto de las personas, enfrentando mayores dificultades para conseguir un empleo que les permita ser autónomos en su vida.

Existen una serie de factores que se conjugan en torno a este fin, ya que estas personas en la mayoría de los casos, no cuentan con un respaldo familiar que los incentive a luchar para considerarse como una persona sin necesidades especiales, cayendo muchas de ellas en la sobreprotección, no obstante lo anterior, la familia aún sigue siendo el soporte principal de estas personas.

Las personas sordas, debido a su condición, son tratadas por el resto como personas no valientes, incapaces de valerse por sí mismo, necesitando la compasión de otras personas; pensamiento predominante en la sociedad actual, sociedad que aún mantiene a las personas sordas en trabajos de baja calificación, no permitiéndoles demostrar que poseen las mismas habilidades que una persona sin necesidades especiales, por tanto se encuentran en desventaja social.

Aún existen políticas que apuntan a la asistencialidad dejando de lado el potenciar a estos sujetos para que puedan optar a mejores condiciones de vida, un ejemplo de

ello, es la pensión de invalidez, la cual se extingue una vez que la persona se inserta laboralmente, hecho que desincentiva el esfuerzo por superarse y buscar nuevas vías de solución a su condición.

Pese a ello existe un gran número de personas sordas que no poseen conocimiento de las instituciones gubernamentales que brindan estos beneficios, y por ende quedan marginados de las posibles ayudas a las que podrían acceder, en miras a mejorar su bienestar personal.

En relación a la forma de insertarse en un puesto de trabajo, generalmente lo realizan con ayuda de terceras personas, reafirmando de esta manera su dependencia.

Una vez integrado a un puesto de trabajo, son muy pocos los que reciben capacitación para desempeñarse de mejor modo en sus actividades específicas, en parte por la naturaleza de los trabajos desempeñados, los cuales en su mayoría son rutinarios y mecánicos, no apreciándose las habilidades potenciales que presentan para trabajar en otras áreas.

Por otro lado las personas sordas no son preparadas en el desarrollo de habilidades que potencien su autonomía frente a los demás, por ende no existe un aprendizaje que les permita desenvolverse en actitudes cotidianas y necesarias para enfrentarse a los cambios, que hoy por hoy, son cada vez más continuos requiriendo de mayores habilidades personales para enfrentarlos.

Por otro lado, las personas que logran conseguir un empleo, la mitad lo hace con contrato indefinido, quedando la otra mitad excluidas de cualquier tipo de contrato laboral y de los beneficios extraídos de ellos. Además el sueldo que perciben en promedio es de una renta mínima, dada principalmente a los que tienen un contrato indefinido. Por otro lado, los que no cuentan con un contrato de trabajo, reciben en promedio la mitad de un sueldo mínimo, dinero insuficiente para cubrir todas aquellas necesidades personales y familiares.

### **En torno a Competencias Laborales**

En el desarrollo de la investigación se vislumbraron pocas diferencias en cuanto al desarrollo de competencias laborales entre las personas sordas que se encuentran trabajando y las que no se encuentran trabajando, demostrando la existencia de una misma capacidad de trabajo en ambos grupos, no justificándose la no inserción laboral de estas personas.

Es así como se puede decir en líneas generales, que las competencias básicas se encuentran desarrolladas en ambos grupos. De igual modo las habilidades que presentan en cuanto a lectura son buenas, igual situación se da en cuanto a operaciones numéricas básicas, lo que pone de manifiesto que la escolaridad alcanzada garantiza un dominio básico de estas competencias.

En cuanto a las competencias genéricas, estas se encuentran desarrolladas en un nivel "Alto" y "Muy alto", no existiendo diferencias entre las personas que se encuentran trabajando y las que no, llamando la atención en este aspecto la capacidad para incorporar nueva tecnología, competencia que se encuentra presente en todas las personas sordas encuestadas, factor que se relaciona con la educación tecnológica recibida en la enseñanza secundaria la que tiene dentro de sus líneas educativas el capacitarlos en este aspecto, lo que deja de manifiesto el potencial que puede extraerse de ellos, si se implementan medidas tendientes a desarrollar este tipo de competencias.

En cuanto a las competencias específicas desarrolladas por las personas sordas que se encuentran trabajando, son adecuadas y bien desarrolladas, esto considerando el tipo de trabajo desempeñado, situación que quedó de manifiesto durante la entrevista realizada a los empresarios, en donde se extrajeron una serie de opiniones concerniente al desempeño del trabajador sordo. Las opiniones que se extrajeron tienen relación con ciertas competencias desarrolladas de buena forma en ellos, como por ejemplo: La puntualidad y la responsabilidad frente a los compromisos asignados dentro del ámbito organizacional.

Asimismo muestran una actitud proactiva, con iniciativa y creatividad en el trabajo, competencias que se relacionan directamente con el trabajo específico desarrollado, en donde se les atribuye minuciosidad y desempeño exitoso de todas las actividades asignadas.

### **En torno a los empresarios**

Conseguir un empleo para una persona con necesidades especiales no es una tarea sencilla, ya que existen una serie de prejuicios y obstáculos en torno a ello. Una de esas barreras tiene relación con la exclusión a la que se ven enfrentados por ser sordos, donde las oportunidades de trabajo son escasas, por no decir mínimas, son pocos los empleadores que se atreven a contratar a personas sordas, sin embargo cuando lo han realizado, los resultados obtenidos son excelentes, estas personas se adaptan a su trabajo sin problemas, son responsables, puntuales, presentan menos ausentismo que una persona sin necesidades especiales y se mantienen por mucho más tiempo en los puestos de trabajo.

Se puede apreciar que en todas las empresas entrevistadas, la contratación no estuvo sujeta por motivos de beneficencia ni por incentivos económicos, sólo respondió a las necesidades requeridas por las empresas, lo que refleja una tendencia a tratarlos de forma equitativa, situación que muchas veces no son aprovechadas por las personas sordas, pues tienen temor a ser rechazadas o excluidas por su condición, situación que no es avalada por las entrevistas realizadas, dado que los empleadores manifestaron que son pocas las personas con necesidades especiales que se atreven a pedir trabajo por ellos mismos, de realizarlo no existiría problemas en contratarlos, si así lo requiere las necesidades de la empresa.

A pesar de ello, la cifra de contrataciones no aumenta, predominando aún los factores socioculturales en los que se encuentra sumida la actual sociedad, donde las personas sordas todavía no logran su autonomía plena.

Existe una necesidad de estimular a las personas que se atreven a contratar a personas con alguna deficiencia, pero más aún de sensibilizarlas en torno al tema, para que sólo así realmente exista un cambio definitivo frente a este problema.

## **Hallazgos**

### **Referente al Trabajo Social**

Uno de los principales hallazgos encontrados en la presente investigación, alude al descubrimiento de una nueva área para el Trabajo Social, área que promete ser un campo laboral con nuevas experiencias que enriquezcan a la profesión y fortalezcan las líneas de intervención.

El trabajar con personas que tienen algún tipo de necesidades especiales no sólo enriquece nuestro quehacer profesional, sino que permite promover el cambio mediante acciones tendientes a fortalecer la integración social, permitiendo un desarrollo pleno de las aptitudes, habilidades y potencialidades de personas que a lo largo de nuestra historia se han considerado como incapaces de lograr por si mismos un desarrollo integro de sus potencialidades.

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Por consiguiente es nuestra profesión la que puede lograr el cambio, ya que nos caracterizamos por poseer un gran bagaje técnico que permite abordar los diferentes estados de necesidad que se presentan en una sociedad. Es así como basándose en una visión holística, somos capaces de identificar los problemas subyacentes, y de esta forma entregar las herramientas necesarias con las cuales las personas sordas puedan conseguir su bienestar material y desarrollo espiritual con igualdad.

### **Referente a los temas tratados**

En relación a los temas tratados, es necesario mencionar que no existían datos referente a las personas que egresaban del Centro de Estudio y Capacitación para Sordos de Valparaíso, por ende abordar la temática constituyó un desafío, esto sumado a los escasos datos estadísticos a nivel local referente a este grupo.

Otro de los principales hallazgos encontrados fue la terminología usada para referirse a la persona sorda, es decir hoy en día el común de las personas utiliza una concepción médico-lineal-causal referida a la persona “discapacitada, incapacitada, anormal o enfermo, sordomudo, impedido entre otros, terminología errónea si consideramos que existe una concepción socio-antropológica, ecológica, ecosistémica que busca reconocer a las personas sordas como un grupo social, cultural, étnico y lingüístico que tiende a conformar comunidades y establecer una fuerte identificación social. Desde esta perspectiva las personas sordas no se deben considerar como discapacitados o minusválidos, sino como un grupo cultural distinto, con sus propias necesidades, opiniones, costumbres y lengua.

Por último, es necesario destacar como un hallazgo los prejuicios que existen en el común de las personas frente al desempeño que puedan tener las personas sordas en un puesto de trabajo, previéndose un mal desempeño, sin embargo y producto de esta investigación se pudo revertir esta situación, ya que las personas sordas pueden llegar a comprometerse aún más en un puesto de trabajo que el resto de las personas.

## Bibliografía

### Tesis

- 1.- **Tesis:** “Integración Escolar; Visión de la Integración de niños/as con NEE (necesidades educativas especiales) desde la perspectiva de profesionales y alumnos/ as.”  
**Autor:** Irene Marisol Arias Nahuelpan, Carolina Andrea arraigada Pérez.  
**Año:** Santiago de Chile 2005.  
**Editorial:** UNIVERSIDAD DE CHILE, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de educación, educación parvularia y básica inicial.
  
- 2.- **Tesis:** “Intento Suicida en Niños y Adolescentes: Criterios para un Modelo de Intervención en Crisis Desde el Enfoque Constructivista Evolutivo”  
**Autor:** Fabiola Cruz Campos, Valeria Roa Flores.  
**Año:** Septiembre del 2005.  
**Editorial:** Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología.

### Libros

- 3.- **Libro:** Discapacidad en Chile; Pasos Hacia un Modelo Integral del Funcionamiento Humano.  
**Autor:** Gobierno de Chile, FONADIS y Ministerio de Planificación.  
**Año:** Santiago de Chile, 2006.
  
- 4.- **Libro:** Informe Final; Situación de la Formación Laboral en Educación Especial.  
**Autor:** Consultora en estudios, asesorías y planificación en desarrollo local  
**Año:** Diciembre 2002  
**Editorial:** Ceas Ltda.
  
- 5.- **Libro:** Experiencia de Aplicación en España de la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.  
**Autor:** Centro de Español de Documentación Sobre Discapacidad  
**Año:**  
**Editorial:** Serrano, 140 28006 Madrid
  
- 6.- **Libro:** Discapacidad: Exclusión/ Inclusión.  
**Autor:** Avaria Saavedra Andrea.  
**Año:**  
**Editorial:** Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales

- 7.- Libro:** FONADIS, Discapacidad en Chile: Pasos Hacia un Modelo Integral del Funcionamiento Humano, Cáp. 4, Discapacidad y trabajo, "Capacidad de obtener un empleo, mantenerse y progresar en el". Programa de competencias para el trabajo.  
**Autor:** Citado de Zúñiga Fernando.  
**Año:** Santiago de Chile 2006.
- 8.- Libro:** Valores Humanos, por la Senda de una Ética Cotidiana.  
**Autor:** Nina María Bravo Donoso.  
**Año:** 1998.  
**Editorial:** RIL, 4 Edición
- 9.- Libro:** Modelo de Evaluación y Evaluación de Programas  
**Autor:** Pedro Ahumada y otros  
**Año:** 1998  
**Editorial:** UCV/ REDUC
- 10.- Libro:** La capacidad en la Discapacidad, Sordera, Discapacidad Intelectual, Sexualidad y Autismo.  
**Autor:** Shorn Marta  
**Año:** 2003  
**Editorial:** Buenos Aires Lugar Editorial
- 11. Libro:** Metodología de la Investigación  
**Autor:** Hernández Sampieri, Roberto  
**Año:** México 1991  
**Editorial:** McGraw-Hill

### **Artículos y/o revistas**

- 1.- Somavia Juan, Director General de la OIT, junio de 2001.
- 2.- Casado Demetrio, Concepto Sobre la Discapacidad, Artículos y Notas.
- 3.- Programa Redes Sociales, Cartilla educativa sobre la discapacidad, Fundación para la Superación de la Pobreza, Enero 2000.
- 4.- UIPC-IMSERSO, Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la discapacidad.

- 5.- Hidalgo, María Teresa, Profesora de Educ. Especial Audición y Lenguaje, Directora Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.
- 6.- FONADIS, Revista Atrévete N° 54, Sordos en Chile: El país debe aprender a escuchar.
- 8.- González Ferrera Gema, Transformación que la globalización ejerce sobre el Trabajo.
- 9.- Lee Eddy, Mundialización del Empleo, Ser Humano y Trabajo hacia una Empresa con Rostro Humano.
- 9.- O'Reilly, Arthur, El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad, OIT, Ginebra 2003.
- 10.- Instituto Nacional de Gestión de la Discapacidad e Investigación, Informe anual 2001.
- 11.- Recomendación Práctica de la OIT sobre Gestión de la Discapacidad en el Lugar de Trabajo, 2002.
- 12.- OIT: Informe del Director General, CIT, 67.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 1981.
- 13.- RSE, (Responsabilidad social empresarial) Integración Laboral de personas con discapacidad, Guía Practica para Empresas, 2005.
- 14.- Heron, Robert, Murray Bárbara, Como Ayudar a las Personas Discapacitadas a Encontrar un Empleo, OIT, 2003.
- 15.- Falicoff Diana, Merciri Rita, Integración Laboral de las Personas con discapacidad.
- 16.- Cascante Salas, Warner, Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", Apuntes sobre la utilidad de un modelo de competencias aplicado a los puestos de dirección en la universidad publica costarricense.
- 17.- Alles, Martha, Gestión por competencias, El diccionario, Granica ediciones, Buenos Aires, 2003.

- 18.- Martínez Gajardo Patricio, Profesor de formación general Lenguaje de Señas y Cultura Sorda.

### **Páginas Web**

1. **Página Web:** [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

Biblioteca Congreso Nacional

- 2.- **Página Web:** [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl)

La biblioteca científica - Scielo Chile, es una biblioteca electrónica que incluye, una colección seleccionada de revistas científicas chilenas.

- 3.- **Página Web:** [www.limagina.org](http://www.limagina.org)

**Nombre documento:** Derechos Humanos y Discapacidad, Quimeras y Realidad.

**Autor:** Barranco Carmen.

**Extraído:** 2 de Junio 2006.

- 4.- **Página Web:** [www.Mediacomunity.org](http://www.Mediacomunity.org)

**Nombre documento:** Discapacidad, perspectiva histórica y desigualdades imperantes.

**Autor:** Astorga Gatjens Luís Fernando, Miembro del Foro Permanente por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Costa Rica.

**Extraído:** 6 de Junio 2006.

- 5.- **Página Web:** [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**Nombre del Documento:** Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos.

**Autor:** Cinterfor/OIT, citado de Mertens, Leonard.

**Extraído:** 6 de Junio 2006.

- 6.- **Página Web:** [www.ine.cl](http://www.ine.cl)

**Nombre del documento:** Estadísticas Laborales

**Autor:** INE.

**Extraído:** 7 de Junio 2006.

- 7.- **Página Web:** [www.fnd.cl/conceptos.htm](http://www.fnd.cl/conceptos.htm)

**Nombre documento:** Conceptos en torno a la discapacidad

**Autor:** Fonadis

**Extraído:** 11 de Junio 2006.

8.- **Página Web:** [www.Fonadis.cl](http://www.Fonadis.cl)

**Nombre documento:** Glosario de términos

**Autor:** Instituto Europeo de medicina Virtual 2000

**Extraído:** 12 de Junio 2006

9.- **Página Web:** [www.Fonadis.cl](http://www.Fonadis.cl)

**Nombre documento:** Normas Uniformes, Sobre la igualdad de oportunidades, para las personas, con discapacidad

**Autor:** Asamblea General de las Naciones Unidas

**Extraído:** 12 de Junio 2006

10.- **Página Web:** [www.un.org](http://www.un.org)

**Nombre documento:** Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**Autor:** Asamblea General de las naciones unidas

**Año:** Adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948

**Extraído:** 13 de junio

11.- **Página Web:** [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**Nombre documento:** Globalización y Trabajo Decente en América, XV Reunión Regional Americana.

**Autor:** Oficina Internacional del Trabajo

**Extraído:** 16 de Junio 2006

12.- **Página Web:** [www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl)

**Nombre documento:** Competencias Laborales: Orientaciones para la Acción

**Autor:** Chile Califica, Sistema de Formación Permanente, Gobierno de Chile.

**Extraído:** 16 de Junio 2006

13.- **Página Web:** [www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl)

**Nombre documento:** Identificación de Competencias Laborales a través del análisis Funcional.

**Autor:** Fundación Chile, MINEDUC-DIVESUP.

**Extraído:** 16 de Junio 2006

14.- **Página Web:** [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

**Nombre documento:** Competencias Laborales

**Autor:** OIT- Cinterfor, Servicio de formación II Selección de Proyectos de Calidad Formativa.

**Extraído:** 20 de Junio 2006

15.- **Página Web:** [www.Reduc.cl](http://www.Reduc.cl).

**Nombre documento:** El concepto de Competencias Laborales en Educación. Nota para un ejercicio crítico.

**Autor:** Leonardo Sepúlveda v.

**Extraído:** 21 de junio

16.- **Página Web:** [www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl)

**Nombre documento:** Competencias como Herramientas de Gestión

**Autor:** Chile Califica, Revista N° 48.

**Extraído:** 20 de Junio 2006

17.- **Página Web:** [www.oei.es](http://www.oei.es)

**Nombre documento:** Competencias Laborales: Tema clave en la articulación Educación – Trabajo.

**Autor:** María Antonieta y Claudia Jacinto, organización de los estados americanos para la educación, la ciencia y la cultura

**Extraído:** 20 de Junio 2006

18.- **Página Web:** [www.spanish.hear-it.org](http://www.spanish.hear-it.org)

**Nombre documento:** Glosarios de términos

**Extraído:** 2 de Junio 2006

19.- **Página Web:** [www.logos-net.net](http://www.logos-net.net)

**Nombre documento:** Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983(núm. 168),.

**Extraído:** 11 de Junio 2006



**Instrumento de Recolección de información**

**ENTREVISTA A EMPLEADORES DE PERSONAS CON SORDERA**



Preguntas

1. ¿Que relación tiene con el trabajador sordo?
2. ¿A qué motivos obedece el compromiso de esta empresa al insertar laboralmente a personas con esta discapacidad?
3. ¿La incorporación de personal discapacitado ha tenido alguna repercusión, positiva o negativa, en materia de costes, efectividad o productividad? ¿Por qué?
4. Bajo su experiencia e implicación, ¿considera que se apoya suficientemente la integración laboral de discapacitados?
5. ¿Que criterios utilizaron para la contratación del trabajador?
6. Específicamente, ¿a que de debió la contratación del trabajador con discapacidad auditiva en la empresa?
7. ¿Recibe algún apoyo financiero de parte del estado y/ otra organización por la contratación del trabajador?
8. ¿Cuales eran los principales prejuicios existentes antes de la contratación del trabajador discapacitado auditivo? ¿Porque?

- 8. No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinarias normales, por lo que se necesita invertir en dispositivos especiales que son muy caros.
- 9. El entorno del trabajo es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la personas
- 10. Son poco cumplidores y faltan mucho al trabajo por enfermedad
- 11. Los clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas
- 12. Los demás trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos
- 13. Carencia de formación
- 14. Falta de acceso a oportunidades de trabajo por cuenta propia
- 15. Carencia de competencias requeridas para el empleo
- 16. Otro. ¿Cual?

9. ¿Cual es su percepción actual en torno a la pregunta anterior?
10. ¿han considerado insertar a más personas con discapacidad dentro de la empresa? ¿Porque?



**Cuestionario**

**Realidad laboral de los egresados del Centro de Estudio y Capacitación para Sordos de Valparaíso.**



Estamos realizando un estudio sobre los alumnos egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso entre los años 1995-2005.

El objetivo de este estudio es obtener información sobre temas relacionados con su inserción laboral y las competencias personales que poseen para desempeñarse en el ámbito personal y laboral. De esta forma se dará a conocer, la realidad laboral a la que se ven enfrentados las personas que presentan alguna deficiencia auditiva, pretendiendo, de igual forma, que este estudio sirva de base para realizar acciones tendientes a mejorar las competencias personales y laborales que son requeridas para integrarse a la sociedad.

**Instrucciones:**

**I Parte:**

Lea atentamente las preguntas y responda marcando con una **CRUZ** en el casillero que corresponda

**A) Antecedentes personales**

<p><b>1. Nombre</b></p> <p>Apellidos _____</p> <p>Nombres _____</p>	<p><b>2. Domicilio</b></p> <p>Calle, N° _____</p> <p>Ciudad _____</p> <p>Teléfono _____</p>
<p><b>3. Sexo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Femenino</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p>	<p><b>4. Situación matrimonial</b></p> <p><input type="checkbox"/> Casado</p> <p><input type="checkbox"/> Conviviente</p> <p><input type="checkbox"/> Soltero</p> <p><input type="checkbox"/> Viudo</p> <p><input type="checkbox"/> Separado(a) legalmente (anulado)</p> <p><input type="checkbox"/> Separado(a) de hecho</p>
<p><b>5. Fecha de nacimiento</b></p> <p>Día _____ Mes _____ Año _____</p> <p>Edad _____</p>	<p><b>7. Previsión de Salud</b></p> <p><input type="checkbox"/> FONASA</p> <p><input type="checkbox"/> FONASA A</p> <p><input type="checkbox"/> ISAPRE</p> <p><input type="checkbox"/> Institucional (FF.AA., Carabineros, Investigaciones, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Otros seguros de salud</p> <p><input type="checkbox"/> Sin previsión.</p>
<p><b>6. Estudios</b></p> <p>Media Completa</p> <p><input type="checkbox"/> Educación técnica incompleta ¿Que carrera?</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> Educación técnica completa ¿Que carrera?</p> <p>_____</p> <p>Universitaria Incompleta ¿Que carrera?</p>	

<p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> Universitaria Completa ¿Que carrera?</p> <p>_____</p>	<p><input type="checkbox"/> No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> No responde</p> <p><input type="checkbox"/></p>
--	---

<p><b>8. Previsión Social</b></p> <p><input type="checkbox"/> AFP</p> <p><input type="checkbox"/> INP(Caja E.E. Particular, Públicos, Municipalizados, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> CAPREDENA</p> <p><input type="checkbox"/> DIPRECA</p> <p><input type="checkbox"/> Otra Previsión</p> <p><input type="checkbox"/> Sin previsión</p>	<p><b>9. La casa donde vive es</b></p> <p><input type="checkbox"/> Casa propia</p> <p><input type="checkbox"/> Arrendatario</p> <p><input type="checkbox"/> Allegado</p> <p><input type="checkbox"/> Usufructuario ( Vives en una casa y no pagas arriendo, pero no es tuya)</p> <p><input type="checkbox"/> No sabe</p>
<p><b>10. Tipo de vivienda</b></p> <p><input type="checkbox"/> Casa</p> <p><input type="checkbox"/> Departamento</p> <p><input type="checkbox"/> Pieza</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora o mediagua</p> <p><input type="checkbox"/> Rancho o Choza</p> <p><input type="checkbox"/> Otro Tipo de vivienda</p>	<p><b>11. El encuestado Vive con ( Si es necesario colocar mas de una opción)</b></p> <p><input type="checkbox"/> Ambos padres</p> <p><input type="checkbox"/> Con el padre</p> <p><input type="checkbox"/> Con la madre</p> <p><input type="checkbox"/> Hermanos</p> <p><input type="checkbox"/> Abuelos</p> <p><input type="checkbox"/> Tíos</p> <p><input type="checkbox"/> Esposa e hijos</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo con Hijos</p> <p><input type="checkbox"/> Conviviente</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p>
<p><b>12. Tipo de Deficiencia auditiva</b></p> <p><input type="checkbox"/> Presbiacusia (sordera producida por la vejez)</p> <p><input type="checkbox"/> Síndrome de Usher (pérdida auditiva y visual)</p> <p><input type="checkbox"/> Hipoacusia (baja audición, se percibe algún sonido)</p> <p><input type="checkbox"/> Sordera (pérdida total de la audición)</p> <p><input type="checkbox"/> No sabe</p>	<p><b>13. ¿Usa prótesis Auditiva? (audífono)</b></p> <p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No ¿Porque?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>14. Grado de sordera</b></p> <p><input type="checkbox"/> Leve ( Escucha, pero con dificultad)</p> <p><input type="checkbox"/> Moderada (escucha medianamente)</p> <p><input type="checkbox"/> Grave ( No escucha)</p> <p><input type="checkbox"/> No sabe</p>	

Si actualmente se encuentra trabajando pasar a la siguiente pregunta, de lo contrario pasar a la II parte del cuestionario.

**B) Antecedentes laborales**

<p><b>15. Tipo de actividad</b></p> <p><input type="checkbox"/> Estudiante</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajada Independiente</p> <p><input type="checkbox"/> Jubilado</p> <p><input type="checkbox"/> Pensionado</p> <p><input type="checkbox"/> Sin actividad remunerada</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajador público (Todas aquellas instituciones que dependan del gobierno, Municipalidad, colegios, hospitales etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajador privado (Todo tipo de empresas que no dependan del gobierno)</p>	<p><b>16. Tipo de contrato</b></p> <p><input type="checkbox"/> A plazo fijo</p> <p><input type="checkbox"/> Contrato indefinido</p> <p><input type="checkbox"/> Contrato por obra o faena terminada</p> <p><input type="checkbox"/> Contrato de aprendizaje</p> <p><input type="checkbox"/> Sin contrato</p>
	<p><b>17. Actividad específica desempeñada en el trabajo (que haces en tu trabajo)</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>18. Años de trabajo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 1</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 1 y 3 años</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 4 y 6 años</p> <p><input type="checkbox"/> Sobre 6 años</p>	<p><b>19. Forma en la que consiguió el trabajo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Programas especiales de inserción laboral</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/> ¿Por qué? _____</p> <p><input type="checkbox"/> Buscaste tu mismo el trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Te ayudaron otras personas</p> <p><input type="checkbox"/> Te ofrecieron el trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p>
<p><b>20. ¿Ha recibido capacitación?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Si ¿Si has recibido,Cuál? _____</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	
<p><b>21. Sueldo que recibes en tu trabajo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Menos de \$ 50.000</p> <p><input type="checkbox"/> \$50.000- \$100.000</p> <p><input type="checkbox"/> \$100.001- \$150.000</p> <p><input type="checkbox"/> \$150.001- \$200.000</p> <p><input type="checkbox"/> \$200.0001- \$250.000</p> <p><input type="checkbox"/> \$250.001 o más.</p>	<p><b>22. Como te sientes en tu trabajo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Muy bien</p> <p><input type="checkbox"/> Bien</p> <p><input type="checkbox"/> Mas o menos</p> <p><input type="checkbox"/> Mal</p> <p><input type="checkbox"/> Muy mal</p>
<p><b>23. Como aprendió el trabajo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Estudió</p> <p><input type="checkbox"/> Aprendió en el trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Ambos ( estudio y aprendió en el trabajo)</p>	<p><b>24. Nombre y Dirección del trabajo</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

	<hr/> <p><b>25. Como te llevas con tus compañeros del trabajo.</b></p> <p><input type="checkbox"/> Muy bien</p> <p><input type="checkbox"/> Bien</p> <p><input type="checkbox"/> Mas o menos</p> <p><input type="checkbox"/> Mal</p> <p><input type="checkbox"/> Muy mal</p>
--	--



**Instrucciones:**



**II Parte:**

- 1) A continuación se realizarán algunas preguntas sobre las competencias personales y/o laborales que usted presenta, y que pueden estar relacionadas con su inserción al mundo laboral.
- 2) Las respuestas a sus preguntas son totalmente confidenciales.
- 3) Las preguntas que a continuación se hacen están distribuidas en grados del 0 al 7, siendo el número 0 la ausencia total de la competencia y/o características descritas, por otro lado el grado 7 corresponde al desarrollo máximo de la competencia descrita.

**Preguntas**

1- ¿En que grado considera usted que utiliza el lenguaje de señas?

Utiliza Poco el mucho el Lenguaje de señas de señas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Utiliza
	0	1	2	3	4	5	6	7
								lenguaje

2- ¿En que grado considera usted que utiliza la expresión facial (cara, ojos, boca) para demostrar sus ideas, estados de ánimo, sentimientos, entre otros?

Utiliza poco la mucho la expresión facial facial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Utiliza
	0	1	2	3	4	5	6	7
								expresión

3- ¿En que grado considera usted que utiliza la expresión corporal (cuerpo, manos) en sus relaciones diarias con las demás personas?

Utiliza poco la la expresión corporal corporal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Utiliza mucho
	0	1	2	3	4	5	6	7
								expresión

4- ¿En que grado considera usted que domina las operaciones numéricas básicas de sumar, restar, multiplicar y dividir?

Maneja poco las las operaciones numéricas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maneja bien
num.	0	1	2	3	4	5	6	7
								operaciones

5- ¿En que grado considera usted que logra manejar la tecnología computacional?

Maneja poco la tec. Computacional Computacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen
manejo de	0	1	2	3	4	5	6	tec.

6- ¿En que grado considera usted que logra manejar el uso de Internet?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

mucho	Maneja poco el uso de Internet Internet	0	1	2	3	4	5	6	7	Maneja el uso de
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

7- ¿En que nivel considera usted que logra manejar el uso del celular?

Maneja poco mucho el celular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maneja el celular
	0	1	2	3	4	5	6	7		

8- ¿En que grado considera usted que maneja la tecnología doméstica (dvd, lavadoras, T.V, radio, aspiradora etc.?)

Maneja poco la mucho Tecnología doméstica doméstica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maneja tecnología
	0	1	2	3	4	5	6	7		

9- ¿En que nivel cree usted que logra manejar la escritura?

Maneja poco la mucho la escritura escritura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maneja la
	0	1	2	3	4	5	6	7		

10- ¿En que grado cree usted que entiende lo que lee?

Maneja poco la mucho la lectura lectura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maneja la
	0	1	2	3	4	5	6	7		

**Auto-conocimiento:** Es la Habilidad para mirarse a uno mismo de forma de conocer los estados internos (pensamientos, sentimientos, percepciones, preferencias, recursos e intuiciones).

11- ¿En que grado considera usted que identifica sus fortalezas (las cosas buenas que tienes)?

Identifica poco mucho sus fortalezas fortalezas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Identifica sus
	0	1	2	3	4	5	6	7		

12- ¿En que nivel cree usted que expresa sus preferencias y sus gustos personales?

Expresa poco sus mucho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Expresa
---------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------

preferencias  
preferencias

sus

0    1    2    3    4    5    6    7

13- ¿En que grado considera usted que identifica sus debilidades?

Identifica poco  
mucho  
sus debilidades  
debilidades

Identifica  
sus

0    1    2    3    4    5    6    7

**Iniciativa y emprendimiento:** Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar.

14- ¿En que grado considera usted que sabe enfrentar nuevas situaciones?

No enfrenta  
enfrenta  
nuevas situaciones  
situaciones

Si  
nuevas

0    1    2    3    4    5    6    7

15- ¿En que nivel considera usted que utiliza su creatividad (ser creativo, ingenioso, inventar nuevas cosas) para enfrentarse a la vida?

Utiliza poco  
la creatividad  
creatividad

Utiliza  
la

0    1    2    3    4    5    6    7

16- ¿En que grado considera usted que transforma sus ideas (pensamientos y gustos) en acciones reales?

Transforma poco sus  
mucho  
ideas en acciones  
acciones

Transforma  
sus ideas en

0    1    2    3    4    5    6    7

**Trabajo en Equipo:** Es la habilidad para participar activamente de una meta común.

17- ¿En que grado considera usted que logra ponerse de acuerdo con otras personas en torno a una meta en común?

Se coordina poco  
coordina mucho  
Con otras personas  
personas

Se  
Con otras

0    1    2    3    4    5    6    7

18- ¿En que grado considera usted que colabora y genera confianza en su equipo ya sea de trabajo, familia o amigos?

Genera poca  
muchas  
Confianza  
Confianza

Genera

0    1    2    3    4    5    6    7

19- ¿En que grado considera usted que resuelve problemas en equipo?

Resuelve los resuelve los problemas en equipo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No problemas
	0	1	2	3	4	5	6	7	

**Efectividad Personal:** Son los resultados concretos de las actividades laborales.

20- ¿En que grado considera usted que logra pensar en su futuro?

Piensa poco mucho En su futuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Piensa en su futuro
	0	1	2	3	4	5	6	7	

*En el caso de encontrarse trabajando responder la siguiente pregunta, de lo contrario*

*Pasar a la pregunta N° 22*

21- ¿En que grado considera usted que genera confianza y seguridad en su trabajo?

Genera poca mucho Confianza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Genera confianza
	0	1	2	3	4	5	6	7	

22- ¿En que grado considera usted que planifica sus horarios para generar una buena distribución de estos, que le permita desarrollar todas aquellas actividades que se propone?

Planifica poco mucho sus horarios horarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planifica sus
	0	1	2	3	4	5	6	7	

**Aprender a aprender:** Es la inquietud y la curiosidad constante por saber mas sobre las cosas, los hechos o las personas.

23- ¿En que grado considera usted que se motiva e interesa por aprehender nuevas experiencias?

Se motiva poco mucho por aprehender aprehender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se motiva por
	0	1	2	3	4	5	6	7	

24- ¿En que grado cree usted que se esfuerza en buscar y utilizar recursos para aprender cosas nuevas?

Se esfuerza poco en mucho la búsqueda búsqueda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se esfuerza en la
	0	1	2	3	4	5	6	7	

25- ¿En que grado considera usted que aplica estos nuevos conocimientos al trabajo y en lo personal?

No Aplica nuevos conocimientos          Aplica nuevos conocimientos

0 1 2 3 4 5 6 7

**Solución de problema:** Es la capacidad de elaborar estrategias incentivadas a resolver y solucionar aquellos conflictos que perjudiquen la ejecución y la puesta en práctica de acciones encaminadas hacia un mejor proceder en el ejercicio del quehacer laboral y/o personal.

26- ¿En que grado considera usted que recolecta, organiza y analiza la información que resuelve los problemas?

Analiza poco mucho la Información          Analiza la información

0 1 2 3 4 5 6 7

27- ¿En que grado considera usted que aplica nuevas alternativas para solucionar problemas?

Aplica poco mucho las alternativas          Aplica las alternativas

0 1 2 3 4 5 6 7

**Uso de tecnologías de información:** Es la capacidad de manejar tecnología actual y aplicarla al ámbito laboral en pro de un desarrollo mas eficiente

28- ¿En que grado considera usted que se interesa por aprehender a utilizar nuevas tecnologías?

Se interesa poco mucho en aprender          Se en aprender

0 1 2 3 4 5 6 7

*En el caso de encontrarse trabajando responder la siguiente pregunta, de lo contrario pasar a la pregunta Nª 30*

29- ¿En que grado considera usted que es capaz de transmitir el uso de tecnología al trabajo (computación, manejo de maquinarias etc) en el caso de ser necesario?

Transmite poco el uso de la tecnología          transmite uso de la tecnología

0 1 2 3 4 5 6 7

30- ¿En que grado considera usted que se interesa por actualizarse permanentemente en el uso de nuevas tecnologías?

Se interesa poco mucho por actualizarse          Se por actualizarse

0 1 2 3 4 5 6 7

**Habilidades para la negociación:** Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas que permitan lograr el objetivo deseado.

31- ¿En que grado considera usted que es capaz de establecer compromisos duraderos?

muchos	Establece pocos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Establece
	Compromisos duraderos								Compromisos duraderos
		0	1	2	3	4	5	6	7

32- ¿En que nivel considera usted que es capaz de manejar sus emociones para lograr los objetivos que se propone?

Maneja poco sus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maneja
mucho sus									emociones
emociones									
		0	1	2	3	4	5	6	7

33- ¿En que grado considera usted que posee la capacidad de planificar nuevas y mejores alternativas para negociar mejores acuerdos?

Baja Planificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alta
Planificación									
		0	1	2	3	4	5	6	7

**Liderazgo:** Es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

34- ¿En que grado considera usted que es capaz de motivar e inspirar confianza en su grupo de pares o grupo de trabajo?

Baja Capacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alta
capacidad de motivar									de motivar
		0	1	2	3	4	5	6	7

*En el caso de encontrarse trabajando responder la siguiente pregunta, de lo contrario pasar a la pregunta Nª 36*

35- ¿En que grado considera usted que es correcto y asertivo en la toma de decisiones en lo relacionado al ámbito laboral?

Poco asertivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Muy
asertivo									
		0	1	2	3	4	5	6	7

36- ¿En que grado considera usted que expresa las opiniones que representan a su grupo (amigo, familia, compañeros de trabajo) frente a los demás?



Habla mal de otras personas 0 1 2 3 4 5 6 7 No habla personas

**Orientación a la calidad:** Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

43- ¿En que grado considera usted que es puntual en su trabajo y vida diaria?

Baja puntualidad 0 1 2 3 4 5 6 7 Alta

44- ¿En que grado considera usted que se preocupa por su presentación personal?

Baja preocupación por la presentación Personal 0 1 2 3 4 5 6 7 Alta personal

*En el caso de encontrarse trabajando responder las siguientes preguntas, de lo contrario sólo responda hasta la pregunta Nª 44.*

45- ¿En que grado considera usted que es cuidadoso en el trabajo realizado?

Es poco cuidadoso 0 1 2 3 4 5 6 7 Es muy cuidadoso

46- ¿En que grado considera usted que presenta una buena voluntad en el trabajo?

Presenta poca mucha Disposición 0 1 2 3 4 5 6 7 Presenta Disposición

**Motivación laboral:** Son las tendencias emocionales que impulsan a la acción y a la búsqueda de los objetivos en el puesto de trabajo.

47- ¿En que grado considera usted que aspira a tener triunfos en las actividades realizadas en el trabajo?

Bajo triunfo 0 1 2 3 4 5 6 7 Alto

48- ¿En que grado considera usted que se compromete en el trabajo?

Bajo compromiso 0 1 2 3 4 5 6 7 Alto

0 1 2 3 4 5 6 7

49- ¿Es que grado considera usted que es optimista (ser positivo) frente a las actividades desarrolladas en el trabajo?

Bajo optimismo optimismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alto
	0	1	2	3	4	5	6	7	

50- ¿En que nivel considera usted que presenta iniciativa frente a las actividades desarrollados en el trabajo?

Presenta poca much Iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Presenta Iniciativa
	0	1	2	3	4	5	6	7	

**Gracias por su compromiso y cooperación**

**Instrumentos de Evaluación**

**PROYECTO N° 1**

**A.-**

**Instrumento de evaluación**

**Encuesta simple**

**Criterio a Evaluar: Valoración del usuario**

**Mide: Contexto**

- 1.- ¿Qué valoración le da al manual sobre Organizaciones Gubernamentales entregada a la institución?

Excelente	
Muy Bien	
Bien	
Regular	
Mal	
Muy Mal	

- 2.- ¿Que le pareció el taller realizado sobre organizaciones gubernamentales?

Excelente	
Muy Bien	
Bien	
Regular	
Mal	
Muy Mal	

- 3.- Sobre el Manual entregado a la institución, ¿que le pareció a usted los contenidos entregados sobre organizaciones gubernamentales?

Excelente	
Muy Bien	
Bien	
Regular	
Mal	
Muy Mal	

**Categorización**

Excelente	<b>5</b>
Muy Bien	<b>4</b>
Bien	<b>3</b>
Regular	<b>2</b>
Mal	<b>1</b>
Muy Mal	<b>0</b>

**Puntuación**

Excelente	<b>15</b>
Muy Bien	<b>12-14</b>
Bien	<b>9-11</b>
Regular	<b>6-8</b>
Mal	<b>3-5</b>
Muy Mal	<b>0-2</b>

**B.- Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Observación**

**Criterio a evaluar: Pertinencia Social**

**Mide: Contexto**

Categoría	SI	A VECES	NO	TOTAL
<b>Pertinencia Social</b>				
El proyecto aporta nueva información a la realidad de las personas sordas				
Aclara puntos difíciles de entender para las personas sordas				
Ayuda a abordar la problemática desarrollada por la investigación				
Los usuarios del programa manifiestan opiniones positivas de la iniciativa				
El proyecto apoya iniciativas realizadas a nivel nacional, regional y local.				
Mejora la calidad de vida de los beneficiarios				
Permite abordar una temática sentida por parte de los beneficiarios				
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>				

**Categorización**

SI	2
A VECES	1
NO	0

**Puntuación**

Bueno	Entre 11- 14
Regular	Entre 6 -10
Malo	Entre 1-5

**C.- Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Recursos**

**Criterios: Uso de recursos**

**Mide: Insumo**

	Muy Adecuado	Adecuado	Deficiente	Total
<b>Recurso Humano</b>				
Participación de los integrantes del equipo ejecutor				
Comunicación				
Motivación				

Recursos Humanos suficiente para llevar a cabo el proyecto				
<b>Recurso Financiero</b>				
Uso adecuado de los recursos				
Recursos suficiente para llevar a cabo el proyecto				
<b>Recursos Materiales</b>				
Disponibilidad de recursos				
Administración de los recursos materiales				
Utilización de los recursos materiales				
<b>Puntaje Total</b>				

**Categorización**

Muy Adecuado	2
Adecuado	1
Deficiente	0

**Puntuación**

Muy Adecuado	Entre 12- 16
Adecuado	Entre 7-11
Deficiente	Entre 1-6

**D.-**

**Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Evaluación**

**Criterio:** Responsabilidad, Motivación, Creatividad, Distribución, funcionamiento, calidad de actividades.

**Mide:** Proceso

Crterios	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja	Total
Responsabilidad del equipo ejecutor						
Calidad de las actividades realizadas						
Motivación de parte de ejecutores y beneficiarios						
Creatividad en el desarrollo del proyecto						

Distribución adecuada de los tiempos programados						
Funcionamiento de equipo ejecutor						
<b>Puntaje Total</b>						

**Categorización**

Muy Alta	4
Alta	3
Media	2
Baja	1
Muy Baja	0

**Puntuación**

Muy Buena	Entre 21-24
Buena	Entre 16-20
Regular	Entre 10- 15
Mala	Entre 6-10
Muy Mala	Entre 0-5

**E.- Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Evaluación**

**Criterio: Logro de Objetivos**

**Mide: Producto**

	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Obtenido</b>
Manejo de contenidos conceptuales.	<b>7</b>	
Elaboración de los fundamentos y antecedentes.	<b>7</b>	
Originalidad de la iniciativa.	<b>7</b>	
Uso adecuado del lenguaje formal.	<b>7</b>	
Trabajo en equipo en la elaboración de los contenidos	<b>7</b>	
Entrega del manual sobre organizaciones gubernamentales a la institución pertinente	<b>7</b>	
<b>Puntaje Final</b>		

**Categorización:**

<b>Logrado</b>	<b>5.5-7.0</b>
<b>No Logrado</b>	<b>1.0 – 5.4</b>

**PROYECTO N° 2**

**A.-**

**Instrumento de Evaluación**

**Encuesta Simple**

**Criterio: Valoración del usuario**

**Mide: Contexto**

1.- ¿Que le pareció a la propuesta presentada?

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	
Muy Malo	

2.- ¿Qué le parecieron los argumentos expositivos de la propuesta?

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	
Muy Malo	

3.- ¿Interés en la implementación de la propuesta?

Mucho interés	
interés	
Poco interés	

4. ¿Se tomarán en cuenta los lineamientos directrices de la propuesta?

**SI**

**NO**

**QUIZAS**

**B.- Instrumento de Evaluación**

**Pauta de observación**

**Criterio: Pertinencia Social**

**Mide: Contexto**

Categoría	SI	A VECES	NO	TOTAL
<b>Pertinencia Social</b>				
La propuesta aporta una nueva visión a la realidad educacional de las personas sordas				
Entrega un enfoque innovador a la problemática abordada.				
Ayuda a abordar la problemática desarrollada por la investigación				
Los usuarios del programa manifiestan opiniones positivas de la propuesta				
La propuesta apoya iniciativas realizadas a nivel nacional, regional y local.				
Mejora la calidad de vida de los beneficiarios				
Permite abordar una temática sentida por parte de los beneficiarios				
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>				

**Categorización**

SI	2
A VECES	1
NO	0

**Puntuación**

Bueno	Entre 11- 14
Regular	Entre 6 -10
Malo	Entre 1-5

**C.- Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Recursos**

**Criterios: Uso de recursos**

**Mide: Insumo**

	Muy Adecuado	Adecuado	Deficiente	Total
<b>Recurso Humano</b>				

Participación de los integrantes del equipo ejecutor				
Comunicación				
Motivación				
Recursos humanos suficiente para llevar a cabo el proyecto				
<b>Recurso Financiero</b>				
Uso de los recursos				
Recursos para llevar a cabo el proyecto				
<b>Recursos Materiales</b>				
Administración de los recursos materiales				
Utilización de los recursos materiales				
Disponibilidad de recursos				
<b>Puntaje Total</b>				

**Categorización**

**Puntuación**

Muy Adecuado	2
Adecuado	1
Deficiente	0

Muy Adecuado	Entre 12- 16
Adecuado	Entre 7-11
Deficiente	Entre 1-6

**D.-**

**Instrumento de Evaluación**

**Pauta de observación**

**Criterio: Contenido**

**Mide: Proceso**

	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala	Total
Organización y funcionamiento del equipo ejecutor						
Motivación del equipo ejecutor y beneficiarios						
Proceso de Interacción grupal						
Estrategias utilizadas en						

la propuesta						
Técnicas de elaboración de la propuesta						
Recopilación de contenidos						
Tiempo destinado a la realización de la propuesta						
Puntaje Total						

**Categorización**

Muy Buena	4
Buena	3
Regular	2
Mala	1
Muy Mala	0

**Puntuación**

Muy Buena	Entre 21-28
Buena	Entre 16-20
Regular	Entre 10- 15
Mala	Entre 6-10
Muy Mala	Entre 0-5

**D.-**

**Instrumento de Evaluación**

**Pauta de evaluación**

**Criterio: Logro de Objetivos**

**Mide: Producto**

	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Obtenido</b>
Contenidos adecuados a la propuesta.	<b>7</b>	
Elaboración de los fundamentos y antecedentes.	<b>7</b>	
Originalidad de la propuesta.	<b>7</b>	
Capacidad de defender los puntos de vistas planteados argumentativamente.	<b>7</b>	
Uso adecuado del lenguaje formal.	<b>7</b>	
Trabajo en equipo en la elaboración de los contenidos	<b>7</b>	
Entrega de la Propuesta a la institución pertinente	<b>7</b>	
<b>Puntaje Final</b>		

**Categorización:**

<b>Cumplido</b>	<b>5.5-7.0</b>
<b>No cumplido</b>	<b>1.0 – 5.4</b>

**PROYECTO N° 3**

**A.- Instrumento de Evaluación**

**Cuestionario**

**Criterio: valoración del usuario**

**Mide: Contexto**

1.- ¿Que importancia tiene para usted la presentación del proyecto?

<b>Muy Alta</b>	
<b>Alta</b>	
<b>Regular</b>	
<b>Baja</b>	
<b>Muy Baja</b>	

2.- ¿Cree usted que el proyecto significara algún cambio favorable para los beneficiarios?

**SI**

**NO**

**QUIZAS**

3.- ¿Qué interés tiene en implementar el proyecto?

<b>Muy Alta</b>	
<b>Alta</b>	
<b>Regular</b>	
<b>Baja</b>	
<b>Muy Baja</b>	

**B.- Instrumento de Evaluación**

**Cuestionario**

**Criterio: Pertinencia Social**

**Mide: Contexto**

<b>Categoría</b>	<b>SI</b>	<b>A VECES</b>	<b>NO</b>
<b>Pertinencia Social</b>			

El diseño del proyecto aporta una nueva visión de intervenir la realidad educacional de las personas sordas			
Entrega un enfoque innovador a la problemática abordada.			
Ayuda a abordar la problemática desarrollada por la investigación			
Los usuarios del programa manifiestan opiniones positivas de la propuesta			
La propuesta apoya iniciativas realizadas a nivel nacional, regional y local.			
Mejora la calidad de vida de los beneficiarios			
Permite abordar una temática sentida por parte de los beneficiarios			
El proyecto se complementa con iniciativas de otras organizaciones sociales			
<b>Puntaje Total</b>			

**Categorización**

SI	2
A VECES	1
NO	0

**Puntuación**

Bueno	Entre 12- 16
Regular	Entre 6 -11
Malo	Entre 0-5

**C.-**

**Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Recursos**

**Criterio: Uso de Recursos**

**Mide: Insumo**

	Muy Adecuado	Adecuado	Deficiente	Total
<b>Recurso Humano</b>				
Participación de los integrantes del equipo ejecutor				
Comunicación				
Motivación				
Recursos humanos para llevar a cabo el proyecto				
<b>Recurso Financiero</b>				

Uso de los recursos				
Recursos para llevar a cabo el proyecto				
<b>Recursos Materiales</b>				
Administración de los recursos materiales				
Utilización de los recursos materiales				
<b>Puntaje Total</b>				

**Categorización**

Muy Adecuado	2
Adecuado	1
Deficiente	0

**Puntuación**

Bueno	Entre 12- 16
Regular	Entre 7-11
Malo	Entre 1-6

**D.-**

**Instrumento de Evaluación**

**Pauta de Proceso**

**Criterio: Sustentabilidad, viabilidad**

**Mide: Proceso**

	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala	Total
Organización y funcionamiento del equipo ejecutor						
Motivación del equipo ejecutor						
Proceso de Interacción						
Estrategias utilizadas en el diseño del proyecto						
Técnicas de elaboración del proyecto						
Recopilación de contenidos						
Tiempo destinado a la realización del diseño del proyecto						
Sustentabilidad del proyecto						
Viabilidad del proyecto						

<b>Puntaje total</b>						
----------------------	--	--	--	--	--	--

**Categorización**

Muy Buena	4
Buena	3
Regular	2
Mala	1
Muy Mala	0

**Puntuación**

Muy Buena	Entre 31-36
Buena	Entre 23-30
Regular	Entre 15- 22
Mala	Entre 7-14
Muy Mala	Entre 0-7

**D.- Instrumento de Evaluación**

**Pauta de evaluación**

**Criterio: Logro de Objetivos**

**Mide: Producto**

	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Obtenido</b>
Contenidos adecuados a los requerimientos del proyecto.	<b>7</b>	
Elaboración de los fundamentos y antecedentes.	<b>7</b>	
Originalidad del proyecto.	<b>7</b>	
Capacidad de defender los puntos de vistas planteados argumentativamente.	<b>7</b>	
Uso adecuado del lenguaje formal.	<b>7</b>	
Trabajo en equipo en la elaboración de los contenidos del diseño del proyecto	<b>7</b>	
Entrega del diseño del proyecto la institución pertinente	<b>7</b>	
<b>Puntaje Final</b>		

**Categorización:**

<b>Cumplido</b>	<b>5.5-7.0</b>
<b><u>No cumplido</u></b>	<b>1.0 – 5.4</b>

### EVALUACION GENERAL DEL PROGRAMA

Para la evaluación del programa se utilizara el modelo de contexto, insumo, proceso y producto (CIPP), lo que se medirá a través del siguiente instrumento.

<b>Evaluación del Programa</b>	<b>Puntuación</b>				
<b>Aspectos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<b>Contenidos del Programa</b>					
1.- Se ajustan a las exigencias de las orientaciones exigidas por el Fonadis					
2.-Se han seleccionado adecuadamente las unidades temáticas					
3.-La ordenación de los contenidos es la conveniente					
<b>Formulación de objetivos</b>					
4.-Su formulación es precisa y concreta					
5.-Se incluyen objetivos de distintos dominios y categorías					
6.-Se diferencian objetivos de acuerdo con su importancia relativa					
<b>Formulación de actividades</b>					
7.-Se adecuan a las exigencias de los objetivos previstos					
8.-Exigen actividad a los beneficiarios					
9.-Implican procesos de comprensión, análisis, síntesis, evaluación					
10. Han sido programados en número suficiente para alcanzar los objetivos previstos					
11.-Se han programado actividades de recuperación y desarrollo					
12.- Se utilizan todas las formas de expresión adecuadas al área o materia					
<b>Estimación de tiempos</b>					
13.-Se ha estimado convenientemente el tiempo necesario para desarrollar cada unidad de trabajo, habida cuenta de su importancia relativa					
14.-El tiempo estimado para cada una de las situaciones de trabajo es el adecuado					
<b>Integración en la programación de los recursos que</b>					

<b>ofrece el medio</b>					
15.-Se ha previsto, si ello es posible, la realización de actividades que utilicen recursos que ofrece el medio cultural o natural que sirve de entorno al Centro					
16.-Se han integrado contenidos que respondan a acontecimientos o características naturales o culturales de la localidad, si ello es posible y conveniente.					
<b>Coordinación en la programación del área con los restantes</b>					
17.--Se han establecido las interrelaciones procedentes con las restantes materias del programa					
18.-Se han establecido las interrelaciones convenientes con el programa desarrollado en su conjunto					
<b>Criterios e instrumentos de evaluación</b>					
19.-Se han previsto los criterios e instrumentos de evaluación a utilizar.					
20.-Se ajustan a las características de cada uno de los tipos de objetivos programados					
21.-Se prevén estimaciones de calidad a lo largo de todo el proceso de trabajo					
22.-Han sido convenientemente elaborados					
<b>Aplicación del programa</b>					
23.-Los ritmos de trabajo son, en cada caso, los adecuados					
24.-La participación de los ejecutores en cada una de las situaciones de trabajo es la conveniente					
25.-Se utiliza la evaluación como instrumento de diagnóstico y reorientación					
26.-Se motiva convenientemente a los beneficiarios					
27.-Los medios previstos se utilizan convenientemente					
28.-Dentro de una conveniente flexibilidad, se intenta cumplir el programa previsto					
<b>Resultados</b>					
29.-Se han alcanzado los objetivos previstos					
30.-Se conocen las causas que han producido interferencias en el proceso de trabajo realizado					
<b>Puntaje Total</b>					

**Puntuación**

Muy buena	98-120
Buena	74-97
Regular	49-73
Mala	25-48
Muy Mala	0-24

## Bibliografía

### Libros

**1.- “INTEGRACIÓN ESCOLAR; Visión de la Integración de niños / as con NEE (Necesidades Educativas Especiales) desde la perspectiva de profesionales y alumnos / as.”**

UNIVERSIDAD DE CHILE, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de educación, educación parvularia y básica inicial

Autor: Irene Marisol arias Nahuelpan, Carolina Andrea arraigada Pérez, Luisa paulina gavia herrera, Leslie Nathaly Lillo Martínez, Natalia Karina Yáñez González.

Profesora guía: Mónica Ilana Mena. Santiago de Chile 2005

**2.- “Intento Suicida en Niños y Adolescentes: Criterios para un Modelo de Intervención en Crisis Desde el Enfoque Constructivista Evolutivo” Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Carrera de Psicología**

Memoria para optar al Título de Psicólogo

Autor: Fabiola Cruz Campos, Valeria Roa Flores

Académico Guía: Ps. Gabriela Sepúlveda, Ph. D. Septiembre de 2005

**3.-Discapacidad en Chile; Pasos Hacia un modelo integral del funcionamiento humano**

Gobierno de Chile, FONADIS (Fondo nacional de la discapacidad) y Ministerio de Planificación, Santiago de Chile, 2006.

**4.- Informe final; Situación de la Formación Laboral en Educación Especial**

ceas Ltda. (Consultora en estudios, asesorías y planificación en desarrollo local)

Diciembre – 2002, “situación de la formación laboral en educación especial”

ceas Ltda., av. república 371 oficina 5, Santiago.

fono: 02-689.1383 e-mail: ceas@entelchile.net

**5.- Somavia Juan**, Director General de la OIT, junio de 2001

**6.- Casado Demetrio**, Concepto Sobre la Discapacidad, Artículos y Notas.

**7.- Cartilla educativa Sobre la Discapacidad, Fundación para la Superación de la Pobreza**, Documento creado para el Programa Redes Sociales, Enero 2000.

**8.- Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la Discapacidad, UIPC-IMSERSO.**

**9.- Experiencia de Aplicación en España de la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías**, Centro de Español de Documentación Sobre Discapacidad, Serrano, 140 28006 Madrid.

**10.- Hidalgo, María Teresa, Profesora de Educ. Especial. Audición y Lenguaje**, Directora Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso.

**11.-Sordos en Chile: El país debe aprender a escuchar**, Revista Atrévete N° 54 FONADIS.

**12.- La capacidad en la Discapacidad, sordera, discapacidad intelectual, sexualidad y autismo**

Autora: Marta Short

**13.- Transformación que la Globalización Ejerce sobre el Trabajo**

Autora: González Ferrera Gema,

**14.- Ser Humano y Trabajo hacia una Empresa con Rostro Humano.**

Autora: Lee Eddy, Mundialización del Empleo,

**15.-, Discapacidad: Exclusión/ Inclusión,**

Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

Autora: Avaria Saavedra Andrea

**16.- O'Reilly ,Arthur ,El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad, OIT, Ginebra 2003 citado de :**

- Citado de Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por Resolución G: A:2200<sup>a</sup> (xxi) del 16 de diciembre de 1966.

-Citado de Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

-Citado de Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)

- Citado de Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, pág.18

**17.- Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983(núm. 168).**

**18.- Instituto Nacional de Gestión de la Discapacidad e Investigación, Informe anual 2001**

**19.- Recomendación Práctica de la OIT sobre Gestión de la Discapacidad en el Lugar de Trabajo, 2002.**

**20.- OIT: Informe del Director General, CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981.**

**21.- FONADIS, Discapacidad en Chile: pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano**, Cáp. 4, Discapacidad y trabajo, citado de Zúñiga Fernando "Capacidad de obtener un empleo, mantenerse y progresar en él". Programa de competencias para el trabajo. Santiago,

**22.- RSE,( Responsabilidad social empresarial) Integración Laboral de personas con discapacidad** , Guía Practica para Empresas, 2005

**23.- Heron, Robert, Murray Bárbara, Como Ayudar a las Personas Discapacitadas a Encontrar un Empleo, OIT, 2003**

**24.- Falicoff, Diana, Merciri Rita, Integración Laboral de las Personas con discapacidad.**

**25.- Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"**

Cascante Salas, Warner,

Apuntes sobre la utilidad de un modelo de competencias aplicado a los puestos de dirección en la universidad publica costarricense

**26.- Alles, Martha, Gestión por competencias.** El diccionario. Granica ediciones, Buenos Aires, 2003

**27.- Extraído de asignatura de formación general lenguaje de señas y cultura sorda, Profesor: Patricio Martínez gajardo.**

### **Páginas Web**

**1.**[www.bcn.cl/pags/home\\_page/ver\\_articulo\\_en\\_profundidad.php?id\\_subarticulo=665&id\\_destaca](http://www.bcn.cl/pags/home_page/ver_articulo_en_profundidad.php?id_subarticulo=665&id_destaca)

**2.**[www.scielo.cl](http://www.scielo.cl)

3.- **www.Imagina.org**, Barranco Carmen, Derechos Humanos y Discapacidad, Quimeras y Realidad,

4.- **www. Mediacommunity.org**

5.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Mertens, Leonard, *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996.

6.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Bunk, G. P., *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*, Revista CEDEFOP N°1, 1994.

7.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Agudelo, Santiago, *Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998.

8.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Ducci, María Angélica, “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”, en: *Formación basada en competencia laboral*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

9.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en: *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

10.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Gonzci, Andrew; Athanasou, James, “Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia”, en: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Limusa, 1996.

11.**http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm**, citado de Le Boterf, Guy, *La ingeniería de las competencias*, París, D´organisation, 1998.

**12.**<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>, citado de Miranda, Martín. “Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional” en *Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor).

**13.**<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>, citado de Muñoz de Priego Alvear, Julián, “Implantación de un sistema de selección por competencias”, *Training and Development*, N°10, Madrid, 1998.

**14.**<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>, citado de Kochansky, Jim, “El sistema de competencias”, en: *Training and Development digest*, Madrid, 1998.

**15.**<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>, citado de Zarifian, Philippe, El modelo de competencia y los sistemas productivos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2001.

**16.**[www.ine.cl/ine/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_laborales/empleo/290506/febrero\\_abril2006](http://www.ine.cl/ine/canales/chile_estadistico/estadisticas_laborales/empleo/290506/febrero_abril2006)

**17.** [www.fnd.cl/conceptos.htm](http://www.fnd.cl/conceptos.htm)

**18. Fuente:** [www.worldwidehospital.com](http://www.worldwidehospital.com) Instituto Europeo de medicina Virtual 2000

**19.**[www.Fonadis.cl/leyes](http://www.Fonadis.cl/leyes), Normas Uniformes

**20.** <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**21.** [www. Mediacommunity.org](http://www.Mediacommunity.org)

**22.-** Oficina Internacional del Trabajo, Globalización y Trabajo Decente en América, XV Reunión Regional Americana, Lima, Diciembre 2002. [WWW.ilo.org](http://WWW.ilo.org)