



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL

**ACCESIBILIDAD Y PERFILES DE PUESTOS DE TRABAJOS QUE POSEEN
LOS PUB-RESTORANT UBICADOS EN EL BARRIO UNIVERSITARIO DE LA
COMUNA DE CONCEPCIÓN**

Tesina presentada para optar el Grado de Licenciado en Educación

Profesor Guía: Paola San Martin Pincheira
Profesor Guía Metodológico: Fabiola Herrera Cifuentes
Integrantes: Paula Alegría Herrera - Jarielite Gajardo Aguayo - Sara Rodríguez Muñoz -
Paulette Salgado Riveros - Antonella Villarroel Yáñez

Concepción – Chile
2018

© Paula Daniela Alegría Herrera, Jarielite Cecilia Gajardo Aguayo, Sara Abigail Rodríguez Muñoz, Paulette Ignacia Salgado Riveros, Antonella del Rosario Villarroel Yáñez.

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra, con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

Dedicatorias

En primer lugar, quisiera agradecer a Dios, por acompañarme en todo este proceso, a mis compañeras de tesis por la paciencia brindada y el acompañamiento mutuo que existió durante el proceso que permitió que el desarrollo de esta investigación fuera más llevadero, a mis padres, por el apoyo incondicional que me han brindado siempre, a mi hermano Sebastián por llegar a nuestras vidas y adentrarnos a pertenecer a este mundo, como también por guiarme a elegir esta hermosa profesión.

También quisiera agradecer a mi pololo Matías, por toda la ayuda que me he brindado, su apoyo y su paciencia durante estos 6 años y especialmente en este último año con todo el esfuerzo que conlleva estudiar, trabajar y cuidar a nuestra hija. Por acompañarme siempre.

Y para finalizar posiblemente en estos momentos no entiendas mis palabras o no puedas leer estas frases, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta lo importante que eres para mí, y de lo mucho que me alegro de que hayas llegado a nuestras vidas, eres una de las razones por las cuales me esforcé día a día como también mi principal motivación. Mi pequeña Alison.

Paula Alegría Herrera

En primera instancia, dedicar este logro a mis padres quienes depositaron su confianza en mí y siempre me entregaron palabras de aliento y contención en los momentos más difíciles de este proceso. Mi madre quien fue mi compañía en las noches de desvelo. A mi familia quienes fueron un apoyo fundamental en todo momento, así mismo mi hermano por su apoyo y paciencia, ya que fue quien colaboro día a día con el cuidado de mi hijo. Además, mencionar al pilar fundamental en mi vida que es mi hijo, quien me da fuerzas para continuar esforzándome cada día más, al igual que mi pareja quien siempre estuvo presente entregándome su amor y compañía. Así mismo, a mis príncipes Parche y Churrito por su cariño incondicional. Finalmente, a mi equipo de trabajo y amigas, ya que gracias a nuestra unidad y esfuerzo esto fue posible.

Jarielitte Gajardo Aguayo

Primero agradecer a Dios, porque jamás me dejó sola y sin él no lo hubiese podido lograr. De igual forma agradecer a mis padres que dedicaron tiempo y esfuerzo para ver cómo concretaba mis sueños, teniendo fe en mí y en mis capacidades. También agradecer a mis tíos que me brindaron su hogar en momentos difíciles, aportando siempre con un abrazo sincero y cariñoso cuando más lo necesitaba, y a Cristián mi pololo por siempre estar presto a ayudar y calmar mi ansiedad en los días de estrés.

Sara Rodríguez Muñoz

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy guiándome en todos los procesos. A mis padres, quienes han sido un pilar fundamental en mí vida, a quienes les agradezco por confiar en mí y a verme permitido llegar hasta acá, quienes me apoyaron en todo momento sacándome adelante con tanto sacrificio, gracias por su amor incondicional. A mi pololo, quien me apoyo en todo este proceso brindándome su amor y cariño, gracias por sacar lo mejor de mí y siempre estar a mi lado. A mi hermano, por sus consejos, quien siempre se ha preocupado por mí, brindándome su apoyo y cariño. Por ultimo a mis compañeras de tesis, quienes hemos pasado por todo este proceso juntas, poniendo lo mejor de cada una de nosotras.

Paulette Salgado Riveros.

En primer lugar, a Dios, por darme la fuerza en este importante proceso de termino de mi carrera, y por cruzar en mi camino a grandes personas que hoy son mis amigas y grupo de tesis. A mis padres por creer en mí, alentarme día a día a seguir en el duro camino de la pedagogía, y apoyarme con el cuidado de su nieta. A mi hija, quién es el pilar fundamental, quién me inspira día a día a superarme y entregar lo mejor de mí. Por último, a mi esposo y su madre, quiénes me apoyaron y acompañaron incondicionalmente durante todo este largo, estresante pero maravilloso proceso.

Antonella Villarroel Yáñez.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a la Universidad San Sebastián campus Concepción por otorgarnos la oportunidad de la creación de nuestro proyecto y entregarnos las herramientas necesarias para llevar a cabo nuestro estudio. Además de brindar los medios necesarios para nuestra formación como futuras profesionales durante estos cuatro años, y por siempre entregarnos la acogida y calidez necesaria por parte de todo el personal.

Dar gracias a nuestra profesora guía Paola San Martín Pincheira, quien nos brindó la oportunidad de participar en este proyecto. Además de orientarnos desde su capacidad y conocimiento, mostrando entusiasmo en realizar el estudio junto a nosotras, por su constante apoyo y tiempo dedicado en la supervisión de nuestro trabajo.

Finalmente agradecer a las diversas empresas del Barrio Universitario de la comuna de Concepción por colaborar con nuestro estudio, por el tiempo y disposición de cada uno de los participantes en las encuestas, ya que sin la participación de estas personas no sería posible la realización de esta investigación.

Tabla de contenido

Contenidos:

Introducción.....	12
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Formulación del Problema.....	17
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	19
1.3 Delimitaciones.....	24
1.4 Estado del Arte.....	27
1.5 Hipótesis y/o Pregunta de investigación.....	34
1.6 Objetivos.....	35
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	37
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	52
3.1 Tipo de investigación.....	53
3.2 Alcance del estudio	54
3.3 Diseño de investigación	55
3.4 Método.....	57
3.5 Técnica.....	57
3.6 Trabajo de campo.....	59
3.7 Criterios éticos.....	60
3.8 Procedimientos.....	61
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	63
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	128
BIBLIOGRAFÍA.....	137

ANEXOS.....142

Resumen

La siguiente investigación surge considerando los avances realizados en Chile en relación a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, junto con la nueva ley de inclusión laboral 21.015 la cual obliga a aquellas empresas con 100 o más trabajadores a contratar personas en situación de discapacidad, a su vez teniendo en cuenta en la preparación laboral de los Centros de Formación Laboral, en rubros atingente a las necesidades de la sociedad.

La interrogante se enfoca en ¿Qué puestos de trabajo poseen los Pub-Restaurant, y cómo estos determinan la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad?, además de que manera influyen las diversas discapacidades que presentan las personas en la selección del personal de las empresas, o por el contrario ¿Por qué motivo no contratan a personas con discapacidad?

Investigación que tiene por objetivo determinar los perfiles de puestos de trabajo que presentan las empresas Pub- Restaurant que se sitúan en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción, a través de un análisis de estos, esto se realizó a través de la consideración de 4 puestos de trabajo existentes en los Pub-Restaurant, aplicando una encuesta a aquellas empresa, para después analizar las respuestas en relación a las habilidades y destrezas que se deben poseer para trabajar en un puesto determinado, diseñar un perfil laboral de cada puesto de trabajo por empresa y luego Perfil Laboral General, para finalmente contribuir a los Centros de Capacitación Laboral de personas en situación de discapacidad con la finalidad de guiar nuevas opciones de trabajo.

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se realizó un trabajo tanto con teorías de referencia, realizando una revisión literaria sobre el tema, como datos estadísticos que serán recolectados a través de técnicas aplicadas a las empresas como encuestas, las cuales están avaladas por una comisión certificada, siendo aplicada de igual forma para todas las empresas, para así obtener un resultado certero de cada uno de los puestos de trabajos escogidos para la presente investigación.

Los resultados obtenidos en la investigación fueron la creación de cuatro perfiles de puesto de trabajo de Pub- Restaurants los cuales fueron Mesero, Copero, Ayudante de cocina y Cajero. Además, a través de las respuestas obtenidas en la dimensión empresa inclusiva, los resultados fueron que más del 66,6% de un total de 12 preguntas presentadas en dicha dimensión arrojaron que las empresas Pub – Restorant ubicadas en el Barrio Universitario de la comuna de Concepción, no cumplen con los criterios propuestos para considerarse empresas inclusivas.

Palabras Claves: Inclusión, inclusión laboral, ley 21.015, perfil de puesto de trabajo, discapacidad, accesibilidad.

Abstract

The following investigation comes considering all the late improvements made in Chile related to the laboral inclusion in people with some disability. With the new law of labor inclusion 21.015 which obligates companies with 100 or more workers to contract people who suffer certain disabilities. At the same time considering the

preparation that Laboral Formation Centres give on items related with the demands of the society.

The question focuses on the positions of jobs Pubs-Restaurants provide and how these determine the laboral insertion of people with a certain type of disability. Considering as well how the disabilities a person could have, affect the selection of staff in companies or in the other hand why a disabled person is directly not considered due to his different capacities.

This investigation has for objective to determine the possible profiles on jobs that Pub-Restaurants located near Universities of Concepcion provide. The process considered an analysis done to 4 potential jobs on Pub-Restaurants, applying an inquiry to these companies. Later on, making an analysis considering the skills and abilities required for a certain job and also designing a laboral profile on every job in all the companies mentioned. After this, creating a General Laboral Profile with the intention of contributing to the Laboral Centres for people with disabilities with the purpose of guiding new offers of work for them.

This Investigation has a quantitative focus because of the use of referential theories, doing as well a literary research about the topic which deals with statistical data that later will be collected with inquiries in all the companies. These inquiries are validated by a certificated commission being equally applied to all the companies. In this way we can rely on the results we get for every job chosen for this investigation.

The results from the investigation were, the creation of 4 profiles of jobs in Pub-Restaurants which were Waiter, Wash disher, Kitchen assistant and Cashier. Besides, through all the answers obtained from "inclusive company", the results were that more

of 66.6% of a total of 12 questions presented in the previous dimension demonstrated that the Pub-Restaurants located in the University street on the city of Concepcion, do not accomplish the criteria proposed to considerate themselves "Inclusive companies"

Keywords: Inclusion, laboral inclusión, law 21.015, Profile of job, accesibility, disability.

Introducción

Actualmente en nuestro país, el empleo y la discapacidad han presentado constantes cambios en beneficio de este último, con el fin de crear un país con mayores y mejores oportunidades laborales, en el marco de la inclusión.

A partir de esto, es importante mencionar el II Estudio Nacional de la Discapacidad. En el cual se encuestaron 12.265 personas entre 18 y más años y 5.515 personas entre 2 a 17 años. Este estudio arrojó que el 20% de los mayores de 18 años del país, es decir 2.606.914 personas, se encuentra en situación de discapacidad, contrastando con el 12,9% de la encuesta anterior del año 2005.

Este determina la cantidad de personas que viven en situación de discapacidad y sus características a nivel nacional urbano rural y regional, identificando las principales brechas de acceso a diferentes servicios.

El 56,0% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada y el 24,3% de las personas en situación de discapacidad severa participa en el mercado laboral. Del total de personas en situación de discapacidad, el 57,2% se encuentra inactivo, lo que corresponde a 1.488.576 personas, quienes no participan del mercado laboral, cifra que tiene diferencias estadísticamente significativas cuando se les compara con las personas sin situación de discapacidad, ya que éstas alcanzan una inactividad del 31%.

La participación laboral, es más baja para las personas en situación de discapacidad, 42,8% en total, lo que corresponde a 1.115.786 personas. Además, la participación

laboral de las personas en situación de discapacidad varía según su grado de discapacidad.

A partir de esto, se toma conciencia de que como país no se está completamente preparado para brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, debido a las barreras que existen en las empresas; como lo son la infraestructura, estructura, organización social del entorno y al desconocimiento que las empresas poseen en el tema de discapacidad.

Todo esto jugando en contra a aquellas personas, limitando aún más su inclusión laboral, ya que la inclusión laboral no solo conlleva a contratar a una persona con discapacidad en la empresa; sino también a aceptar sus diferencias percibiéndolas como una oportunidad de crecimiento tanto para la empresa como para la persona.

Es por esto que en Chile se tuvo que crear la Ley de inclusión Laboral n°21.015 la cual se promulgó en el año 2017, está incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, abriendo un sin fin de oportunidades de inclusión laboral a personas que presenten discapacidad y a su vez enriquecer a las empresas promoviendo la diversidad laboral.

Para poder tener un mejor acceso al mercado laboral es importante contar con un perfil laboral, el cual es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Como también es importante contar con un perfil del puesto de trabajo, el cual permite identificar aquellas características específicas y relevantes para poder cumplir las funciones del empleo.

Estas interrogantes surgen debido a que en Chile las personas en situación de discapacidad presentan una escasa participación en el mercado laboral, específicamente en el área de Pub-Restaurant, afectando y reduciendo su desarrollo laboral, y como consecuencia aumentando el desempleo, ya que *“Lamentablemente, las PcD no pueden acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén tienen menos posibilidades de ser contratados por las empresas, puesto que aún la mentalidad empresarial cree que contratar a una persona con discapacidad traería un sin fin de problemas y costos extras, sin detenerse a pensar que existe una alternativa al trabajo presencial que permite obtener altos índices de productividad y mediante ella se puede ocupar esa mano de obra que está dispuesta a dar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad.”* (Salazar, 2007).

Por lo tanto, como sociedad se debe plantear si se está preparado para aceptar que las personas en situación de discapacidad se desempeñen en cualquier área o tipo de empleo, ya que en muchas empresas se aísla al trabajador con discapacidad, creyendo erróneamente que este no es capaz de realizar un trabajo de manera eficaz, limitando a desenvolverse solo en áreas específicas, *“De este modo e inconscientemente, las bajas expectativas hacia el individuo con discapacidad son el punto de partida de un círculo vicioso que limita significativamente sus oportunidades”* (O’Brien, 1985), ofreciendo por consiguiente bajos sueldos, lo que muchas veces desmotiva a la persona con

discapacidad generando la creencia de que él no es capaz de hacer las cosas bien como el resto de las personas.

La problemática en la que se basa este estudio, surge de la siguiente interrogante, ¿Qué puestos de trabajo poseen los Pub-Restaurant, y que habilidades y destrezas deben poseer las personas para su contratación?

Es por esto que surge una incertidumbre como futuras educadoras diferenciales en cuanto a cuáles son las características de los empleados que buscan los Pub-Restaurant al momento de la contratación de personal, y así conocer si realmente las características, habilidades y destrezas de las personas en situación de discapacidad encajan dentro de lo que requieren estas empresas.

Por ende, se recopiló información a través de encuestas para crear Perfiles Laborales con la información entregada por los Pub-Restaurant, para así hacer partícipe a las personas en situación de discapacidad en este rubro, con el fin de ampliar su campo laboral.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

1.1. Formulación del Problema

Actualmente en nuestro país se han realizado constantes cambios en relación a la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, tanto en el sistema educativo, como en el sistema laboral; que es en el cual se focalizará en la siguiente investigación tomando en cuenta la inserción laboral como una oportunidad de progreso tanto en las personas, como en los empleadores y empleados. A partir de esto se enfocó la problemática de cuáles son las principales características y exigencias de los puestos de trabajo y de qué manera estas influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, como se va desarrollando la transición de la vida adulta y formación laboral de las personas con discapacidad para que puedan ser contratadas en puestos que las empresas necesitan.

Existen tres elementos que a día de hoy suponen un obstáculo en el proceso de inserción laboral. En primer lugar, lo que se ha dado en denominar la ausencia de necesidad, los empresarios que no han contratado personas con discapacidad tampoco sienten aliciente y no se movilizan para buscar candidatos con diversidad funcional, aunque hay que destacar que los directivos de empresa consideraban que las prácticas de formación en las mismas son muy importantes y mostraron disposición a aceptar alumnos en prácticas, esta iniciativa, al menos hasta ahora no se ha traducido en una intención y disposición real a la contratación. La segunda causa, hace referencia al desconocimiento y desinformación sobre el mundo de la discapacidad, son muchos los empresarios que aseguran que no cuentan con información adecuada sobre los tipos de discapacidades y, además, no sabrían cómo adaptar un puesto de su empresa según el tipo y grado de

discapacidad del candidato. La tercera barrera a la contratación de personas con diversidad funcional está relacionada con la imagen previa que existe del colectivo de personas con diversidad funcional, una imagen que parte del desconocimiento y la desinformación acerca del mundo de la discapacidad y que, por ende, se conforma a partir del prejuicio que existe sobre este colectivo, denominándose percepción del colectivo. (Romero, 2014)

Peñas (2010) asegura que muchos de los obstáculos se pueden evitar y que, además, no podemos permitir que las personas con diversidad funcional se encuentren excluidas, porque detrás de cada persona se encuentra un individuo con valores, y eso ha de ser respetado por encima de todas las cosas, Molina-Fernández, Medero, Pérez-Jorge, y Oda-Ángel (2017).

Según el II Estudio Nacional de Discapacidad (2015) “Tres de cada cuatro personas en situación de discapacidad han trabajado, al menos, una vez. Cuestión que se evidencia en los datos, lo que indicaría que existen ciertos factores que con el tiempo tienden a excluir a las personas en situación de discapacidad del mercado laboral, lo que se traduce en su no participación dentro del mundo laboral y una inestable permanencia”. Es por esto que, según lo anterior, uno de los factores que puede afectar la inserción laboral de las personas con discapacidad es que los perfiles laborales que tienen las empresas son inciertos, y esto limita la contratación de las personas en situación de discapacidad.

Por otro lado, se ha puesto en evidencia a través de diversos estudios que “Una vez que la persona con discapacidad se incorpora al mercado del trabajo, su ocupación se centra

en trabajos de tiempo parcial y menos remunerados que los de los trabajadores sin discapacidad. (Zwinkels, 2001; Pascual y Cantarero, 2007), lo cual indica principalmente que los rubros a los cuales se les facilita trabajar a las personas con discapacidad son principalmente aquellos que son de fácil acceso a contratación, lo cual llegan a estar muchas veces categorizados para personas con discapacidad.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación surge de la interrogante, ¿Qué puestos de trabajo poseen los Pub-Restaurant, y cómo estos determinan la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad?, además de que manera influyen las diversas discapacidades que presentan las personas en la selección del personal de las empresas, o por el contrario ¿Por qué motivo no contratan a personas con discapacidad?

Esta investigación es pertinente, ya que el rubro escogido no ha mostrado tanta accesibilidad para las personas que presentan alguna discapacidad, dado que los espacios que se observan en este tipo de lugares frecuentemente transitados por jóvenes y adultos no están totalmente adaptados estructuralmente, lo que no resguarda la seguridad de este grupo de personas, no obstante, ampliará el campo laboral, brindándoles nuevas oportunidades de trabajos en un rubro diferente, donde podrán adquirir nuevas habilidades, aprendizajes y/o destrezas, además de otorgarles satisfacción personal al lograr desenvolverse plenamente en labores diversas, aumentando así su autoestima y autoconcepto, generando también un aumento en su calidad de vida.

Además, podrán adquirir y potenciar sus habilidades sociales debido a que *“cuando se habla de habilidades sociales, se refiere a la destreza para actuar socialmente, compartiendo el movimiento y el cambio de una cultura o una sociedad concreta dentro de la realidad.* (Michelson, 1993), esto ya que el trabajo en los pub-restorant permitirá relacionarse con diversas personas, por otro lado, será más motivante dado que en estos trabajos se suele contar con trabajadores y clientes jóvenes, donde la mayoría de estos son estudiantes universitarios, por ende, las aspiraciones y ambiciones que poseen son diferentes a las que mayoritariamente se le ha inculcado a este grupo de personas.

Por consiguiente, el roce que se produce entre ambas partes será de carácter positivo, ya que constantemente existirá un grado de sociabilización, lo que conlleva a incentivar a los jóvenes que poseen algún tipo de discapacidad, a subir sus expectativas, creyendo más en sus capacidades y nuevas habilidades que han desarrollado durante su estancia como trabajador dentro del barrio universitario, dado que sus experiencias en el presente, como trabajadores en sus respectivas labores, será vista desde una mirada que contribuya a su desarrollo personal y social.

Es por esto que, se espera que todas las empresas cuenten con un perfil de puesto de trabajo inclusivo, en donde las personas con discapacidad puedan optar a este sin ningún tipo de barrera que se los impida o los limite; y así brindar una diversidad de oportunidades.

Por consiguiente, la educación que reciban las personas con discapacidad es una llave a la puerta de entrada tanto a la inclusión social como laboral.

La novedad de este proyecto de investigación radica en la creación del perfil de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad, con el fin de ampliar el campo laboral de estas personas, puesto que se enfocará en las diversas labores que desempeñan estos locales, tales como, recepcionista, garzones, cocineros, encargado de bar y cajeros. Cabe mencionar que el rubro de aseo y ornato no se consideró, puesto que se pretende ampliar el campo laboral y no caer en la cotidianidad.

A través de esto se interiorizó en el área y rubro escogido, en la medida en que se trabajó con los perfiles laborales de los puestos específicos con la aplicación de instrumentos, y de esta forma se diseñó un perfil del puesto de trabajo que permita a los centros de formación laboral ampliar las opciones laborales de los estudiantes y personas en situación de discapacidad.

Por ende, estos perfiles de puestos de trabajo fueron enviados a los centros laborales para que puedan desarrollar las habilidades que les exige el perfil, brindándoles así más oportunidades de empleo a las personas en situación de discapacidad, ampliando su campo laboral. Para que así además estos puedan preparar a los (as) estudiantes, desarrollando en estos (as) diversas habilidades considerando los perfiles laborales entregados, para que así su inserción laboral sea mucho más pertinente, tanto para las personas en situación de discapacidad, como para las empresas, ya que así estos conocerán los perfiles laborales y podrán recibir una preparación adecuada para ser parte de estos locales.

Dichos perfiles radicarán en afianzar sus habilidades sociales, cognitivas y motoras, para que así los estudiantes que estén interesados en estos puestos de trabajo tengan mayores posibilidades de obtener el empleo.

Según la tesis “Estructuración de perfiles laborales de las áreas de servicio del Mall del Centro Concepción, como base para la inserción laboral de personas en condición de discapacidad, en la comuna de Concepción”. Carrillo et al. (2016). Está sólo se centra en una elaboración que engloba sólo a las empresas del Mall del Centro, las cuales, según datos obtenidos en esta investigación, si bien tienen intención de contratar a personas en situación de discapacidad, no lo han hecho, debido a que el Mall no posee una infraestructura que sea accesible para el trabajo de personas en situación de discapacidad, utilizando esta barrera quizás como pretexto para la no inclusión de estas personas en las empresas.

En consecuencia, esta investigación se centró en empresas que sí desean contar con personal en situación de discapacidad. Específicamente en locales de Pub- restaurant, ubicados en el Barrio Universitario de la comuna de Concepción.

A su vez con esto se permite optar a las empresas que busquen un perfil laboral acorde a las características de cada uno, según su diagnóstico, características, habilidades y fortalezas.

Mencionar además que el año 2017 nuestro país saldó una deuda relevante en materia de inclusión de personas con discapacidad promulgando la ley 21.015 de inclusión laboral, ley que provee y salvaguarda el derecho de trabajo de las personas con discapacidad

cuidando las condiciones para su ejercicio pleno, lo anterior representa un gran desafío como sociedad y particularmente para las empresas que deben asegurar la implementación adecuada de esta, velando el cumplimiento de aspectos como la selección preferente, resguardos y precauciones para cautelar procesos de selección transparentes y no discriminatorios. Como sociedad tenemos que comprender el importante avance que representa dar para Chile esta legislación, no sólo porque disminuye la barrera de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, si no que cunda a mejorar la calidad de vida de ellas y sus familias lo que le permite contribuir y aportar con su trabajo y capacidades a la construcción y desarrollo de nuestro país.

Además, de crear conciencia en la sociedad mostrando que las personas en situación de discapacidad son capaces de realizar una labor dentro de las empresas como cualquier otro trabajador, si se le brindan las habilidades y herramientas necesarias durante su enseñanza previa.

Este tema tiene relevancia social, debido a que ahora las grandes empresas deberán contar con personas en situación discapacidad entre sus filas, abriendo más oportunidades laborales a estas, brindándole así la oportunidad de optar a una mejor calidad de vida, siendo más independientes y autodeterminados que es lo que se busca generar en estas personas.

Para esto debe existir un cambio de mentalidad en nuestra sociedad, brindado una mayor accesibilidad a las personas que posean algún tipo de discapacidad, ya sea en cuanto a la infraestructura, comunicación, información referida a los diferentes tipos de discapacidades que existen para así tomar las medidas de seguridad pertinentes si es que

llegase a ocurrir algún tipo de accidente laboral. Tomando en cuenta que es el medio quien debe adaptarse a este tipo de personas y no ellas a nosotros, creando una conciencia totalmente inclusiva, de tipo no competitiva sino más bien buscando el bien común de la sociedad empresarial.

1.3. Delimitaciones

Los marcos en los cuales se desarrolló la presente investigación, fueron en los ámbitos de inserción laboral de las personas con discapacidad y además, cuales son las exigencias de los puestos de trabajos de diversas empresas en los cuales pueden ser insertas las personas en situación discapacidad.

La investigación se realizó en los Pub- Restorant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción, que posean un mínimo de 5 trabajadores y 3 años de funcionamiento. La recopilación de información se realizó en los meses de septiembre a noviembre de manera presencial, en donde se entregaron los instrumentos a las empresas durante las primeras 2 semanas y se asistió a estas a reunir información durante estos meses las veces que fueron necesarias.

Cobertura geográfica

En la presente investigación se considerará Barrio Universitario a los puntos demarcados, en el anexo 1

El grupo de Pub-Restaurant están ubicados en la comuna de Concepción, específicamente en el Barrio Universitario, en donde se centró la investigación.

Esta investigación se realizó con el apoyo y la colaboración de los trabajadores de los Pub-Restaurant ubicados en el Barrio Universitario. Con el fin, de crear perfiles de puestos de trabajo inclusivos en dichas áreas. Además, se contó con la participación de los gerentes y/o encargado de Recursos Humanos de las empresas en cuestión para hacer un levantamiento de información acerca de la investigación.

Cobertura temporal

La investigación hace referencia a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad las cuales buscan ampliar su campo laboral, puesto que, existen múltiples barreras basadas en estereotipos sobre el rendimiento de estas personas.

A pesar de lo señalado anteriormente existe hoy en día una mayor cantidad de información con respecto a la discapacidad y por ende se han abierto más posibilidades laborales, ya que a contar de abril del año 2018 entra en vigencia la nueva ley de inclusión laboral, la ley 21.015, la cual establece que las empresas con más de 100 trabajadores deben contar con una cantidad de un 1% de trabajadores en situación de discapacidad. Es por esto que se espera a futuro un aumento en estas cifras, para así

lograr ampliar las oportunidades de trabajo e inserción laboral en personas con discapacidad.

1.4. Estado del Arte

A continuación, se exponen diversos artículos e investigaciones relacionados a transición a la vida adulta, calidad de vida y empleabilidad en personas con discapacidad.

Al comienzo se presenta un artículo denominado “Estudio acerca del apoyo educacional y laboral para alumnos en situación de discapacidad intelectual: El caso de cinco instituciones de educación especial en Santiago, Viña del Mar y San Antonio, elaborado por Shopia Gómez en el año 2016. Este tuvo como objetivo describir el apoyo que reciben los alumnos en situación de discapacidad intelectual del sistema de educación especial y como este apoyo promueve su autonomía. Como objetivos específicos se propusieron investigar los roles de los profesores, descubrir el nivel de autonomía que tienen los estudiantes e identificar cómo el sistema de educación especial apoya a la inserción laboral. Teniendo como principales resultados que, aunque todos los alumnos y profesores expresaron su satisfacción con el apoyo para la enseñanza de la autonomía en sus experiencias académicas, un 72% de los padres encuestados opinaban que “casi no hay apoyo” o “poco apoyo”, y un 57% de los padres expresaron que no habrá trabajos disponibles para sus hijos cuando les corresponda.

Consecutivamente, se sigue con esta línea investigativa, sobre un artículo acerca de “Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y post escolares” Maria Pallisera Díaz, et al en el año 2013. Este tiene como propósito obtener datos sobre la adecuación de los servicios o dispositivos que trabajan con jóvenes con discapacidad a lo largo de su proceso de

transición a la edad adulta y vida activa, tanto en el escenario escolar como en el postescolar. Los resultados de la investigación señalan que la aplicación del método Delphi les permitió aproximarnos a las percepciones y valoraciones de expertos tanto del ámbito escolar como postescolar sobre diferentes aspectos relacionados con el proceso de tránsito, e identificar algunas de las situaciones que dificultan este proceso a los jóvenes con discapacidad. Las más destacadas son la existencia de discrepancias entre el centro ordinario y el centro de educación especial. Estas discrepancias se concretan en la visión del proceso de transición como un proceso global, la adecuación del currículum y la realización de acciones sistemáticas dirigidas a facilitar la transición. En todos ellos, se valora que en el centro de educación especial se desarrollan acciones más adecuadas. Además, que no existe un modelo educativo y curricular consensuado para la etapa de transición, entre otros.

Posteriormente, se menciona una investigación que evalúa la expuesta anteriormente. Esta investigación se denomina “La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales”. Judit Fullana Noell, et al en el año 2015.

Se propuso como objetivo presentar la evaluación de un Programa de Transición a la Vida Adulta, para jóvenes con DI, desarrollado por una entidad que trabaja en el contexto post-escolar. Los resultados obtenidos gracias a la investigación, dan cuenta que los programas de este tipo ponen de manifiesto la necesidad de trabajar competencias y habilidades relacionadas con la autonomía, el cuidado personal, el conocimiento del entorno, habilidades sociales, etc. mucho antes de que el joven termine

su período de escolarización obligatoria. Se trata de competencias que van a incrementar las oportunidades de inserción laboral y de participación social, así como de establecimiento de relaciones adultas y de emancipación.

Por otra parte, otro estudio se basa en “La transición a la vida activa de personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo”. Riaño-Galán, et al en el año 2014, se discute el tema de la discapacidad intelectual. A su vez esta se relaciona con la anterior investigación, ya que un buen desarrollo de transición a la vida adulta se pueden desarrollar diversos talentos en las personas en situación de discapacidad pudiendo así insertarlos laboralmente ya que las empresas pudiesen contratar debido a que este talento se acopla con las características del puesto de trabajo que se desea cubrir, en el cual se discute el tema de la discapacidad intelectual. Como principales resultados arrojados se obtuvo que el alumnado español muestra las medias más altas en cinco escalas, no así en adaptabilidad, en donde el alumnado danés obtuvo un puntaje mayor. El alumnado finlandés obtuvo puntuaciones más bajas que los daneses en cuatro de las escalas (adaptabilidad, emotividad, actividad y sociabilidad), no así en empatía y asertividad, todo esto hace notar las diferencias que existen en los resultados de ambas escalas.

Continuando con la línea sobre transición el artículo “Formación para la Integración Socio laboral de Personas con Discapacidad Intelectual bajo el Enfoque de Empleo con Apoyo” elaborado por Carolina Chacana Yordá - Cristina Orozco Canelo en el año 2017 propone una reflexión en función de datos que aporta el Mineduc, respecto a la experiencia en las escuelas especiales y la participación en el Programa de Integración

Socio-Laboral para Personas con Discapacidad Intelectual de la Universidad Central sostenido en el Empleo con Apoyo como una tecnología Viable en la cual se plantea que la capacitación laboral se deben entrenar hábitos, destrezas, cumplimiento de horario, responsabilidades laborales, rol de trabajador, es decir, habilidades polivalentes, condiciones que permitirán al joven con discapacidad ser fácilmente adaptable al cambio laboral. Es decir, enfrentar con mayores posibilidades de éxito su colocación laboral.

Finalmente, en la investigación “Los planes de transición al trabajo: Una opción inclusiva formativa para personas con discapacidad” de Montserrat Castro Belmonte y Montserrat Vila Suñe (2014), analizan la adecuación de los Planes de Transición al Trabajo (PTT) un programa ofrecido como espacio formativo no segregado para personas con discapacidad. En donde sus objetivos son, identificar cuáles son los elementos que permiten que este programa sea adecuado a personas con discapacidad, y plantear para este programa una propuesta de acciones de mejoras. Como resultados se obtuvieron, que se debe realizar una propuesta basada en personas con discapacidad. Por lo que, se debe profundizar en la eliminación de medidas alternativas que se aplican a las empresas y que evitan la inclusión en entornos ordinarios. Al igual que los tutores de los PTT, deben incluir más datos sobre la situación social de los estudiantes, puesto que esta información servirá como indicador para conocer si existen cambio en su situación laboral y a su vez su situación social.

Empleabilidad

El siguiente estudio se centra en “La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral” Fundación ONCE, 2014, (Organización Nacional de Ciegos Españoles) en el cual se transmite a la población nacional las inquietudes que presentan dichas personas al momento de salir de los estudios ya sean estos superiores o medios, esta investigación fue dirigida por la fundación ONCE la cual su objetivo es la integración socio-laboral de las personas con discapacidad a la cual bien sabemos que actualmente presenta diversos obstáculos que abordan en su proceso de inserción laboral, por ende se hace hincapié en disponer de información fiable y actualizada la cual se puedan abordar proyectos y actuaciones que contribuyan a minimizar las barreras de esta población.

A sí mismo, el siguiente artículo “Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay” elaborado por Armín Reyes Giménez en el año 2015, se relaciona con el anterior, ya que ambos tratan el tema de empleabilidad de personas con discapacidad. El artículo tiene como objetivo identificar la situación laboral de las Personas con Discapacidad (PcD) en Paraguay, verificar el cumplimiento de las leyes de inserción laboral en instituciones públicas registradas en la Secretaría de la Función Pública e indagar sobre la inserción laboral de las Instituciones Privadas, en cuanto a la incorporación de PcD como empleados. Este tiene como principales resultados que existe un alto porcentaje de PcD que se encuentran en edad económicamente activa que no pueden acceder a un trabajo, dado a que la proyección estimada actualmente solo llega al 5% de la población equivalente a 15.816 habitantes

de PcD que están en condiciones de ser insertadas laboralmente, siendo apenas el 1% de esta población que ya han logrado ser insertada, quedando mucho por hacer en el área de la inserción laboral de las PcD.

Por otro lado, en el artículo “Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad”, elaborado por Desireé González González, et al en el año 2017, se propone el objetivo de analizar las variables que pueden influir en la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, así como poder conocer las diferentes opiniones y expectativas que tienen tanto el profesorado como los/as directores/as de empresas en relación con la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. A su vez los principales resultados en relación a las empresas, éstas destacaron de forma mayoritaria que las prácticas en empresas ayudaban a los jóvenes con diversidad funcional a ser más independientes, además recalcar que existen puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con discapacidad y más de un 59% de los directivos estarían dispuesto a tener este tipo de alumnos en práctica. Sin embargo, un 72% consideraron que no existía igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y un 63% consideró que el ambiente laboral podría verse afectado al haber una persona con diversidad funcional trabajando en la empresa. Además, un 63% no estaba de acuerdo en que la contratación de una persona con discapacidad afectará negativamente a la imagen de la empresa, un 54% consideraba que no se estaban considerando las necesidades de las personas con diversidad funcional frente al empleo. Se observó un mayor acuerdo respecto a la idea de que afectan más negativamente a la empresa las personas que tienen alguna discapacidad física que aquellas que tienen una discapacidad sensorial.

Para finalizar en temas de empleabilidad, en el artículo “ El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad” elaborado por Beatriz Gandarillas Gutiérrez, et al en el año 2014, también habla sobre variables de contratación de personas en situación de discapacidad que influyen en la inserción laboral al igual que el artículo anterior, ya que consiste en examinar el cambio de actitudes hacia este colectivo minoritario que posee discapacidad obtuvieron como resultado de la presente investigación que podrían tener aplicaciones prácticas para los procesos de selección. Por ejemplo, se podría dar mayor responsabilidad o, al menos, aumentar la creencia subjetiva de tener responsabilidad, a las personas encargadas de evaluar los currículos de posibles candidatos justo antes de evaluarlos. Según los resultados encontrados, eso contribuiría a la generación de actitudes favorables hacia las personas con discapacidad fuertemente calificadas, facilitando su posterior inserción laboral. Como se ha puesto de manifiesto, esta práctica también limitaría la contratación potencial de candidatos poco cualificados.

1.5. Hipótesis y/o Pregunta de investigación

Se cree que las personas en situación de discapacidad necesitan tener el conocimiento de cuáles son los perfiles de los puestos de trabajos de las empresas, al momento de postular a una de ellas. Con el fin de saber si cumplen con las competencias necesarias para la ejecución del cargo analizado, así mismo saber el nivel de complejidad del puesto de trabajo.

En consecuencia ¿Qué puestos de trabajo poseen los Pub-Restorant, y que habilidades y destrezas deben poseer las personas para su contratación?

Se desconocen los criterios utilizados por las empresas para la contratación de personal, puesto que, no existe un perfil laboral que determine las habilidades y destrezas que deben poseer las personas al momento de postular al puesto de trabajo. Por lo que se crearon perfiles laborales y posteriormente fueron presentados en los Centros de Capacitación Laboral y dejados a su disposición, para que así logren potenciar las habilidades y destrezas señaladas en los estudiantes que estén interesados en alguno de estos puestos de trabajo.

1.6. Objetivos

A continuación, se darán a conocer los objetivos trabajados durante el estudio, los cuales responden a nuestra pregunta de investigación, la cual se basa en ¿Qué puestos de trabajo poseen los Pub-Restaurant, y que habilidades y destrezas deben poseer las personas para su contratación?

Objetivo General:

Determinar los perfiles de puestos de trabajo que presentan las empresas Pub- Restaurant que se sitúan en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción, a través de un análisis de estos, con el fin de entregar perfiles de puestos de trabajo a los Centros de Capacitación Laboral.

Objetivos Específicos:

- Identificar los puestos de trabajo existentes en los Pub-Restaurant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción.
- Inferir a través del análisis de resultados de las encuestas aplicadas, sobre las habilidades y destrezas que se deben poseer para trabajar en un puesto determinado.
- Diseñar un perfil laboral para cada puesto de trabajo.
- Contribuir a los Centros de Capacitación Laboral haciéndoles entrega de los perfiles diseñados para guiarlos a nuevas opciones de trabajo para personas con discapacidad.

CAPÍTULO 2. Marco Teórico

La inserción laboral de personas en situación de discapacidad en nuestro país requiere de un trabajo significativo dentro de la sociedad, disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad, pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

El presente estudio centra la atención en la inserción laboral, esta parte de un proceso aún más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

En los países latinoamericanos la inclusión social de las PcD es aún un desafío si consideramos las condiciones de vida, la pobreza y la desigualdad que afecta a todos los grupos vulnerables, entre los que se cuenta esta población. En la inclusión social la sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad, se defienden los derechos de todas las personas, lo cual permite y promueve la participación de grupos excluidos. Esto provocando que, disminuya la tasa de desempleo de personas con discapacidad. Las personas desocupadas, en el período de referencia, no tienen un empleo ni han trabajado al menos una hora en actividades económicas.

Es por esto, que se busca transformar los sistemas para que estos sean de calidad y permitan el acceso a todos. Por esto es importante señalar la inclusión social, su definición debe considerar el concepto de discapacidad propuesto por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud en la CIF. (Zondek,

2015). Este es un término genérico, la discapacidad incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales). (CIF, OPS, OMS, 2001)

De acuerdo a antecedentes entregados por el Informe Mundial sobre la Discapacidad publicado en junio de 2011 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, más de mil millones de personas presentan discapacidad a nivel mundial. El mismo informe señala que un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), demostró que “las PcD en edad de trabajar, en comparación con sus homólogos sin discapacidad experimentan desventajas significativas en el mercado laboral y tienen peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) es ligeramente superior a la mitad de las personas sin discapacidad (75%).

- **Discapacidad**

Existe una gran diferencia entre deficiencia y discapacidad, ya que deficiencia es, según la OMS, toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo. Y por otro lado se habla de discapacidad definiendo según la clasificación de la OMS, “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. Puede ser temporal o permanente,

reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana. En la actualidad, se está generando el término discapacidad, como falta de adecuación entre la persona y su entorno, más que como una consecuencia de la deficiencia de las personas.

Existen diferentes tipos de discapacidad, estas afectan a cada persona de forma diferente, por ende a continuación se explica brevemente cada una de estas:

Discapacidad intelectual: La discapacidad intelectual (trastorno del desarrollo intelectual) según el DSM - 5 lo define como un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico. Este se clasifica en distintos niveles de gravedad, leve, moderado, grave y profundo.

La definición más extendida de la discapacidad intelectual es la aportada por la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, AAIDD (Luckasson y Cols, 2002) que permanece vigente en la actualidad con una ligera modificación que sustituye el término retraso mental por el de discapacidad intelectual; la cual la define como: “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento cognitivo como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.” (Luckasson y Cols, 2011).

Discapacidad visual: La Discapacidad Visual es una alteración de la senso-percepción visual, que se puede presentar en diversos grados y ser consecuencia de distintos tipos de

etiologías. Este déficit se presenta en personas que poseen un remanente visual de 0.33 o menos en su medición central y se manifiesta a través de limitaciones cuantitativas y cualitativas en la recepción, integración y manejo de la información visual que es fundamental para el logro de un desarrollo integral armónico y la adaptación al medio ambiente.

Se puede presentar como:

- a. Baja visión, consiste en una disminución de la visión que se presenta de diferentes modos, sin embargo, la capacidad visual resulta funcional para la vida cotidiana, ya que aun cuando la dificultad, no imposibilita la realización de acciones que implican el uso de la percepción visual mediante la utilización de ayudas ópticas.
- b. Ceguera, se presenta cuando la visión es menor o igual a 0.05, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Condición que no resulta ser funcional para la vida cotidiana, por lo tanto, su desempeño se basa en el uso del resto de los sentidos.

(Decreto 170, 2010)

Discapacidad auditiva: Desde la perspectiva audiológica, se considerará discapacidad auditiva a una alteración de la senso- percepción auditiva en diversos grados y que se caracteriza por limitaciones cuantitativas y cualitativas de la recepción, integración y manejo de la información auditiva, que incide de manera significativa en el desarrollo y el aprendizaje.

Se consideran personas con discapacidad auditiva aquéllas con hipoacusia (pérdida parcial de la audición) o con sordera (pérdida severa o total de la audición). (Decreto 170/,2010)

Discapacidad motora: La discapacidad motora se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras* presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (MINEDUC, 2007)

Discapacidad múltiple: Se entenderá por multidéficit, en adelante discapacidades múltiples, la presencia de una combinación de necesidades físicas, médicas, educacionales y socio/emocionales y con frecuencia también, las pérdidas sensoriales, neurológicas, dificultad de movimientos y problemas conductuales que impactan de manera significativa en el desarrollo educativo, social y vocacional. (Decreto 170, 2010)

Discapacidad Visceral: Según establece la disposición 2574/2011, «la discapacidad visceral es un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real».

Estos tipos de discapacidades anteriormente mencionadas muchas veces son vistas como una limitación al mundo del trabajo y estas personas son excluidas.

Las personas con discapacidad enfrentan diversas dificultades para su inserción en el mercado de trabajo. Presentar una discapacidad afecta negativamente a la participación laboral (en la tasa de paro y en la de actividad). Las diferencias no pueden ser explicadas en su totalidad por las características diferenciales entre estas personas y las que carecen de discapacidad, interviniendo en ellas un componente de discriminación y/o percepción de diferencias de productividad no observadas, pero habitualmente asociadas a la discapacidad. (Rodríguez Álvarez, 2012)

- **Barreras:**

Dentro de nuestra sociedad podemos encontrar diversas barreras para la inclusión laboral que pueden dificultar extremadamente el desempeño de las personas con discapacidades, estas se definen según La Organización Mundial de la Salud (2001) como: “Aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto al discapacidad, y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”.

- **Ley de Inclusión Laboral 21.015**

Aproximadamente hay 610 millones de personas con discapacidades en el mundo, de las que 368 millones están en edad de trabajar. En Latinoamérica se calcula que entre el 80% y 90% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas. La mayoría de quienes sí tienen trabajo, lo hacen en el sector informal que provee el 60% de los nuevos empleos, y estos reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. (Fondo nacional de la discapacidad, 2006)

Nuestro país presenta un porcentaje bajo de personas con discapacidad trabajando, a raíz de esto es que Chile crea un compromiso legal en donde se crea e implementa recientemente Ley de inclusión laboral 21.015, esta abre más oportunidades de trabajo a personas en situación de discapacidad o asignatarias de pensiones de invalidez.

Esta ley incentiva y amplía las posibilidades laborales de las personas registradas en el Registro Nacional de Discapacidad, este permite la incorporación de antecedentes de personas naturales con discapacidad o instituciones afines a un registro administrado por el Registro Civil, lo que les permite acceder a diversos beneficios.

Además, esta ley entrega oportunidades laborales a quienes sean asignatarias de pensiones de invalidez, debiendo las empresas con 100 o más trabajadores disponer del 1% de su dotación para tales efectos. De no ser posible cumplir con esta obligación, la ley permite a las empresas adoptar medidas alternativas. (Ley 21.015, 2017)

La implementación de esta nueva ley genera una mejor calidad de vida para las personas con discapacidades, ya que les produce un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona.

- **Formación laboral y empleo.**

En educación, se presentan diversas alternativas para la inserción a la vida laboral de personas con necesidades educativas especiales, estas según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) están relacionadas con las ayudas y los recursos especiales que hay que proporcionar a determinados alumnos y alumnas que, por diferentes causas, enfrentan barreras para su proceso de aprendizaje y participación. Estos alumnos y alumnas pueden ser niños de la calle, niños trabajadores, con algún tipo de discapacidad, de poblaciones indígenas, etc.

Estas alternativas se visualizan en oportunidades de experiencias laborales, que permita la autonomía e independencia de los estudiantes para una futura inserción laboral.

Como opciones de formación al mundo laboral para personas en situación de discapacidad, se encuentran los Centros de Preparación Laboral, donde capacitan a personas en situación de discapacidad favoreciendo la adquisición de aprendizajes que posibiliten sus desempeños en la vida laboral. Para acceder a formación laboral necesario que la persona adquiera la madurez vocacional, la cual se trabaja en estos centros laborales de manera que las personas en situación de discapacidad adquieran además nuevas habilidades relacionadas con sus intereses vocacionales, también se encuentran las Escuelas Especiales, los cuales son centros especializados que educan a estudiantes con discapacidad que requieren apoyos permanentes e intensivos en el área

de la comunicación, del funcionamiento adaptativo, de su autonomía e independencia personal, y adecuaciones curriculares de acceso o a los objetivos de aprendizaje según las características y necesidades de los estudiantes frente al currículum, para así asegurar su proceso educativo y de transición a la vida adulta. Por otro lado, se encuentran los Programas de Integración Escolar, el cual es una estrategia inclusiva que permite poner a disposición el sistema escolar recursos humanos y materiales adicionales para proporcionar apoyos a estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales en los establecimientos de educación regular y equiparar oportunidades de participación y progreso en su aprendizaje.

Estas instancias de aprendizaje mencionadas anteriormente generan a las personas en situación de discapacidad oportunidades de empleabilidad, ya que esta es capacidad que tienen los trabajadores de moverse autónomamente en el mercado laboral, reconociendo claramente sus habilidades y conocimientos desarrollados a lo largo de su trayectoria laboral e identificando sus posibilidades de actualización de los mismos. En términos amplios es el desarrollo de capacidades que le permitan a la persona tener posibilidades reales no sólo de conseguir un trabajo sino también movilizarse y mantenerse activo en el mercado laboral. (Glosario técnico de términos relacionados con los temas de competencia del SENCE estudios - Servicio Nacional de Capacitación y empleo, 2003)

Existe una amplia gama de empleos para personas con discapacidad, a continuación, se definen brevemente los tipos más usados de opciones laborales y que mejores resultados han tenido en la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral en Chile.

Uno de ellos es el empleo con apoyo, este se basa en la integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea. El empleo con apoyo, dentro de este planteamiento, es la herramienta que permite dar el paso hacia el empleo integrado a aquellas personas que de otra manera no podrían alcanzarlo. El empleo con apoyo tiene características específicas.

El propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad en el empleo son consideraciones clave. El objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un futuro. El énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades. Las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al empleo con apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado necesarios. (Zondek et al, 2006)

Por otra parte, están los talleres protegidos, estos se describen como aquel lugar donde se desarrollan habilidades laborales, pero en condiciones especiales. Los talleres protegidos tienen horarios de trabajo no muy extensos y la presencia constante de un instructor que supervisa constantemente las labores de las personas que tienen habilidades mínimas. Por lo general las instituciones implementan un taller protegido

para aquellos jóvenes con discapacidad intelectual y psíquica moderado y severo que sólo pueden desarrollar habilidades sociales: vestirse, comer solos y la participación en actividades de interacción. También realizan manualidades, pero no siempre cumplen con todo el proceso de producción. Para aquellos jóvenes con discapacidad intelectual leve que logran dominar el proceso de producción en su totalidad, existe el taller en tránsito. La mayoría de ellos sale a trabajar a la calle. Los horarios son similares a los de la empresa para dar oportunidades de desarrollo, graduado a su potencial, rendimiento y capacidad. (Zondek et al, 2006)

Por último, se encuentra el empleo formal o normalizado, es el empleo en empresas normalizadas en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad y el empleo en el sector público. También se considera el empleo formal el empleo autónomo, que es el generado por el propio trabajador con discapacidad constituyéndose como autónomo o creando una empresa, tenga o no otros trabajadores bajo su dependencia, ya que esta modalidad es absolutamente normal en la estructura laboral.

Es relevante conocer el perfil laboral que buscan las empresas al momento de contratar a personas en situación de discapacidad, con el fin de preparar a los jóvenes a raíz de estas peticiones. Puesto que, el perfil laboral se basa en la descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción. Arnaz (1981).

A su vez, Díaz- Barriga (1993) opina que el perfil profesional o laboral lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional.

Luego de conocer el perfil laboral es necesario realizar un análisis de los puestos de trabajo, el cual para Mercado, E. y García (2010) es la fase donde el preparador o preparadora laboral realiza un análisis de los diferentes sectores acordes con los perfiles de empleabilidad de los usuarios y las usuarias para determinar el candidato o candidata más adecuado para cubrir ese puesto de trabajo, por lo que se requiere de un análisis de los puestos de trabajo solicitados, teniendo en cuenta la descripción de las tareas a realizar, los ritmos de producción, el rendimiento exigido en el entorno laboral, las características y complejidad del uso de herramientas y maquinaria, así como las condiciones laborales y relaciones externas y los riesgos laborales que se pudieran producir en su actividad laboral.

Esto con el fin de conocer cuáles son los criterios de selección que utilizan las empresas en la contratación de personal, ya que esta selección de personales aquella acción, actividad, que desplegará el departamento de recursos humanos y que consiste en elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante en una empresa.

Las personas para ser contratadas en un puesto de trabajo deben atravesar por un proceso de evaluación para la selección, que pretende reconocer entre los postulantes al puesto de trabajo, quien cumple con los requisitos, habilidades y destrezas necesarias para dar cumplimiento al puesto en cuestión.

En el proceso de selección, se requiere un análisis de las competencias necesarias para un adecuado desempeño en el puesto de trabajo, para posteriormente realizar una evaluación de las competencias a los postulantes al puesto de trabajo, ya que “La selección basada en competencias requiere la definición previa de las competencias necesarias para un adecuado desempeño en el puesto que se pretende cubrir, y en segundo lugar la evaluación de esas competencias en los candidatos al puesto.” (Gil, 2007)

Las competencias en el mundo laboral surgen en los saberes y habilidades concretas que deben poseer las personas postulantes a un puesto de trabajo determinado, ya que según Scans 1992, se pueden distinguir dos niveles de competencias, tales como:

- a) Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual.
- b) Se agregan a las anteriores otras relacionadas al uso de recursos (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).

La recogida de información sobre el perfil de la oferta laboral, para una persona con especiales dificultades de inserción, debe ir más allá del simple análisis de las competencias académicas y profesionales, exige analizar la oferta de un modo más global, incidiendo en el análisis de otras variables del entorno, como pueden ser las condiciones físicas y materiales del puesto, la secuenciación de las tareas, la disponibilidad de los apoyos, etc. Para realizar un buen ajuste y un satisfactorio proceso de inserción laboral para una persona con especiales dificultades, es importante el grado de información recogida por parte del técnico de inserción o del preparador laboral sobre la empresa, los requisitos del puesto de trabajo (realización de la tarea, estándares de productividad, etc.), el entorno y el ambiente laboral, incluyendo entre otras muchas variables, la disponibilidad de los apoyos naturales.

Para realizar un adecuado análisis de trabajo es necesario examinar la empresa en su conjunto, el objetivo es identificar qué partes de la empresa brindan mejores perspectivas y oportunidades para las personas con discapacidades; luego decidir qué empleos deben analizarse, los cuales deben brindar mayores oportunidades para las personas con discapacidades, además se debe recopilar información, registrar la información, y por último analizar e interpretar la información recopilada.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se realizó un trabajo tanto con teorías de referencia, realizando una revisión literaria sobre el tema, como datos estadísticos que serán recolectados a través de técnicas aplicadas a las empresas como encuestas, las cuales están avaladas por una comisión certificada, siendo aplicada de igual forma para todas las empresas, para así obtener un resultado certero de cada uno de los puestos de trabajos escogidos para la presente investigación.

Posteriormente se realizó un análisis de puesto de trabajo de cada empresa, creando perfiles laborales de cada puesto, que posea cada Pub- Restorant, finalizando con perfiles de estos puestos a nivel general, los cuales están plasmados en el trabajo investigativo a modo de tablas de resultados y porcentajes, evidenciando claramente en el proceso un enfoque de investigación cuantitativo, ya que *“El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acordándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos*

estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.”

(Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4)

3.2 Alcance de estudio:

La presente investigación es de tipo descriptiva, puesto que se realizó un análisis literario de investigaciones relacionadas con el tema en cuestión.

Además, se recogió y midió información con instrumentos validados por un grupo certificado y se definió lo que se midió. Ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir o al menos visualizar lo que se medirá, y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos.” y así también lo menciona Selltiz (1965), “en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo se va a lograr precisión en esa medición. Asimismo, debe ser capaz de especificar quién o quiénes tienen que incluirse en la medición. Por ejemplo, si vamos a medir variables en empresas es necesario indicar qué tipos de empresas (industriales, comerciales, de servicios o combinaciones de las tres clases; giros, tamaños, etc.)”.

Por ende, en esta investigación se recolectaron los datos, para posteriormente describir a las empresas según sus respuestas y así se llegó a un resultado a modo general, no pretendiendo comparar a las empresas según su método de trabajo, sino que a través de sus respuestas se realizó un análisis de los puestos de trabajo para determinar los perfiles laborales de estos.

3.3 Diseño de investigación:

La presente investigación es de tipo no experimental, puesto que se seleccionaron diversos Pub-restorant del Barrio Universitario de la comuna de Concepción, dado que “La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido.”(Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es decir, es una investigación empírica, ya que se basa en la observación y en la evidencia de los datos obtenidos. Igualmente señalar que es sistemática, debido a que es un proceso en donde se relacionan hechos aislados, puesto que se recolectó información acerca de los perfiles de puestos de trabajo de cada una de las empresas partícipes en esta investigación, con el fin de crear un perfil único para cada puesto de trabajo.

"De acuerdo a Kerlinger (1983), la investigación no experimental es sistemática y empírica. Sistemática porque no deja los hechos a la casualidad, sino que se trata de una actividad disciplinada. Empírica porque se trata de recolectar y analizar datos de la realidad". Es por esto que se observó y analizo la realidad de cada empresa, sin influenciar e intervenir en ellas. A su vez, la investigación es de carácter no experimental transeccional, debido a que se recolectaron datos a través de una encuesta de perfiles de puestos de trabajo en un tiempo específico, con el propósito de describir y analizar las variables de cada empresa, ya que se investigaron datos como jornadas

laborales, habilidades y destrezas, entre otros, para cada puesto de trabajo. Además, se abordaron preguntas respecto a la infraestructura y empresa inclusiva.

Por otra parte, mencionar que esta investigación es de carácter transeccional descriptivo, dado que, se analizaron diversas variables de cada empresa en un momento dado, describiendo su incidencia e interrelación; en este caso puestos de trabajo como:

Ayudante de cocina, Copero, Mesero y Cajero. En base a los puestos mencionados anteriormente se realizó una comparativa de todas las empresas Pub- restaurant ubicadas en el Barrio Universitario, proporcionando una visión mucho más amplia de la investigación que se llevó a cabo. “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Cabe mencionar que en los estudios descriptivos no se manipula la información obtenida, puesto que cada variable de los puestos de trabajo se trata individualmente.

A modo general mencionar que, “En los diseños no experimentales no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Es por esto que se abordaron las principales características y circunstancias ya existentes, como las distintas exigencias de los puestos de trabajo, observando de qué manera estas influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad, para así finalizar con

la creación de los diferentes perfiles de puestos de trabajo que se llevaron a cabo en cada una de las empresas visualizadas en el barrio universitario que se encuentran ubicadas dentro de la comuna de Concepción.

3.4 Método:

En esta investigación se empleó el método inductivo, para Hernández Sampieri, R., et al (2006, p. 107) “el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”, ya que se parte desde la recolección de datos de los puestos de trabajo de cada empresa, a través de diversas técnicas utilizadas de manera particular.

Posterior a esto se realizó un análisis estadístico y numérico de las respuestas dadas por las empresas en cada instrumento, para así finalmente realizar una conclusión de las respuestas entregadas por parte de las empresas partícipes en la investigación y, a través de esto identificar los puestos de trabajo existentes para la creación de perfiles laborales de cada uno de ellos.

3.5 Técnica:

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos de la presente investigación fueron encuestas, las cuales constituyen a los procedimientos concretos realizados para lograr el levantamiento de datos, y así conocer los puestos de trabajo que poseen estas empresas.

Además de conocer las habilidades y destrezas que deben tener las personas para postular a los puestos de trabajo para posteriormente ser contratado. (ANEXO 2)

Las encuestas realizadas contenían un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recogió y analizó una serie de datos de cada empresa encuestada. La información se recogió de modo estandarizado mediante un cuestionario (instrucciones iguales para todos los sujetos, idéntica formulación de las preguntas, etc.), lo que faculta hacer comparaciones intragrupalas.

Se crearon perfiles laborales a través de toda la información recolectada, los cuales se les proporcionaron a los Centros de Capacitación Laboral, para que así logren potenciar las habilidades y destrezas de los estudiantes en situación de discapacidad según los perfiles que se les entregaron, con el fin de otorgarles más posibilidades de empleabilidad.

Gracias a la implementación de estas técnicas se obtuvieron diversos resultados, los cuales se dieron a conocer en los centros de capacitación laboral, con el fin de informar acerca de los puestos de trabajo de los Pub-Restaurant y dar a conocer el perfil de estos.

La encuesta aplicada consta de 4 dimensiones, las cuales son: dimensión sociodemográfica en la cual se especifican los datos geográficos de la empresa, dimensión datos generales de la empresa los encuestados fueron respondiendo a través de una X los ítems acorde a las características de la empresa, estos fueron 8 enunciados correspondientes, por otro lado, se encuentra la dimensión del puesto de trabajo en la cual se presentan 4 subcategorías referidas a cada puesto de trabajo, los cuales fueron Mesero, Ayudante de cocina, Copero y Cajero, los encuestados debían marcar con una X

los enunciados que requería cada puesto de trabajo, además indicar 3 tareas y 3 instrumentos básicos por cada puesto de trabajo, junto con el número de personas con las que interactúa y horas que trabaja diariamente, por último se encontraba la dimensión empresa inclusiva, que consta de 13 ítems los cuales abordaban características de una empresa inclusiva, en ella los encuestados debían marcar con una X, el enunciado correspondiente a su empresa.

3.6 Trabajo de campo:

El trabajo de campo realizado para efectuar el análisis de los perfiles de puestos de trabajo se llevó a cabo en un periodo que comenzó desde fines de septiembre hasta octubre del 2018. Para comenzar, se realizaron los primeros encuentros con algunos de los participantes de las encuestas, los cuales eran gerentes o encargados de recursos humanos, estableciendo los primeros contactos para explicarles el proyecto y realizar la entrega de una carta de consentimiento informado dejando constancia de la autorización de cada participante dentro de la investigación. Luego de que esta carta estuviese firmada se accedió a la aplicación de las encuestas, agendando día y hora para la entrega de la encuesta, mientras en otras empresas decidieron completar la encuesta en el mismo momento. Estas encuestas fueron aplicadas a diversas empresas Pub - restaurant que estuvieran ubicadas en el Barrio Universitario de la comuna de Concepción.

Una vez terminado el proceso de aplicación de encuestas, se comenzó con el levantamiento de información de las encuestas para realizar el análisis de los puestos de trabajo. Para finalizar el estudio se entregaron los respectivos análisis de los puestos de

trabajo a las empresas partícipes, y a los centros de capacitación laboral, para guiarlos a nuevas opciones de trabajo para personas con discapacidad.

3.7 Criterios Éticos:

Con el fin de resguardar la información personal de cada empresa partícipe en la investigación, se sustituyó el nombre de estas por un número. Señalar que la participación fue voluntaria y decidida por los participantes, ya que cada uno fue contactado de manera anticipada, informándoles del objetivo de la investigación y la importancia de su participación en esta. Además, previo a la aplicación de la encuesta se le solicitó a cada empresa leer y firmar una carta de consentimiento informado para dejar constancia de la autorización de cada participante en la investigación, el cual tiene como propósito informar a modo general a las empresas encuestadas de sobre qué trata la investigación, y así estos se encuentren conscientes sobre el tema a tratar.

Paralelamente, una vez realizado el contacto se agendó día y hora para la entrega de la encuesta, brindándoles variadas modalidades de aplicación, una de estas es aplicarlas el mismo día y momento de la entrega, y como segunda opción entregar la encuesta acordando un día y hora de retiro.

3.8 Procedimiento

El procedimiento seguido en la investigación comprende a la siguiente Carta Gantt:

Mes y semana	Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre											
Acciones a realizar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6						
1. Elaboración de los instrumentos de recolección de datos.	x	x																				X					
2. Validación y socialización de los instrumentos.						x	x																				
3. Elaboración de comunicación de solicitud de permiso para la aplicación.								x																			
4. Identificación de los sujetos de la investigación									x																		
5. Aplicación de los instrumentos.									x	x	x	x	x														

6. Depuración y codificación de los instrumentos.													X						
7. Procesamiento de datos.													X						
8. Generación de las tablas y los gráficos.													X						
9. Creación de los perfiles laborales según puesto de trabajo.													X						
10. Entrega de los Perfiles de Puesto de Trabajo a los Centros de Capacitación Laboral.														X					

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Presentación de resultados

A continuación, se presentarán los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a las empresas de pub restaurant, en donde se dará a conocer la información a través de tablas de frecuencia en donde se analizó según la moda, el rango y la desviación estándar. Para posteriormente describir los resultados obtenidos.

Datos sociodemográficos de la empresa

En relación a los días de funcionamientos los resultados arrojaron que, un 58,8% de la muestra, los locales funcionan de lunes a sábado, mientras el 11,8% restante funciona de lunes a domingo.

➤ **Tabla de frecuencia:** Número de trabajadores

Número de trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	entre 5 y 10	10	58,8	58,8	58,8
	entre 11 y 15	2	11,8	11,8	70,6
	entre 16 y 20	3	17,6	17,6	88,2
	más de 21	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N° 1. Número de trabajadores. Fuente SPSS 2.0

En la tabla previamente presentada, se vio reflejado que, en cuanto al número de trabajadores, los resultados indican que, un 58,8% de la muestra, posee un número de trabajadores entre 5 y 10 personas, en tanto un 11,8% posee más de 21. Por otra parte, refiriéndonos al uso de uniforme, los resultados arrojaron que un, 82,4% de la muestra, requiere el uso de uniforme, mientras que el 17,6% no requiere el uso de este. De esta manera no encontramos con que la obtención del uniforme, un 88,8% se lo entrega la empresa, mientras que el 5,9%, lo adquiere por sus propios medios.

➤ **Tabla de frecuencia:** Proceso de inducción

Existe proceso de inducción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	16	94,1	94,1	94,1
no	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°2. Proceso de inducción. Fuente SPSS 2.0

En la tabla previamente propuesta, se dio cuenta que, en base al proceso de inducción, los resultados de la encuesta arrojaron que en un 94,1% de las empresas, existe un proceso de inducción, por otro lado, un 5,9% señala que no existe tal proceso. Además, los datos de la encuesta arrojaron que, en cuanto al periodo de prueba, un 82,4% de los locales señalan que sí requieren un periodo de prueba, que fluctúa entre 1 día hasta 1 mes, mientras el 17,6% de los locales señalan que no requieren un periodo de prueba. Por otra parte, nos dimos cuenta que el tiempo de funcionamiento que poseen los locales, varía desde un 64,7% en donde estos funcionan hace más de 3 años, mientras que el 11,8% de los locales, funcionan entre 1 a 3 años.

También se realizó una recopilación de datos según el tipo de empresa, en donde un 88,2% son empresas locales, mientras que un 11,8% son empresas nacionales.

Refiriéndonos al modo de contratación de los trabajadores, su porcentaje es de un 52,9% el cual posee contrato indefinido, mientras el 11,8% su contratación es a honorario.

➤ **Tabla de frecuencia:** Convenio con mutuales de seguridad

Convenio mutual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	10	58,8	58,8	58,8
	no	7	41,2	41,2	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°3. Convenio mutual. Fuente SPSS 2.0

En relación al convenio del local con alguna mutual, el 58,8% dice sí poseer convenio, por otro lado, el 41,2% no posee convenio.

Puesto de trabajo mesero

A continuación, se presentan los datos obtenidos según el perfil de puesto de trabajo de mesero, en donde los datos más relevantes para dicho perfil se darán a conocer a través de tablas de frecuencia.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tipo de jornada laboral

Jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido jornada completa	3	17,6	17,6	17,6
jornada variable	8	47,1	47,1	64,7
media jornada	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°4. Jornada laboral mesero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto a la jornada de trabajo del puesto de mesero, los resultados arrojaron que un 47,1% posee jornada variable, mientras que un 17,6% trabaja en jornada completa.

Además, refiriéndonos al sistema de turnos de trabajo, nos damos cuenta que un 88,2% indica que trabaja por sistema de turnos, mientras que el 11,8% trabaja sin sistema de turnos.

En cuanto a la movilidad de estar dentro o fuera del lugar de trabajo un 76,5% indica que su movilidad en el local es intermitente, ya que está dentro y fuera, mientras el 23,5%, se encuentra solo dentro.

En cuanto a la permanencia en su lugar de trabajo un 64,7% indica que suele transitar por distintos espacios, mientras un 35,3%, solo permanece en un espacio del local

➤ **Tabla de frecuencia:** Nivel de actividad

Actividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alta actividad	9	52,9	52,9	52,9
mediana actividad	8	47,1	47,1	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°5. Nivel de actividad mesero. Fuente SPSS 2.0

En relación a la actividad del puesto de trabajo, un 52,9% indica que este requiere alta actividad laboral, mientras un 47,1%, señala que requiere un grado medio de actividad.

En base a la temperatura ambiente en la que se encuentra el puesto de trabajo, un 70,6%, se encuentra en temperatura media, es decir agradable; no obstante, el 29,4% señala que trabaja a baja temperatura.

En cuanto a la acústica del ambiente, un 58,8% señala trabajar con una acústica moderada, mientras que un 41,2% trabaja en un lugar ruidoso.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tareas a realizar

Tareas a realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido única tarea	2	11,8	11,8	11,8
dos tareas	7	41,2	41,2	52,9
más de dos tareas	8	47,1	47,1	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N° 6. Tareas a realizar mesero. Fuente SPSS 2.0

En relación a las tareas que se realizan en el puesto de trabajo un 41,1%, dice realizar más de 2 tareas, por otra parte, un 11,8% señala que se desempeña en una única tarea.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tipo de rutina

Tipo rutina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido fija	4	23,5	23,5	23,5
rutina	13	76,5	76,5	100,0
variable				
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°7. Rutina laboral mesero. Fuente SPSS 2.0

En relación al tipo de rutina, un 76,5% indica tener una rutina variable, en comparación al 23,5%, que solo señala poseer rutina fija.

En cuanto al desplazamiento, un 41,1% señala desplazarse en espacios pequeños, mientras que un 29,4% en espacios grandes y pequeños.

En base a la interacción entre colegas, los resultados arrojaron que un 64,7% señala interactuar tanto con hombres como con mujeres. Por otro lado, un 17,6%, señala interactuar mayoritariamente con mujeres. Del mismo modo un 17,6% mayoritariamente hombres.

Con respecto al uso del transporte, un 58,8% indica no usar el transporte público, mientras que el 41,2% sí lo utiliza.

En relación al traslado de peso, un 41,2% señala no transportar peso, a diferencia de un 29,4% que su puesto de trabajo requiere trasladar peso. Por otra parte, un 29,4% afirma que solo en ocasiones debe trasladar peso.

En cuanto a las medidas de protección que requiere el puesto de trabajo, un 47,1% trabaja sin medidas de protección, a diferencia de un 47,1% dice trabajar con medidas de protección. No obstante, el 5,9 señala utilizar medidas de protección en ocasiones.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la lectura

Lectura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido uso de lectura	8	47,1	47,1	47,1
no uso de lectura	9	52,9	52,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°8. Uso de la lectura mesero. Fuente SPSS 2.0

En base al uso de la lectura, un 52,9% indica no necesitar uso de lectura, mientras que el 47,1% señala hacer uso de la lectura.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la escritura

Escritura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	uso de escritura	12	70,6	70,6	70,6
	no uso de escritura	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°9. Uso de la escritura mesero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto al uso de la escritura, un 70,6% requiere hacer uso de la escritura, mientras un 29,4% no requiere utilizarla.

En relación al manejo de cálculos matemáticos, un 58,8% requiere utilizarlos, a diferencia de un 41,1% que señala no requerirlo.

En cuanto al dominio del sistema monetario, un 76,5% requiere poseer dominio, mientras que el 23,6% no lo requiere.

➤ **Tabla de frecuencia:** Relación con sus compañeros

Relación con sus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido relacionarse con los demás compañeros	16	94,1	94,1	94,1
no relacionarse	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°10. Relación con sus compañeros mesero. Fuente SPSS 2.0

En base a la relación con los demás compañeros, un 94,1% dice que su puesto requiere relacionarse, por otro lado, un 5,9% indica no requerirlo.

➤ **Tabla de frecuencia: Presión laboral**

Presión laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alta presion laboral	8	47,1	47,1	47,1
intermitente presion laboral	4	23,5	23,5	70,6
baja presion laboral	5	29,4	29,4	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°11. Presión laboral mesero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto a la presión laboral, un 47,1% señala que existe una alta presión laboral en el trabajo, mientras que un 23,5% indica que la presión laboral es intermitente.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de aparatos tecnológicos

Aparatos tecnológicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si utiliza aparato tecnológico	11	64,7	64,7	64,7
	en ocasiones utiliza aparatos tecnológicos	4	23,5	23,5	88,2
	no utiliza aparato tecnológico	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°12. Uso aparatos tecnológicos mesero. Fuente SPSS 2.0

En relación al uso de aparatos tecnológicos un 64,7% señala que sí utiliza, mientras que un 11,8% declara no utilizarlos.

En cuanto al uso de la visión y audición, la totalidad de los encuestados, es decir, un 100% declaró hacer uso de ellas.

En base al tiempo destinado para colación, un 64,7% declara tener espacio de colación, mientras que un 35,3% afirma no tener.

Con respecto, al estar sentado o de pie, un 58,8% dice requerir estar de pie, a diferencia de un 5,9% señala requerir solo estar sentado.

➤ **Tabla de frecuencia:** Desplazamiento dentro del puesto de trabajo

Desplazarse en un lugar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desplazarse dentro del lugar de trabajo	13	76,5	76,5	76,5
en ocasiones se desplaza dentro del lugar	4	23,5	23,5	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°13. Desplazamiento en un lugar mesero. Fuente SPSS 2.0

En relación al desplazamiento dentro del puesto de trabajo, un 76,5% se desplaza dentro del lugar de trabajo, a diferencia del 23,5% indica desplazarse.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso del lenguaje

Lenguaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Utilizar un lenguaje formal	7	41,2	41,2	41,2
	Utiliza lenguaje formal y coloquial	9	52,9	52,9	94,1
	Utiliza lenguaje coloquial	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°14. Uso del lenguaje mesero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al tipo de lenguaje utilizado en el puesto de trabajo, un 52,9% indica utilizar lenguaje formal y coloquial, mientras que el 5,9% señala que utiliza un lenguaje coloquial.

Con respecto a la necesidad de inclinarse en el puesto de trabajo, un 47,1% señala que no necesita inclinarse. En comparación al 11,8% que requiere inclinarse en ocasiones.

En relación a las tareas básicas que se realizan en el puesto de trabajo son:

- Tomar y servir pedidos.
- Llevar cuenta a la mesa.
- Montar mesas.
- Limpiar mesas.
- Cierre de local.

En Cuanto a los principales instrumentos y/o utensilios utilizados en el puesto de trabajo, se destacan los siguientes:

- Computador.
- Calculadora.
- Cuaderno.
- Bandeja.
- Descorchador.
- Comanda.
- Lápiz.
- Delantal
- Cubiertos.

Con respecto al número de personas con las que se interactúa regularmente en el puesto de trabajo un 41,2% señala que interactúa de 4 a 5 compañeros. En comparación al 23,5% que señala interactuar con más de 5 compañeros.

➤ **Tabla de frecuencia:** Número de horas laborales

Horas diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6 a 8 horas	16	94,1	94,1	94,1
	8 a 10 horas	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°15. Número de horas laborales mesero. Fuente SPSS 2.0

En base al número de horas que se trabajan diariamente en el puesto de trabajo un 94,1% señala trabajar de 6 a 8 horas diarias, mientras que un 5,9% indica trabajar de 8 a 10 horas diarias.

Puesto de trabajo ayudante de cocina

Por consiguiente, se presentan los datos obtenidos según el perfil de puesto de trabajo de ayudante de cocina, en donde los datos más relevantes para dicho perfil se darán a conocer a través de tablas de frecuencia.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tipo de jornada laboral

Jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido jornada completa	7	41,2	41,2	41,2
jornada variable	6	35,3	35,3	76,5
media jornada	4	23,5	23,5	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°16. Jornada laboral ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En cuanto a la jornada de trabajo del puesto de ayudante de cocina, los resultados arrojaron que un 41,2% posee jornada completa, mientras que un 23,5% trabaja media jornada.

En relación al sistema de turnos de trabajo, un 94,1% indica que trabaja por sistema de turnos, mientras que el 5,9% trabaja sin sistema de turnos.

En cuanto a la movilidad de estar dentro o fuera del lugar de trabajo el 100% indica estar siempre dentro de su puesto de trabajo.

En cuanto a la permanencia en su lugar de trabajo un 82,4% solo permanece en un espacio del local, mientras un 5,9% indica que suele transitar por distintos espacios.

➤ **Tabla de frecuencia:** Nivel de actividad laboral

Actividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alta actividad	11	64,7	64,7	64,7
mediana actividad	5	29,4	29,4	94,1
poca actividad	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°17. Nivel de actividad ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En relación a la actividad del puesto de trabajo, un 64,7% indica que este requiere alta actividad laboral, mientras un 5,9%, señala que requiere de baja actividad.

En base a la temperatura ambiente en la que se encuentra el puesto de trabajo, un 52,9%, se encuentra en temperatura alta; no obstante, el 47,1% señala que trabaja a media temperatura, es decir, agradable.

En cuanto a la acústica del ambiente, un 52,9% señala trabajar con una acústica moderada, mientras que un 5,9% trabaja en un lugar ruidoso.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tareas a realizar en el puesto de trabajo

Tarea a realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido única tarea	4	23,5	23,5	23,5
dos tareas	4	23,5	23,5	47,1
más de dos tareas	9	52,9	52,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°18. Tareas a realizar ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En relación a las tareas que se realizan en el puesto de trabajo un 52,9%, dice realizar más de 2 tareas, por otra parte, un 23,5% señala que se desempeña en una única tarea al igual que otro 23,5% que desempeña solo 2 tareas.

➤ **Tabla de frecuencia:** Rutina laboral

Tipo rutina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido fija	9	52,9	52,9	52,9
rutina	8	47,1	47,1	100,0
variable				
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°19. Rutina laboral ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En relación al tipo de rutina, un 52,9% indica tener una rutina fija, en comparación al 47,1%, que señala poseer una rutina variable.

En cuanto al desplazamiento, un 58,8% señala desplazarse en espacios pequeños, mientras que un 17,6% en espacios grande.

En base a la interacción entre colegas, lo resultados arrojaron que un 82,4% señala interactuar tanto con hombres como con mujeres. Por otro lado, un 17,6%, señala interactuar mayoritariamente con mujeres.

Con respecto al uso del transporte, un 52,9% indica usar el transporte público, mientras que el 47,1% no lo utiliza.

En relación al traslado de peso, un 52,2% señala transportar peso en ocasiones, a diferencia de un 17,6% que su puesto de trabajo requiere trasladar peso.

➤ **Tablas de frecuencia: Medidas de protección**

Medidas de protección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido con medida de protección	11	64,7	64,7	64,7
uso en ocasiones	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°20. Jornada laboral ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En cuanto a las medidas de protección que requiere el puesto de trabajo, un 64,7% trabaja con medidas de protección, a diferencia de un 35,3% dice trabajar con medidas de protección en ocasiones.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la lectura

Lectura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido uso de lectura	9	52,9	52,9	52,9
no uso de lectura	8	47,1	47,1	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°21. Uso de la lectura ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En base al uso de la lectura, un 52,9% indica necesitar uso de lectura, mientras que el 47,1% señala no requerir uso de la lectura.

Con respecto al uso de la escritura, un 64,7% señala no requerir hacer uso de la escritura, mientras un 35,3% requiere utilizarla.

En relación al manejo de cálculos matemáticos, un 52,9% requiere utilizarlos, a diferencia de un 47% que señala no requerirlo.

En cuanto al dominio del sistema monetario, un 88,2% no requiere poseer dominio, mientras que el 11,8% lo requiere.

➤ **Tabla de frecuencia:** Relación con sus compañeros

Relación demás compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido relacionarse con los demás compañeros	15	88,2	88,2	88,2
relacionarse en ocasiones	1	5,9	5,9	94,1
no relacionarse	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°22. Relación con sus compañeros ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En base a la relación con los demás compañeros, un 88,2% dice que su puesto requiere relacionarse, por otro lado, un 5,9% indica no requerirlo al igual que otro 5,9% señala requerirlo en ocasiones.

➤ **Tabla de frecuencia: Presión laboral**

Presión laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alta presión laboral	10	58,8	58,8	58,8
intermitente presión laboral	5	29,4	29,4	88,2
baja presión laboral	2	11,8	11,8	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°23. Presión laboral ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

Con respecto a la presión laboral, un 58,8% señala que existe una alta presión laboral en el trabajo, mientras que un 11,8% indica que la presión laboral es baja.

En relación al uso de aparatos tecnológicos un 64,7% señala que no utiliza, mientras que un 17,6% declara utilizarlos al igual que otro 17,6% declara utilizarlos en ocasiones.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la visión

Visión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	utiliza la vista	16	94,1	94,1	94,1
	no utiliza vista	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°24. Uso de la visión ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al uso de la visión un 94,1% declara hacer uso de esta, mientras que un 5,9% declara no utilizarla.

En relación al uso de la audición un 94,1% declara hacer uso de esta, mientras que un 5,9% declara no utilizarla.

En base al tiempo destinado para colación, un 70,6% declara tener espacio de colación, mientras que un 29,4% afirma no tener.

Con respecto, al estar sentado o de pie, un 88,2% dice requerir estar de pie, a diferencia de un 11,8% señala que esto es intermitente.

En relación al desplazamiento del puesto de trabajo, un 76,5% señala que requiere desplazarse dentro del lugar de trabajo, en comparación del 11,8% indica que debe desplazarse en ocasiones al igual que el otro 11,8% que indica no desplazarse.

En cuanto al tipo de lenguaje utilizado en el puesto de trabajo, un 47,1% indica utilizar lenguaje coloquial, mientras que el 23,5% señala que utiliza un lenguaje formal.

Con respecto a la necesidad de inclinarse en el puesto de trabajo, un 47,1% señala que necesita inclinarse. En comparación al 23,5% que no requiere inclinarse.

En relación a las tareas básicas que se realizan en el puesto de trabajo son:

- Entregar platos.
- Mise place.
- Mantener limpio.
- Cocinar
- Freír.
- Llevar registros.

En Cuanto a los principales instrumentos y/o utensilios utilizados en el puesto de trabajo, se destacan los siguientes:

- Freidora.
- Utensilios de cocina.
- Cucharon.
- Pinzas.

- Ollas.

Con respecto al número de personas con las que se interactúa regularmente en el puesto de trabajo un 64,7% señala que interactúa de 2 a 3 compañeros. En comparación al 11,8% que señala interactuar con más de 5 compañeros.

➤ **Tablas de frecuencia:** Número de horas laborales

Horas diarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6 a 8 horas	16	94,1	94,1	94,1
8 a 10 horas	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°25. Número de horas laborales ayudante de cocina. Fuente SPSS 2.0

En base al número de horas que se trabajan diariamente en el puesto de trabajo un 94,1% señala trabajar de 6 a 8 horas diarias, mientras que un 5,9% indica trabajar de 8 a 10 horas diarias.

Puesto de trabajo “Cajero”

A continuación, se presentan los datos obtenidos según el perfil de puesto de trabajo de cajera, en donde los datos más relevantes para dicho perfil se darán a conocer a través de tablas de frecuencia.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tipo de jornada laboral

Jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido jornada completa	4	23,5	23,5	23,5
jornada variable	10	58,8	58,8	82,4
media jornada	3	17,6	17,6	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°26. Jornada laboral cajero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto a la jornada de trabajo del puesto de cajero, los resultados arrojaron que un 58,8% posee jornada variable, mientras que un 17,6% trabaja media jornada.

En relación al sistema de turnos de trabajo, un 76,5% indica que trabaja por sistema de turnos, mientras que el 23,5% trabaja sin sistema de turnos.

En cuanto a la movilidad de estar dentro o fuera del lugar de trabajo el 100% indica estar siempre dentro de su puesto de trabajo.

En cuanto a la permanencia en su lugar de trabajo un 76,5% solo permanece en un espacio del local, mientras un 5,9% indica que suele transitar por distintos espacios.

➤ **Tabla de frecuencia:** Nivel de actividad

Actividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alta actividad	6	35,3	35,3	35,3
mediana actividad	10	58,8	58,8	94,1
poca actividad	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°27. Nivel de actividad cajero. Fuente SPSS 2.0

En relación a la actividad del puesto de trabajo, un 58,8% indica que este requiere mediana actividad laboral, mientras un 5,9%, señala que requiere de baja actividad.

En base a la temperatura ambiente en la que se encuentra el puesto de trabajo, un 76,5%, se encuentra en temperatura media, es decir, agradable. No obstante, el 5,9% señala que trabaja a alta temperatura.

En cuanto a la acústica del ambiente, un 47,1% señala trabajar con una acústica moderada, mientras que un 11,8% trabaja en un lugar silencioso.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tareas a realizar en el puesto de trabajo

Tarea a realizar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	única tarea	5	29,4	29,4	29,4
	dos tareas	7	41,2	41,2	70,6
	más de dos tareas	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°28. Tareas a realizar cajero. Fuente SPSS 2.0

En relación a las tareas que se realizan en el puesto de trabajo un 41,2%, dice realizar solo 2 tareas, por otra parte, un 29,4% señala que se desempeña en una única tarea al igual que otro 29,4% que desempeña más 2 tareas.

➤ **Tabla de frecuencia:** Rutina laboral

Tipo rutina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido fija	9	52,9	52,9	52,9
rutina	8	47	47	100,0
variable				
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°29. Rutina laboral cajero. Fuente SPSS 2.0

En relación al tipo de rutina, un 52,9% indica tener una rutina fija, en comparación al 47%, que señala poseer una rutina variable.

En cuanto al desplazamiento, un 58,8% señala desplazarse en espacios pequeños, mientras que un 5,9% en espacios grande.

En base a la interacción entre colegas, los resultados arrojaron que un 58,8% señala interactuar tanto con hombres como con mujeres. Por otro lado, un 11,8%, señala interactuar mayoritariamente con hombres.

Con respecto al uso del transporte, un 58,8% indica usar el transporte público, mientras que el 41,2% no lo utiliza.

En relación al traslado de peso, un 58,8% señala no debe transportar peso, a diferencia de un 11,8% que su puesto de trabajo requiere trasladar peso.

En cuanto a las medidas de protección que requiere el puesto de trabajo, un 52,9% trabaja con sin medidas de protección. Por otra parte, un 23,5% las utiliza, al igual que el 23,5% dice trabajar con medidas de protección en ocasiones.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la lectura

Lectura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido uso de lectura	17	100,0	100,0	100,0

Tabla N°30. Uso de la lectura cajero. Fuente SPSS 2.0

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la escritura

Escritura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido uso de escritura	17	100,0	100,0	100,0

Tabla N°31. Uso de la escritura cajero. Fuente SPSS 2.0

En base al uso de la lectura y la escritura, la totalidad de los encuestados, es decir, un 100% indica que requiere su uso.

➤ **Tabla de frecuencia:** Manejo de cálculos matemáticos

Manejo cálculos matemáticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido manejo cálculo matemático	16	94,1	94,1	94,1
No manejo cálculo matemático	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°32. Manejo cálculos matemáticos cajero. Fuente SPSS 2.0

En relación al manejo de cálculos matemáticos, un 94,1% requiere utilizarlos, a diferencia de un 5,9% que señala no requerirlo.

➤ **Tabla de frecuencia:** Dominio sistema monetario

Sistema monetario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido dominio sistema monetario	16	94,1	94,1	94,1
No dominio Sistema monetario	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°33. Dominio sistema monetario cajero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al dominio del sistema monetario, un 94,1% requiere poseer dominio, mientras que el 5,9% no lo requiere.

➤ **Tabla de frecuencia:** Relación con sus compañeros

Relación demás compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido relacionarse con los demás compañeros	17	100,0	100,0	100,0

Tabla N°34. Relación con sus compañeros cajero. Fuente SPSS 2.0

En base a la relación con los demás compañeros, un 100% dice que su puesto requiere relacionarse.

➤ **Tabla de frecuencia:** Presión laboral

Presión laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido alta presión laboral	9	52,9	52,9	52,9
intermitente presión laboral	5	29,4	29,4	82,4
baja presión laboral	3	17,6	17,6	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°35. Presión laboral cajero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto a la presión laboral, un 52,9% señala que existe una alta presión laboral en el trabajo, mientras que un 17,6% indica que la presión laboral es baja.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de aparatos tecnológicos

Aparatos tecnológicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si utiliza aparato tecnológico	17	100,0	100,0	100,0

Tabla N°36. Uso de aparatos tecnológicos cajero. Fuente SPSS 2.0

En relación al uso de aparatos tecnológicos un 100%, es decir, la totalidad de los encuestados declara utilizarlos.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la visión

Visión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido utiliza la vista	17	100,0	100,0	100,0

Tabla N°37. Uso de la visión cajero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto al uso de la visión un 100% de los encuestados declara utilizarla.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la audición

Audición

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido requiere uso de audición	15	88,2	88,2	88,2
no requiere uso de audición	2	11,8	11,8	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°38. Uso de la audición cajero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al uso de la audición 88,2% declara utilizarla, mientras que un 11,8% declara no utilizarla.

En base al tiempo destinado para colación, un 76,5% declara tener espacio de colación, mientras que un 23,5% afirma no tener.

➤ **Tabla de frecuencia:** Permanecer de pie y/o sentado en el puesto de trabajo

Estar de pie y/o sentado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido estar de pie por periodos prolongados	6	35,3	35,3	35,3
en ocasiones estar de pie y sentado	8	47,1	47,1	82,4
estar sentado en periodos prolongados	3	17,6	17,6	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°39. Permanecer de pie y/o sentado cajero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto, al estar sentado o de pie, un 47,1% dice requerir estar de pie y sentado, a diferencia de un 17,6% señala que requiere estar sentado.

En relación al desplazamiento del puesto de trabajo, un 52,9% señala que requiere desplazarse dentro del lugar de trabajo, en comparación del 11,8% indica que no requiere desplazarse.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso del lenguaje

Lenguaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Utilizar un lenguaje formal	11	64,7	64,7	64,7
	Utiliza lenguaje formal y coloquial	5	29,4	29,4	94,1
	Utiliza lenguaje coloquial	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°40. Uso del lenguaje cajero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al tipo de lenguaje utilizado en el puesto de trabajo, un 64,7% indica utilizar lenguaje formal, mientras que el 5,9% señala que utiliza un lenguaje coloquial.

Con respecto a la necesidad de inclinarse en el puesto de trabajo, un 41,2% señala que no requiere inclinarse. En comparación al 29,4% que en ocasiones requiere inclinarse al igual que un 29,4% que si requiere inclinarse.

En relación a las tareas básicas que se realizan en el puesto de trabajo son:

- Contar dinero.
- Realizar boletas.
- Atender público.
- Sacar pre cuentas.
- Dar vueltos.
- Ingresar pedidos.
- Organizar el turno.
- Cuadratura de caja.
- Inventario.

En Cuanto a los principales instrumentos y/o utensilios utilizados en el puesto de trabajo, se destacan los siguientes:

- Calculadora.
- Computadora.
- Lápiz.
- Impresora.

- Reloj.
- Scanner

Con respecto al número de personas con las que se interactúa regularmente en el puesto de trabajo un 41,2% señala que interactúa de 2 a 3 compañeros. En comparación al 29,4% que señala interactuar con más de 5 compañeros al igual que un 29,4% señala interactuar de 4 a 5 compañeros.

➤ **Tabla de frecuencia:** Número de horas laborales

Horas diarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6 a 8 horas	15	88,2	88,2	88,2
8 a 10 horas	1	5,9	5,9	94,1
Especifique	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°41. Jornada laboral cajero. Fuente SPSS 2.0

En base al número de horas que se trabajan diariamente en el puesto de trabajo un 88,2% señala trabajar de 6 a 8 horas diarias, mientras que un 5,9% indica trabajar de 8 a 10 horas diarias al igual que un 5,9 que declara trabajar 12 horas.

Puesto de trabajo “Copero”

Seguidamente, se presentan los datos obtenidos según el perfil de puesto de trabajo de copero, en donde los datos más relevantes para dicho perfil se darán a conocer a través de tablas de frecuencia.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tipo de jornada laboral

Jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido jornada completa	6	35,3	35,3	35,3
jornada variable	3	17,6	17,6	52,9
media jornada	8	47,1	47,1	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°42.Jornada laboral copero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto a la jornada de trabajo del puesto de copero, los resultados arrojaron que un 47,1% posee media jornada, mientras que un 17,6% trabaja jornada variable.

En relación al sistema de turnos de trabajo, un 82,4% indica que trabaja por sistema de turnos, mientras que el 17,6% trabaja sin sistema de turnos.

En cuanto a la movilidad de estar dentro o fuera del lugar de trabajo el 94,1% indica estar siempre dentro de su puesto de trabajo, mientras que un 5,9% declara que debe estar dentro y fuera.

En cuanto a la permanencia en su lugar de trabajo un 64,7% solo permanece en un espacio del local, mientras un 11,8% indica que suele transitar por distintos espacios.

➤ **Tabla de frecuencia:** Nivel de actividad

Actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alta actividad	9	52,9	52,9	52,9
	mediana actividad	6	35,3	35,3	88,2
	poca actividad	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°43. Nivel de actividad copero. Fuente SPSS 2.0

En relación a la actividad del puesto de trabajo, un 52,9% indica que este requiere alta actividad laboral, mientras un 11,8%, señala que requiere de baja actividad.

En base a la temperatura ambiente en la que se encuentra el puesto de trabajo, un 70,6%, se encuentra en temperatura media, es decir, agradable. No obstante, el 5,9% señala que trabaja a baja temperatura.

En cuanto a la acústica del ambiente, un 47,1% señala trabajar con una acústica moderada, mientras que un 23,5% trabaja en un lugar silencioso.

➤ **Tabla de frecuencia:** Tareas a realizar en el puesto de trabajo

Tarea a realizar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	única tarea	6	35,3	35,3	35,3
	dos tareas	5	29,4	29,4	64,7
	más de dos tareas	6	35,3	35,3	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°44. Tareas a realizar copero. Fuente SPSS 2.0

En relación a las tareas que se realizan en el puesto de trabajo un 35,3%, dice realizar una única tarea, a su vez el mismo porcentaje declara realizar más de 2 tareas. Por otra parte, un 29,4% señala que desempeña solo 2 tareas.

➤ **Tabla de frecuencia:** Rutina laboral

Tipo de rutina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido fija	6	35,3	35,3	35,3
rutina	11	64,7	64,7	100,0
variable				
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°45. Rutina laboral copero. Fuente SPSS 2.0

En relación al tipo de rutina, un 64,7%, que señala poseer una rutina variable. En comparación a un 35,3% indica tener una rutina fija.

Con respecto al desplazamiento un 70,6% declara desplazarse en espacios pequeños, mientras que un 11,8% dice desplazarse en espacios grandes.

En base a la interacción entre colegas, los resultados arrojaron que un 64,7% señala interactuar tanto con hombres como con mujeres. Por otro lado, un 5,9%, señala interactuar mayoritariamente con hombres.

Con respecto al uso del transporte, un 58,8% indica usar el transporte público, mientras que el 41,2% no lo utiliza.

➤ **Tabla de frecuencia:** Traslado de peso

Traslado peso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido trasladar peso	5	29,4	29,4	29,4
trasladar en ocasiones	9	52,9	52,9	82,4
sin trasladar peso	3	17,6	17,6	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°46. Traslado de peso copero. Fuente SPSS 2.0

En relación al traslado de peso, un 52,9% señala que debe transportar peso en ocasiones, a diferencia de un 17,6% que su puesto de trabajo no requiere trasladar peso.

En cuanto a las medidas de protección que requiere el puesto de trabajo, un 47,1% trabaja con medidas de protección. Por otra parte, un 17,6% no utiliza medidas de protección.

En base al uso de la lectura un 70,5% declara no utilizarla, mientras que un 29,4% si quiere utilizarla.

Con respecto a la escritura un 82,4% no requiere utilizarla, mientras que un 17,6 si la quiere.

En relación al manejo de cálculos matemáticos, un 94,1% norequiere utilizarlos, a diferencia de un 5,9% señala requerirlo.

En cuanto al dominio del sistema monetario, un 88,2% no requiere poseer dominio, mientras que el 11,8% si lo requiere.

En base a la interacción con los demás compañeros, un 70,6% dice que su puesto requiere relacionarse, a diferencia de un 11,8% que señala no requerir interactuar.

Con respecto a la presión laboral, un 47,1% señala que existe una presión laboral intermitente en el trabajo, mientras que un 23,5% indica que la presión laboral es alta.

En relación al uso de aparatos tecnológicos un 64,7% señala no utilizarlos, a diferencia de un 5,9% declara si requerirlo.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la visión

Visión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	utiliza la vista	16	94,1	94,1	94,1
	No utiliza	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°47. Uso de la visión copero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al uso de la visión un 94,1% de los encuestados declara utilizarla, mientras que un 5,9% declara no utilizarla.

➤ **Tabla de frecuencia:** Uso de la audición

Audición

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido requiere uso de audición	12	70,6	70,6	70,6
no requiere uso de audición	5	29,4	29,4	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°48. Uso de la audición copero. Fuente SPSS 2.0

En cuanto al uso de la audición 70,6% declara utilizarla, mientras que un 29,4% declara no utilizarla.

En base al tiempo destinado para colación, un 94,1% declara tener espacio de colación, mientras que un 5,9% afirma no tener.

➤ **Tabla de frecuencia:** Permanecer de pie y/o sentado

Estar de pie y/o sentado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido estar de pie por periodos prolongados	16	94,1	94,1	94,1
en ocasiones estar de pie y sentado	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°49. Permanecer de pie y/o sentado copero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto, al estar sentado o de pie, un 94,1% dice requerir estar de pie, a diferencia de un 5,9% señala no requerir.

En relación al desplazamiento del puesto de trabajo, un 52,9% señala que requiere desplazarse dentro del lugar de trabajo, en comparación del 17,6% indica que lo requiere en ocasiones.

En cuanto al tipo de lenguaje utilizado en el puesto de trabajo, un 47,1% indica utilizar lenguaje coloquial, mientras que el 17,6% señala que utiliza un lenguaje coloquial y formal.

➤ **Tabla de frecuencia:** Necesidad de inclinarse

Inclinarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inclinarse	6	35,3	35,3	35,3
	en ocasiones inclinarse	6	35,3	35,3	70,6
	no inclinarse	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°50. Necesidad de inclinarse copero. Fuente SPSS 2.0

Con respecto a la necesidad de inclinarse en el puesto de trabajo, un 35,3% señala que requiere inclinarse, así mismo un 35,3% lo requiere en ocasiones. En comparación al 29,4% que no requiere inclinarse.

En relación a las tareas básicas que se realizan en el puesto de trabajo son:

- Recoger loza.
- Lavar loza.
- Secar loza.
- Mantener limpio.

En Cuanto a los principales instrumentos y/o utensilios utilizados en el puesto de trabajo, se destacan los siguientes:

- Lava loza.
- Copa.
- Esponja.
- Escobillón.
- Cloro.

Con respecto al número de personas con las que se interactúa regularmente en el puesto de trabajo un 47,1% señala que interactúa de 2 a 3 compañeros. En comparación al 17,6% señala interactuar con más de 5 compañeros.

➤ Tabla de frecuencia: Número de horas laborales

Horas diarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6 a 8 horas	11	64,7	64,7	64,7
8 a 10 horas	5	29,4	29,4	94,1
Especifique	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°51. Número de horas laborales copero. Fuente SPSS 2.0

En base al número de horas que se trabajan diariamente en el puesto de trabajo un 64,7% señala trabajar de 6 a 8 horas diarias, mientras que un 25,3% indica trabajar de 8 a 10 horas diarias.

Dimensión empresa inclusiva

Tomando en consideración las respuestas obtenidas en la dimensión empresa inclusiva. A continuación, se presentará un análisis descriptivo, en donde las respuestas más relevantes serán presentadas a través de tablas de frecuencia.

- **Tabla de frecuencia:** Información accesible para personas con discapacidad (PCD) visual

Información accesible para PCD visual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	3	17,6	17,6	17,6
no	14	82,4	82,4	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°52. Información accesible para PCD visual. Fuente SPSS 2.0

Por consiguiente, un 82,4% de los encuestados no posee información accesible para trabajadores y clientes con discapacidad visual, en comparación a un 17,6% que si posee accesible dicha información.

Además, un 82,4% de las empresas encuestadas señala que no existe al menos un trabajador que maneje la lengua de señas, a diferencia de un 17,6% que señala si tener al menos un trabajador que la maneje. A su vez en cuanto al permitir en la empresa el acceso de animales de asistencia un 58,8% señala si permite dicho acceso, en contraste al 41,2% que señala no permitirlo

➤ **Tabla de frecuencia:** Infraestructura accesible

Infraestructura accesible

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	6	35,3	35,3	35,3
	no	11	64,7	64,7	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°53. Infraestructura accesible. Fuente SPSS 2.0

Por otra parte, en cuanto a la infraestructura accesible para personas con movilidad reducida un 64,7% no posee infraestructura accesible en comparación al 35,3% que indica si poseerla.

➤ **Tabla de frecuencia: Baños para personas con discapacidad**

Baños para personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	2	11,8	11,8	11,8
no	15	88,2	88,2	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°54. Baños para PCD. Fuente SPSS 2.0

Así mismo un 88,2% declara no contar con baños para personas con discapacidad, a diferencia de un 11,8% que dice si poseerlos.

A su vez en cuanto a la existencia de pasarelas antideslizantes un 58,8% indica no contar con ellas, a diferencia de un 41,2% indica si poseerlas. Con respecto al tipo luminosidad que presenta el local un 58,8% señala presentar luminosidad baja, en contraste de un 41,2% que posee luminosidad alta. Igualmente, en relación a los desniveles de suelo un 64,7% no presenta desnivel de suelo, a diferencia de un 35,3% que si los presenta.

➤ **Tabla de frecuencia:** Políticas de inclusión para sus trabajadores

Existe política de inclusión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	5	29,4	29,4	29,4
no	12	70,6	70,6	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°55. Políticas de inclusión para sus trabajadores. Fuente SPSS 2.0

En relación a las políticas de inclusión para trabajadores en situación de discapacidad un 70,6% declara no poseer dichas políticas, mientras que un 29,4% si las posee.

Así mismo en cuanto a la normativa de accesibilidad vigente un 70,6% señala que son acordes a dicha normativa, en comparación a un 29,4% que no cumple con la normativa de accesibilidad.

Además, en relación al mobiliario urbano (Postes, señalizaciones, arboles, kioskos, etc.) que no interrumpe la ruta accesible incluso cuando está siendo utilizada, podemos señalar que un 76,5% no interrumpe la ruta accesible, en contraste con esto un 23,5% si la interrumpe.

➤ **Tabla de frecuencia:** Se considera empresa inclusiva

Se considera una empresa inclusiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido si	7	41,2	41,2	41,2
no	10	58,8	58,8	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tabla N°56. Se considera empresa inclusiva. Fuente SPSS 2.0

Para finalizar la dimensión empresa inclusiva se les consulto a los encuestados si es que se consideraban una empresa inclusiva, en donde los resultados arrojaron que un 51,8% no se considera una empresa inclusiva, a diferencia de un 41,2% que si se considera una empresa inclusiva.

Análisis de resultados

En primer lugar, señalar que para realizar el análisis de resultados se utilizó el programa SPSS 2.0 en donde se crearon tablas de frecuencia y breves descripciones de cada una.

Cabe señalar que los perfiles se construyeron en base a los enunciados que alcanzaron mayor frecuencia en los encuestados, con el fin de lograr la accesibilidad laboral de las personas en los pubs–restaurant.

A continuación, se presentarán los perfiles de puestos de trabajo que fueron creados en base a las repuestas obtenidas en las encuestas realizadas.

Perfil puesto de trabajo “Mesero”

Habilidades Sociales	
Interacción con sus colegas	Tanto hombres como mujeres
Relación con sus demás compañeros	Requiere relacionarse
Habilidades practicas	
Movilidad dentro del puesto de trabajo	Movilidad intermitente
Número de tareas a realizar	Realizar más de 2 tareas
Necesidad de inclinarse	No requiere inclinarse
Rutina laboral	Variable

Permanecer sentado y/o de pie	Requiere permanecer de pie por periodos prolongados
Número de horas laborales	6 a 8 horas diarias
Uso de aparatos tecnológicos	Requiere uso de aparatos tecnológicos
Habilidades cognitivas	
Uso del lenguaje	Requiere uso del lenguaje formal y coloquial
Uso de la escritura	Requiere uso de la escritura
Manejo cálculos matemáticos	Requiere manejo de cálculos matemáticos
Dominio sistema monetario	Requiere dominio de sistema monetario
Uso visión	Requiere hacer uso de la visión
Uso audición	Requiere hacer uso de la audición

Perfil puesto de trabajo “Ayudante de cocina”

Habilidades sociales	
Interacción con sus colegas	Tanto hombres como mujeres
Relación con sus demás compañeros	Requiere relacionarse
Interactuar	Requiere interactuar de 2 a 3 compañeros
Habilidades prácticas	
Sistema de turnos	Requiere uso sistema de turnos

Movilidad dentro del puesto de trabajo	Requiere solo estar dentro de su lugar de trabajo
Nivel de actividad	Alta actividad
Número de tareas a realizar	Requiere realizar más de 2 tareas
Desplazamiento	Pequeños espacios
Trasportar peso	En ocasiones
Medias de protección	Requiere utilizarlas
Presión laboral	Alta presión laboral
Permanencia de pie y/o sentado	Requiere permanecer de pie por periodos prolongados
Necesidad de inclinarse	Requiere inclinarse
Horas de trabajo diarias	De 8 a 10 Hrs diarias
Habilidades cognitivas	
Uso visión	Requiere hacer uso de la visión
Uso audición	Requiere hacer uso de la audición
Uso del lenguaje	Requiere uso del lenguaje coloquial

Perfil puesto de trabajo “Cajero”

Habilidades sociales	
Interacción con sus colegas	Tanto hombres como mujeres
Relación con sus demás compañeros	Requiere relacionarse

Habilidades prácticas	
Tipo de jornada	Variable
Sistema de turnos	Requiere uso de sistema de turnos
Movilidad dentro del puesto de trabajo	Requiere solo estar dentro de su lugar de trabajo
Nivel de actividad	Mediana actividad
Número de tareas a realizar	Requiere realizar solo 2 tareas
Desplazamiento	Pequeños espacios
Transportar peso	No lo requiere
Presión laboral	Alta presión
Horas de trabajo diarias	De 6 a 8 horas diarias
Uso de aparatos tecnológicos	Requiere uso de aparatos tecnológicos
Habilidades cognitivas	
Uso de la lectura	Requiere hacer uso de la lectura
Uso de la escritura	Requiere hacer uso de la escritura
Manejo cálculos matemáticos	Requiere manejo de cálculos matemáticos
Dominio sistema monetario	Requiere dominio de sistema monetario
Uso visión	Requiere uso de la visión
Uso audición	Requiere uso de la audición
Uso del lenguaje	Requiere uso de lenguaje formal

Perfil puesto de trabajo “Copero”

Habilidades sociales	
Interacción con sus colegas	Tanto hombres como mujeres
Relación con sus demás compañeros	Requiere relacionarse
Interactuar	Requiere interactuar de 2 a 3 compañeros
Habilidades prácticas	
Sistema de turnos	Requiere uso de sistema de turnos
Movilidad dentro del puesto de trabajo	Requiere estar solo dentro del puesto de trabajo
Nivel de actividad	Alta actividad
Rutina laboral	Variable
Desplazamiento	Pequeños espacios
Transportar peso	En ocasiones
Presión laboral	Intermitente
Permanencia de pie y/o sentado	Requiere permanecer de pie por períodos prolongados
Horas de trabajo diarias	De 6 a 8 horas diarias
Uso de aparatos tecnológicos	No lo requiere
Habilidades cognitivas	
Uso de la lectura	No lo requiere
Uso de la escritura	No lo requiere
Manejo cálculos matemáticos	No lo requiere

Dominio sistema monetario	No lo requiere
Uso Visión	Requiere hacer uso de la visión
Uso audición	Requiere hacer uso de la audición
Uso del lenguaje	Requiere uso de lenguaje coloquial

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Los temas centrales de esta investigación se relacionaron con la inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, esto permitió generar la teoría de base del presente estudio.

Para la elaboración del estudio se indago a través de diversas fuentes teóricas acerca de las temáticas a tratar, tales como: perfiles laborales, tipos de discapacidad, inserción laboral, inclusión social, accesibilidad, barreras, empleabilidad, etc. Las cuales fueron consultadas mediante libros, pappers, tesis anteriores de discapacidad, entre otras fuentes. Se pudo observar que los perfiles laborales presentan algunos factores que son más determinantes, estos son, los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios en una determinada labor. Por otro lado, se encuentran los diferentes tipos de discapacidad, los cuales presentan diversas características según el grado de esta.

En Chile se puede observar que en la actualidad las personas que presentan algún tipo de discapacidad la mayoría del tiempo se encuentran con diversas barreras sociales, dentro de estas se encuentra la exclusión laboral, la cual se da en diversas empresas en Chile principalmente por no contar con la accesibilidad adecuada para cada persona con discapacidad.

El Primer Estudio de la Discapacidad en Chile señala que la falta de especialización en las personas que poseen discapacidad afecta a la posibilidad de encontrar trabajo, lo que nos hace reflexionar además sobre la adecuada intervención en los estudiantes con discapacidad, con el fin de especializarse para a futuro encontrar un trabajo adecuado

según sus intereses. Según esto podemos señalar la importancia de los centros de formación laboral y sus respectivos talleres, los cuales deberían ampliar sus modalidades agregando nuevos talleres que sean funcionales para el futuro laboral de los estudiantes.

SENADIS (2012) evidencia a partir de organizaciones y de personas con discapacidad, la existencia de “obstáculos” en el acceso al derecho al trabajo, teniendo en cuenta observaciones es posible señalar diversos impedimentos como, la inadecuación de los procesos de selección para las personas con discapacidad y exigencias que limitan su participación, las desiguales condiciones laborales y la falta de normativa que asegure la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo, entre otros.

La nueva ley de inclusión laboral 21.015 ha permitido proporcionar más información acerca de la discapacidad y el mundo laboral, lo que posibilita que la sociedad se pueda ir familiarizando aún más con la inserción laboral y se vayan abriendo nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad, eliminando alguna de las barreras que se pueden encontrar en el mundo laboral.

Por otro lado, cabe señalar que en base a la obtención de información con respecto a la temática de perfiles de puestos de trabajo resultó dificultoso encontrar datos de esta, ya que este ámbito es muy poco estudiado sobre todo en el área de educación especial. Por ende, se recurrió a fuentes de terapia ocupacional en donde se encuentran variados estudios acerca de la inserción laboral y perfiles laborales. En cambio, las temáticas que proporcionaron mayor información y no se tuvo dificultad para obtenerla, se centrada en

los conceptos de discapacidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad, que en la actualidad mantienen gran relevancia.

Respecto a la ejecución del estudio, dentro de esta se presentaron diversas limitaciones, una de ellas fue la dificultad para obtener respuestas a las encuestas, dado que se acordaron plazos de entrega que no se cumplían. Por ende, se debió recurrir a visitas de manera frecuente a las empresas, con el fin de hacer retiro de los instrumentos previamente facilitados. Esto provocó que de las 20 encuestas entregadas solo se tomarán en consideración para términos de análisis 17 de ellas, conllevando al retraso en la presentación y análisis de los datos, así mismo en la obtención de resultados finales de la investigación.

Sin embargo, se debe destacar que la presente investigación basada en la obtención de datos mediante encuestas aplicadas a las empresas ubicadas en el Barrio Universitario de la comuna de Concepción, nos proporcionó información significativa, la cual nos permitió cumplir los objetivos propuestos, gracias a estos se logró construir los perfiles laborales para facilitar la accesibilidad de las personas a este rubro. Se debe destacar que previo a aplicar las encuestas, estas fueron validadas por diferentes expertos que tuvieran una relación estrecha con la temática abordada, los cuales permitieron perfeccionar la encuesta de manera que se pudiera obtener mayor información de las empresas; el instrumento fue de fácil aplicación para los usuarios, dado que este era legible para comprenderlo y completarlo, igualmente abarca diversas dimensiones, dentro de estas se encontraban la dimensión sociodemográfica, dimensión de datos generales acerca de la empresa, dimensión de puesto de trabajo y dimensión inclusiva. Dado que el

instrumento contenía variadas dimensiones se prolongó conteniendo varios ítems, sin embargo, esto nos permitió obtener más información acerca de las empresas y sus empleados, lo que nos permitió alcanzar todos los objetivos planteados.

Con respecto al punto anteriormente mencionado, se realizó todo aquello con el fin de dar a conocer tales perfiles a los centros de formación laboral, de manera que estos puedan ampliar su campo laboral; así mismo dar a conocer las habilidades necesarias que se requieren para los perfiles presentados, las cuales los dichos centros deben potenciar en los estudiantes.

La presente tesis resultó atractiva, ya que logramos encontrar la información esperada, la cual nos permitió crear y analizar los diversos perfiles laborales que se quisieron abordar, de esta forma se pudo informar a los Centros de Capacitación Laboral acerca de las habilidades necesarias que requieren potenciar los estudiantes, de forma que estos puedan ampliar su mundo laboral, como en este caso en el que se pudieron abordar los perfiles relacionados con los Pub - Restaurant de la comuna de Concepción.

Conclusión

El campo laboral de las personas con discapacidad sugiere grandes cambios para el mundo de la discapacidad, dado que nuestro país ha seguido los lineamientos universales del acceso al trabajo de las personas que presentan discapacidad y generando políticas públicas que hacen que hoy este tema sea de gran relevancia, es por esto que esta investigación se centra en definir los perfiles de puesto de trabajo específicos a los cuales podrían optar jóvenes y adultos en situación de discapacidad conociendo además las disposiciones personales y arquitectónicas de diferentes espacios para la contratación de estos.

En conclusión, en este estudio se invitó a participar a través de una breve encuesta a 20 empresas de las cuales solo se obtuvo una participación de 17. La encuesta arrojó los siguientes datos, de los cuales mencionar que la inclusión laboral en las empresas se reflejó en el presente estudio a través de la dimensión empresa inclusiva, puesto que, si más de un 50% declara resultados positivos dentro de este apartado, se considerarían como una empresa inclusiva.

Es por esto que, gracias a la investigación podemos concluir que dentro de la información más relevante se puede apreciar que el 50% de las empresas se declara empresa inclusiva, sin embargo, más del 16,6 de estas, no cumplen con el criterio para ser empresas inclusivas, es decir que mencionan ser empresas inclusivas, pero al momento de responder algunos ítems del instrumento se pudo comprobar que, en la mayoría de estos, obtuvieron respuestas negativas respecto a la inclusión. Sin embargo, más del 66,6% de un total de 12 preguntas presentadas en dicha dimensión arrojaron que

las empresas Pub – Restaurant ubicadas en el Barrio Universitario de la comuna de Concepción, no cumplen con los criterios propuestos para considerarse empresas inclusivas, lo que generó extrañeza durante la ejecución del instrumento, dado que estas están cerca de áreas frecuentadas por todo tipo de público.

En relación a la pregunta de investigación ¿Qué puestos de trabajo poseen los Pub - Restaurant y cómo estos determinan la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad?, se logró obtener perfiles diferenciados de los puestos de trabajo, los cuales se respondieron considerando como puestos de trabajo más frecuentes: mesero, ayudante de cocina, cajero y copero. En cuyos perfiles se destacan las competencias y habilidades que se deben desarrollar en las personas que requieran optar a algunos de estos puestos, es por ello que estos perfiles fueron entregados en los centros de capacitación laboral de la comuna de concepción.

Cabe señalar que para la creación de dichos perfiles fueron considerados los enunciados que alcanzaron mayor frecuencia en los encuestados, o solo las que alcanzaran un porcentaje significativo por sobre el 50%, con el fin de lograr la accesibilidad laboral de las personas en los Pub- Restaurant.

A su vez se determinó la inserción laboral proporcionando las habilidades que estos deben poseer para calzar con el perfil elaborado para cada puesto de trabajo, como por ejemplo en la gran mayoría de las empresas en el puesto de trabajo de cajero, de un total de 17 empresas encuestadas un 94,1% de estas sugiere que para acceder a este puesto de trabajo se debe tener dominio del sistema monetario, siendo de gran importancia que esta habilidad se encuentre desarrollada en las personas que deseen postular al puesto.

Es por esto que los enunciados que alcanzaron una menor frecuencia en los encuestados no fueron considerados para la creación de los perfiles laborales, puesto que los porcentajes no reflejaban que estos fueran de vital importancia para poder acceder a los puestos de trabajo determinados en el estudio.

Esto se proyecta con el fin de contribuir a la formación de estudiantes que asisten a los Centros de Capacitación Laboral de la comuna de Concepción, Entregando herramientas preparación laboral, conocer las ofertas de demanda laboral, preparar a los estudiantes, de esta forma favoreciendo así la incorporación en un futuro cercano a una mayor accesibilidad laboral para las personas en situación de discapacidad.

Es por esto que, de acuerdo a nuestro perfil de egreso como futuras docentes de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián, los dominios reflejados en nuestra investigación son principalmente en el Dominio 1: Gestión para un aprendizaje en un contexto educativo inclusivo, específicamente el “desarrollar acciones educativas que favorezcan el aprendizaje, desarrollo y participación de la persona con Trastornos de la Comunicación y del Lenguaje o Discapacidad Intelectual en ambientes normalizados.” Considerando que como docentes debemos brindar diversas herramientas a nuestros estudiantes para que estos sean capaces de desenvolverse de la manera más adecuada en la sociedad, normalizando en ellos la opción de tener un empleo u optar a un puesto de trabajo.

Por otro lado, en el Dominio 2: Necesidades Educativas Especiales, se ve reflejado el “Caracterizar el ciclo vital de las personas con Trastornos de la Comunicación y del

Lenguaje o Discapacidad Intelectual desde un enfoque ecológico.” ya que, se pretende ampliar el contexto laboral en el que se desenvolverán los estudiantes de los centros laborales, con el fin de mejorar y abrir nuevas opciones de trabajo innovadoras, a su vez “Integrar los apoyos humanos, curriculares y/o pedagógicos requeridos por la persona con Trastornos de la Comunicación y del Lenguaje o Discapacidad Intelectual, para favorecer el desarrollo de habilidades cognitivas, adaptativas y laborales.” ya que a través del desarrollo de estas habilidades los estudiantes en situación de discapacidad se encuentran mayormente preparados para desenvolverse en estos puestos de trabajo,

Por último, en el Dominio 4: Respuesta educativa a través de la gestión de redes de apoyo, se considera “Gestionar proyectos que faciliten el proceso de transición a la vida adulta de las personas con Trastornos de la Comunicación y del Lenguaje o Discapacidad Intelectual.” a través de la investigación se puede optar a generar mayores instancias de redes de apoyos laborales, que permitan facilitar el proceso de transición a la vida adulta de personas en situación de discapacidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta se puede concluir que los puestos de trabajo analizados también son accesibles para personas en situación de discapacidad teniendo una preparación óptima a los requerimientos solicitados por cada puesto de trabajo. Lo cual permite a las personas con discapacidad considerar estos puestos como una nueva opción de trabajo.

Bibliografía

Ardilla, R (2003) Calidad de vida: una definición integradora, Revista Latinoamericana de Psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia, vol. 35, núm. pp. 161-164

Castro, M. y Vila, M. (2014) “*Los planes de transición al trabajo: Una opción formativa inclusiva para las personas con discapacidad*” Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, Vol. 25, N°2, 2°Cuatrimestre, pp. 24 - 39.

Cesar da Cruz, D., Figueiredo e Silva, V., Ferigato, S., & Agostini, R. (2016). PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS ROLES OCUPACIONALES: TRABAJO, FAMILIA, INDEPENDENCIA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 16(2), P.p.107-117.

Chacana, C. (2017). “Formación para la Integración Socio laboral de Personas con Discapacidad Intelectual bajo el Enfoque de Empleo con Apoyo” Revista de Educación y Cultura N 47, artículo 23, La tarea (Alejandro Rodríguez García). Pp. 121-132.

Decreto N°170. Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial, Santiago, Chile, 14 de Mayo de 2009.

Díaz B. F. (1993). “Aproximaciones metodológicas al diseño curricular hacia una propuesta integral”, en *Tecnología y Comunicación Educativas*, No. 21, México, Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, 1993, 19-39

Ferrer, C., Fullana, J., Martín, R., Pallisera, M. y Puyalto, C.(2015) “*La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales*” *Revista de Investigación en Educación*, nº 13 (1), pp. 53-68.

Fondo nacional de la discapacidad (2006). *Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano.* Santiago: Mauricio Zepeda.

Fullana, J., Martín, R., Pallisera, M. y Vila, M. (2013) “*Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares*”, *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, Vol. 24, nº2, 2º Cuatrimestre, pp. 100 - 115.

Fundación ONCE, 2014, *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*” (Organización Nacional de Ciegos Españoles)

Gallart, M. Jacinto, C. (1995)” *Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación- trabajo*”, *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*”, CIID-CENEP, Año 6 N°2.

Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Rojo, B., & Briñol, P. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4).

Gil, J. (2007) “La evaluación de competencias laborales”, Facultad de Educación. UNED, Pp. 83-106.

Gómez, S. (2016) "Estudio acerca del apoyo educacional y laboral para alumnos en situación de discapacidad intelectual: El caso de cinco instituciones de educación especial en Santiago, Viña del Mar y San Antonio. Independent Study Project (ISP) Collection. 2463.

González, D. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. European Scientific Journal October 2017 edition Vol.13, No.29.Pp. 109-125.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

Hernández, R. (2005). Análisis del empleo y del trabajo: directrices para identificar empleos para personas con discapacidades / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. - Ginebra: OIT, 2008

Ley N°21015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, Santiago, Chile, 29 de Mayo de 2017

Lile 2014. Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado servicio nacional de la discapacidad.

Mercado, E. y García, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. CEU Talavera de la Reina. Universidad de Castilla la Mancha.

MICHELSON L.: SUGAI, D.: Word, R. & Kazdin, A. (1987). Las habilidades sociales en la infancia: evaluación y tratamiento. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

O' Brien, J. (1985). Dignificación de las personas e integración en la comunidad en los programas de atención. Siglo Cero, 102, 51- 60

OMS y OPS (2001). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.

Pascual, M., y D. Cantarero (2007), “Sociodemographic determinants of disabled people: An empirical approach based on the European Community Household Panel”, Journal of SocioEconomics, 36 (2), Pp 275-287

Reyes, A. (2015). Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. Vol. 11 n°2, diciembre 2015. pág. 209-222.

Riaño-Galán, A. (2014).” La transición a la vida activa de personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo”. Rev. bras. educ. espec. vol.20 no.2. Pp. 283-302.

Rodríguez Álvarez, V. (2012) “Empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿son los centros especiales de empleo una excepción?”, *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1)

Salazar C (2007). “El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer”. *Revista Ciencia y Trabajo*. Abr-Marz.;9 (24)89-98).

SCANS (1992) Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la Comisión SCANS para América 2000. Washington: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Selltiz, C. Jahoda, M. Deutsch, M. S. W. Cook: Métodos de investigación en las relaciones sociales, del Cap. 2: Selección y formulación de un problema de investigación. Ediciones Rialp, S.A., Madrid, 1965.

Senadis (2016). II Estudio Nacional de Discapacidad. Santiago: Ingrid Medel, pp.91-114.

Zwinkels, W. (2001), “The employment situation of people with disabilities in the European Union”, Research paper, EIM, Business and Policy Research.

ANEXOS





UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

Facultad de Ciencias de la Educación
Pedagogía en Educación Diferencial

Carta de Validación del Instrumento

Yo _____ portador (a) de la C.I.
Nro: _____, por medio de la presente
hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos (encuesta)
correspondiente al Trabajo de Grado titulado: “Perfiles de Puestos de Trabajos que poseen
los Pub-Restorant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción”, el
cual cumple con los requisitos y apruebo en calidad de validador experto.

Sr. (a): _____

C.I. Nro: _____

Especialidad: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Concepción, 26 de septiembre de 2018

Jasmine Valenzuela

Estimada

Por este medio y junto con saludarle, venimos a presentarnos, nuestros nombres son: Paula Alegria, Jarielitte Gajardo, Sara Rodriguez, Paulette Salgado y Antonella Villarroel; somos estudiantes de la carrera de Pedagogía en Educación Diferencial Mención Trastornos de la Comunicación y del Lenguaje de la Universidad San Sebastián, sede Concepción, y nos encontramos realizando nuestro Trabajo de Grado titulado: “Perfiles de Puestos de Trabajos que poseen los Pub-Restaurant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción” el que nos permitirá optar al grado de Licenciado en Educación. Nos contactamos con usted, con el fin de solicitarle de la manera más atenta posible, que evalúe como experto la encuesta anexa a la presente, la cual será utilizada como instrumentos de recogida de datos para nuestro trabajo.

Este estudio tiene como objetivo general: Determinar los perfiles de puestos de trabajo que presentan las empresas Pub- Restaurant que se sitúan en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción, a través de un análisis de estos.

Y nos hemos planteado cinco objetivos específicos:

- Identificar los puestos de trabajo existentes en los Pub-Restaurant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción.
- Aplicar entrevistas y encuestas a los trabajadores de los Pub- Restaurant ubicados en la Comuna de Concepción.
- Inferir a través del análisis de resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas, sobre las habilidades y destrezas que se deben poseer para trabajar en un puesto determinado.
- Diseñar un perfil laboral de cada puesto de trabajo por empresa y luego Perfil Laboral General.
- Contribuir a los Centros de Capacitación Laboral haciéndoles entrega de los perfiles diseñados para guiarlos a nuevas opciones de trabajo para personas con discapacidad.

Desde ya, agradeciendo su tiempo y la atención entregada y esperando su valiosa colaboración se despiden atentamente,

Paula Alegria Jarielitte Gajardo Sara Rodriguez
Paulette Salgado Antonella Villarroel

Estudiantes de Pedagogía en Educación Diferencial
Universidad San Sebastián, Sede Concepción

Firma: Jasmine Valenzuela

Grado Académico:

Firma Paola San Martin
Profesora Guía

ENCUESTA DEL PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

Usted, que ha accedido a ser partícipe de nuestra tesis: “Perfiles de Puestos de Trabajos que poseen los Pub-Restorant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción”, le solicitamos que esta encuesta se complete de manera verídica. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la encuesta.

- **Dimensión Sociodemográfica:**

Complete con los datos que se le solicitan:

Nombre de la Empresa:					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____					
Dirección:					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____					
Días y Horario de Funcionamiento:					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____					

• **Dimensión datos generales de la empresa:**

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una "X" sobre la opción con la cual este de acuerdo o pertenezca; especificar si la respuesta lo requiere.

<p>1. Los trabajadores de este local son:</p> <p>() Entre 5 y 10 empleados () Entre 10 y 15 empleados () Entre 15 y 20 empleados () Más de 20 empleados, especifique: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>2. En este local se requiere el uso de uniforme:</p> <p>() Si () No</p> <p><input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>2.1 En caso que responda si, ¿De qué manera se obtiene el uniforme?</p> <p>() Lo adquiere por sus propios medios () Se lo entrega la empresa</p> <p><input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>3. ¿Se requiere un periodo de prueba?</p> <p>() Si, especificar cuánto: _____ () No</p>

Muy de Acuerdo **De acuerdo** **En desacuerdo**

Sugerencias: _____

4. Este local tiene un tiempo de funcionamiento de:

- () Menos de 1 año
- () Entre 1 a 3 años, especificar: _____
- () Mas de 3 años

Muy de Acuerdo **De acuerdo** **En desacuerdo**

Sugerencias: _____

5. Tipo de empresa:

- () Internacional
- () Nacional
- () Local (Concepción)

Muy de Acuerdo **De acuerdo** **En desacuerdo**

Sugerencias: _____

6. Modo de contratación:

- () Contrato a plazo fijo
- () Contrato indefinido
- () Honorarios
- () Otro, especifique: _____

Muy de Acuerdo **De acuerdo** **En desacuerdo**

Sugerencias: _____

7. ¿Posee convenio con alguna mutual?

- () Si

() No

Muy de Acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Sugerencias: _____

- **Dimensión del puesto de trabajo:**

A continuación, le invitamos a evaluar el puesto de trabajo: _____

Requisitos / Características del Puesto

Instrucciones: En la siguiente tabla se presentan distintas características para un puesto de trabajo, usted debe responder considerando un único puesto de trabajo. Marcando en el casillero 1 si considera la opción A, marcando el casillero 2 si considera ambas opciones y marcando el casillero 3 si considera opción B.
Nota: Algunos indicadores no consideran el casillero 2.

El trabajo es:

Opción A		1	2	3	Opción B	
Jornada Completa					Media Jornada	
<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo		<input type="checkbox"/> De acuerdo		<input type="checkbox"/> En desacuerdo		
Sugerencias: _____						

Dentro					En el exterior	
<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo		<input type="checkbox"/> De acuerdo		<input type="checkbox"/> En desacuerdo		
Sugerencias: _____						

Estando en un lugar					Cambiando de Lugar	
<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo		<input type="checkbox"/> De acuerdo		<input type="checkbox"/> En desacuerdo		
Sugerencias: _____						

Donde haya mucha actividad					Donde haya poca actividad	

<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	De acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____ _____ _____					
Donde haga calor					Donde haga frío
<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	De acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____ _____ _____					
En un lugar ruidoso					En un lugar silencioso
<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	De acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____ _____ _____					
En un sitio limpio					En un sitio desaliñado, sucio
<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	De acuerdo	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____ _____ _____ _____					
En una tarea constante					Haciendo diferentes tareas

<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo
--	--	---

Sugerencias: _____

En un espacio grande					En un espacio pequeño
----------------------	--	--	--	--	-----------------------

<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo
--	--	---

Sugerencias: _____

Principalmente con hombres					Principalmente con mujeres
----------------------------	--	--	--	--	----------------------------

<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo
--	--	---

Sugerencias: _____

Utilizando transporte publico					Sin utilizar trasporte publico
-------------------------------	--	--	--	--	--------------------------------

<input type="checkbox"/> Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> En desacuerdo
--	--	---

Sugerencias: _____

Trasladar peso					Sin trasladar peso
----------------	--	--	--	--	--------------------

<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	
Sugerencias: _____						

Requiere medidas de protección		<input checked="" type="checkbox"/>	No requiere medidas de protección			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	
Sugerencias: _____						

Requiere saber leer		<input checked="" type="checkbox"/>	No requiere saber leer			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	
Sugerencias: _____						

Requiere saber escribir		<input checked="" type="checkbox"/>	No requiere saber escribir			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	
Sugerencias: _____						

Requiere cálculos matemáticos		<input checked="" type="checkbox"/>	No requiere cálculos matemáticos			

<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Requiere manipular dinero		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Requiere relacionarse con los demás compañeros		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Se trabaja bajo presión		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Se utiliza aparatos tecnológicos		<input checked="" type="checkbox"/>			

<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Requiere minuciosidad		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Requiere uso de la vista		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Requiere el uso de la audición		<input checked="" type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Cuenta con horario de colación		<input checked="" type="checkbox"/>			

<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Necesita estar de pie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Necesita estar sentado
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Necesita caminar		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Necesita estar quieto en un solo lugar
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Requiere utilizar un lenguaje técnico		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Requiere utilizar un lenguaje normal
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

Necesita encovarse		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No necesita encovarse

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

Nombre 3 tareas básicas que se realizan en este puesto:

-
-
-

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

Nombre 3 principales instrumentos y/o utensilios utilizados en este puesto de trabajo:

-
-
-

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

Marque el número de personas con las que interactúa regularmente:

- () De 2 a 3 compañeros
- () De 4 a 5 compañeros
- () Más de 5 compañeros

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

Marque el número de horas que se trabajan diariamente en este puesto de trabajo:

() De 6 a 8 horas

() De 8 a 10 horas

() Otro, especifique: _____

Muy de Acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Sugerencias: _____

- **Dimensión Empresa Inclusiva:**

Marque con una "X" la alternativa que más se asemeje a su empresa:

1. ¿Presenta una carta en braille?					
() Si					
() No					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

2. ¿Existe a lo menos un trabajador que maneje la lengua de señas?					
() Si					
() No					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

3. ¿Existe una infraestructura adecuada para el desplazamiento en silla de ruedas?					
() Si					
() No					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
Sugerencias: _____					

4. ¿Cuenta con baños para discapacitados?					
() Si					
() No					
<input type="checkbox"/>	Muy de Acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo

Sugerencias: _____

5. ¿Se permite en la empresa el acceso de animales de asistencia?

- () Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

6. ¿Existen folios informativos acerca de la discapacidad dentro de la empresa?

- () Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

7. ¿Existen pasarelas antideslizantes?

- () Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

8. ¿Qué tipo de luminosidad presenta?

- () Alta
() Media
() Baja

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

9. ¿El lugar presenta desnivel de suelo?

- () Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

10. La puerta de acceso a la empresa, ¿cuenta con la altura y el ancho suficiente?

- () Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

11. ¿La vereda presenta un ancho libre para el tránsito de personas de mínimo 1,50 mt en veredas de alto tránsito, o de 1,20 mt en veredas de tránsito menor?

- () Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

12. ¿El mobiliario urbano (postes, señalizaciones, árboles, escaños, kioscos, mesas) no interrumpe la ruta accesible incluso cuando está siendo utilizado?

() Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

13. ¿Se considera una empresa inclusiva?

() Si
() No

Muy de Acuerdo De acuerdo En desacuerdo

Sugerencias: _____

ENCUESTA DEL PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

Usted, ha accedido a ser partícipe de nuestra tesis: “Accesibilidad y Perfiles de Puestos de Trabajos que poseen los Pub-Restorant ubicados en el Barrio Universitario de la Comuna de Concepción” y en su vínculo con el contexto laboral de Pub- Restorant, le solicitamos que complete la presente encuesta de manera verídica. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la encuesta.

- **Dimensión Sociodemográfica:**

Complete con los datos que se le solicitan:

Nombre de la Empresa:
Dirección:
Días y Horario de Funcionamiento:

- **Dimensión datos generales de la empresa:**

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una “X” sobre la opción con la cual este de acuerdo o pertenezca; especificar si la respuesta lo requiere.

1. Los trabajadores de este local son:
<input type="checkbox"/> Entre 5 y 10 empleados
<input type="checkbox"/> Entre 10 y 15 empleados
<input type="checkbox"/> Entre 15 y 20 empleados
<input type="checkbox"/> Más de 20 empleados, especifique: _____
2. En este local se requiere el uso de uniforme:
<input type="checkbox"/> Si
<input type="checkbox"/> No
2.1 En caso que responda si, ¿De qué manera se obtiene el uniforme?
<input type="checkbox"/> Lo adquiere por sus propios medios

Se lo entrega la empresa

3. ¿Existe un proceso de inducción?

Si

No

4. ¿Se requiere un periodo de prueba?

Si, especificar cuanto: _____

No

5. Este local tiene un tiempo de funcionamiento de:

Menos de 1 año

Entre 1 a 3 años, especificar: _____

Más de 3 años

6. Tipo de empresa:

Internacional

Nacional

Local (Concepción)

7. Modo de contratación:

Contrato a plazo fijo

Contrato indefinido

Honorarios

Otro, especifique: _____

8. ¿Posee convenio con alguna mutual?

Si

() No

- **Dimensión del puesto de trabajo:**

A continuación, le invitamos a evaluar el puesto de trabajo: **Mesero(a)**

Requisitos / Características del Puesto

Instrucciones: En la siguiente tabla se presentan distintas características para un puesto de trabajo, usted debe responder considerando un único puesto de trabajo. Marcando en el casillero 1 si considera la opción A, marcando el casillero 2 si considera ambas opciones y marcando el casillero 3 si considera opción B.

Nota: Algunos indicadores no consideran el casillero 2.

El trabajo requiere o demanda:

Opción A	1	2	3	Opción B
Jornada Completa				Media Jornada
Turno				Sin turnos
Estar dentro				Estar en el exterior
Permanecer en un solo lugar				Trasladarse por diferentes espacios
Alta actividad				Poca actividad
Permanecer en un lugar de alta temperatura				Permanecer en un lugar de baja temperatura
Estar en un lugar ruidoso				En un lugar silencioso
Mantenerse en una única tarea				Variar entre dos o más tareas.
Tener una rutina fija				Tener una rutina variable
Desplazarse en un espacio grande				Desplazarse en un espacio pequeño
Interacción con colegas mayoritariamente mujeres				Interacción con colegas mayoritariamente hombres
Uso de transporte publico				Sin uso de trasporte publico
Trasladar peso				Sin trasladar peso
Medidas de protección				Sin medidas de protección
Uso de lectura				No uso de lectura
Uso de escritura				No uso de escribir
Manejo de Cálculos matemáticos				No manejo de cálculos matemáticos
Dominio de sistema monetario				No dominio del sistema monetario
Relacionarse con los demás compañeros				No relacionarse con los demás compañeros
Sobrellevar alta presión laboral				Sobrellevar baja presión laboral
Uso de aparatos tecnológicos				No uso de aparatos tecnológicos
Uso de la visión				No uso de la visión
uso de la audición				No uso de la audición

Espacio de tiempo destinado para la colación				Sin espacio de colación
Estar de pie por periodos prolongados				Estar sentado en periodos prolongados
Desplazarse dentro del lugar de trabajo				No desplazarse dentro del lugar de trabajo.
Utilizar un lenguaje formal				Utilizar un lenguaje coloquial
Inclinarse				No inclinarse

Nombre 3 tareas básicas que se realizan en este puesto:

-
-
-

Nombre 3 principales instrumentos y/o utensilios utilizados en este puesto de trabajo:

-
-
-

Marque el número de personas con las que interactúa regularmente:

- () De 2 a 3 compañeros
- () De 4 a 5 compañeros
- () Más de 5 compañeros

Marque el número de horas que se trabajan diariamente en este puesto de trabajo:

- () De 6 a 8 horas
- () De 8 a 10 horas
- () Otro, especifique: _____

A continuación, le invitamos a evaluar el puesto de trabajo: **Ayudante de Cocina**

Requisitos / Características del Puesto				
Instrucciones: En la siguiente tabla se presentan distintas características para un puesto de trabajo, usted debe responder considerando un único puesto de trabajo. Marcando en el casillero 1 si considera la opción A, marcando el casillero 2 si considera ambas opciones y marcando el casillero 3 si considera opción B.				
Nota: Algunos indicadores no consideran el casillero 2.				
El trabajo requiere o demanda:				
Opción A	1	2	3	Opción B
Jornada Completa				Media Jornada
Turno				Sin turnos
Estar dentro				Estar en el exterior
Permanecer en un solo lugar				Trasladarse por diferentes espacios
Alta actividad				Poca actividad
Permanecer en un lugar de alta temperatura				Permanecer en un lugar de baja temperatura
Estar en un lugar ruidoso				En un lugar silencioso
Mantenerse en una única tarea				Variar entre dos o más tareas.
Tener una rutina fija				Tener una rutina variable
Desplazarse en un espacio grande				Desplazarse en un espacio pequeño
Interacción con colegas mayoritariamente mujeres				Interacción con colegas mayoritariamente hombres
Uso de transporte publico				Sin uso de trasporte publico
Trasladar peso				Sin trasladar peso
Medidas de protección				Sin medidas de protección
Uso de lectura				No uso de lectura
Uso de escritura				No uso de escribir
Manejo de Cálculos matemáticos				No manejo de cálculos matemáticos
Dominio de sistema monetario				No dominio del sistema monetario
Relacionarse con los demás compañeros				No relacionarse con los demás compañeros
Sobrellevar alta presión laboral				Sobrellevar baja presión laboral
Uso de aparatos tecnológicos				No uso de aparatos tecnológicos
Uso de la visión				No uso de la visión
uso de la audición				No uso de la audición
Espacio de tiempo destinado para la colación				Sin espacio de colación
Estar de pie por periodos prolongados				Estar sentado en periodos prolongados
Desplazarse dentro del lugar de trabajo				No desplazarse dentro del lugar de trabajo.

Utilizar un lenguaje formal				Utilizar un lenguaje coloquial
Inclinarse				No inclinarse

Nombre 3 tareas básicas que se realizan en este puesto:

-

-

-

Nombre 3 principales instrumentos y/o utensilios utilizados en este puesto de trabajo:

-

-

-

Marque el número de personas con las que interactúa regularmente:

() De 2 a 3 compañeros

() De 4 a 5 compañeros

() Más de 5 compañeros

Marque el número de horas que se trabajan diariamente en este puesto de trabajo:

() De 6 a 8 horas

() De 8 a 10 horas

() Otro, especifique: _____

A continuación, le invitamos a evaluar el puesto de trabajo: **Cajero(a)**

Requisitos / Características del Puesto

Instrucciones: En la siguiente tabla se presentan distintas características para un puesto de trabajo, usted debe responder considerando un único puesto de trabajo.

Marcando en el casillero 1 si considera la opción A, marcando el casillero 2 si considera ambas opciones y marcando el casillero 3 si considera opción B.

Nota: Algunos indicadores no consideran el casillero 2.

El trabajo requiere o demanda:

Opción A	1	2	3	Opción B
Jornada Completa				Media Jornada
Turno				Sin turnos
Estar dentro				Estar en el exterior
Permanecer en un solo lugar				Trasladarse por diferentes espacios
Alta actividad				Poca actividad
Permanecer en un lugar de alta temperatura				Permanecer en un lugar de baja temperatura
Estar en un lugar ruidoso				En un lugar silencioso
Mantenerse en una única tarea				Variar entre dos o más tareas.
Tener una rutina fija				Tener una rutina variable
Desplazarse en un espacio grande				Desplazarse en un espacio pequeño
Interacción con colegas mayoritariamente mujeres				Interacción con colegas mayoritariamente hombres
Uso de transporte publico				Sin uso de transporte publico
Trasladar peso				Sin trasladar peso
Medidas de protección				Sin medidas de protección
Uso de lectura				No uso de lectura
Uso de escritura				No uso de escribir
Manejo de Cálculos matemáticos				No manejo de cálculos matemáticos
Dominio de sistema monetario				No dominio del sistema monetario
Relacionarse con los demás compañeros				No relacionarse con los demás compañeros
Sobrellevar alta presión laboral				Sobrellevar baja presión laboral
Uso de aparatos tecnológicos				No uso de aparatos tecnológicos
Uso de la visión				No uso de la visión
uso de la audición				No uso de la audición
Espacio de tiempo destinado para la colación				Sin espacio de colación
Estar de pie por periodos prolongados				Estar sentado en periodos prolongados
Desplazarse dentro del lugar de trabajo				No desplazarse dentro del lugar de trabajo.
Utilizar un lenguaje formal				Utilizar un lenguaje coloquial
Inclinarse				No inclinarse

Nombre 3 tareas básicas que se realizan en este puesto:

-

-

-

Nombre 3 principales instrumentos y/o utensilios utilizados en este puesto de trabajo:

-

-

-

Marque el número de personas con las que interactúa regularmente:

() De 2 a 3 compañeros

() De 4 a 5 compañeros

() Más de 5 compañeros

Marque el número de horas que se trabajan diariamente en este puesto de trabajo:

() De 6 a 8 horas

() De 8 a 10 horas

() Otro, especifique: _____

A continuación, le invitamos a evaluar el puesto de trabajo: **Copero(a)**

Requisitos / Características del Puesto					
<p>Instrucciones: En la siguiente tabla se presentan distintas características para un puesto de trabajo, usted debe responder considerando un único puesto de trabajo. Marcando en el casillero 1 si considera la opción A, marcando el casillero 2 si considera ambas opciones y marcando el casillero 3 si considera opción B.</p> <p>Nota: Algunos indicadores no consideran el casillero 2.</p>					
El trabajo requiere o demanda:					
	Opción A	1	2	3	Opción B
	Jornada Completa				Media Jornada

Turno			Sin turnos
Estar dentro			Estar en el exterior
Permanecer en un solo lugar			Trasladarse por diferentes espacios
Alta actividad			Poca actividad
Permanecer en un lugar de alta temperatura			Permanecer en un lugar de baja temperatura
Estar en un lugar ruidoso			En un lugar silencioso
Mantenerse en una única tarea			Variar entre dos o más tareas.
Tener una rutina fija			Tener una rutina variable
Desplazarse en un espacio grande			Desplazarse en un espacio pequeño
Interacción con colegas mayoritariamente mujeres			Interacción con colegas mayoritariamente hombres
Uso de transporte publico			Sin uso de transporte publico
Trasladar peso			Sin trasladar peso
Medidas de protección			Sin medidas de protección
Uso de lectura			No uso de lectura
Uso de escritura			No uso de escribir
Manejo de Cálculos matemáticos			No manejo de cálculos matemáticos
Dominio de sistema monetario			No dominio del sistema monetario
Relacionarse con los demás compañeros			No relacionarse con los demás compañeros
Sobrellevar alta presión laboral			Sobrellevar baja presión laboral
Uso de aparatos tecnológicos			No uso de aparatos tecnológicos
Uso de la visión			No uso de la visión
uso de la audición			No uso de la audición
Espacio de tiempo destinado para la colación			Sin espacio de colación
Estar de pie por periodos prolongados			Estar sentado en periodos prolongados
Desplazarse dentro del lugar de trabajo			No desplazarse dentro del lugar de trabajo.
Utilizar un lenguaje formal			Utilizar un lenguaje coloquial
Inclinarse			No inclinarse

Nombre 3 tareas básicas que se realizan en este puesto:

-

-

-
Nombre 3 principales instrumentos y/o utensilios utilizados en este puesto de trabajo:
- - -
Marque el número de personas con las que interactúa regularmente:
() De 2 a 3 compañeros () De 4 a 5 compañeros () Más de 5 compañeros
Marque el número de horas que se trabajan diariamente en este puesto de trabajo:
() De 6 a 8 horas () De 8 a 10 horas () Otro, especifique: _____

- **Dimensión Empresa Inclusiva:**

Marque con una "X" la alternativa que más se asemeje a su empresa:

1. ¿La información del local se encuentra accesible para trabajadores y clientes con discapacidad visual?
() Si () No
2. ¿Existe al menos un trabajador que maneje la lengua de señas?
() Si () No

3. ¿Existe una infraestructura accesible para personas con movilidad reducida?

Si

No

4. ¿Cuenta con baños para discapacitados?

Si

No

5. ¿Se permite en la empresa el acceso de animales de asistencia?

Si

No

6. Dentro de la empresa ¿Existe una política de inclusión de trabajadores en situación de discapacidad ?

Si

No

7. ¿Existen pasarelas antideslizantes?

Si

No

8. ¿Qué tipo de luminosidad presenta?

Alta

Media

Baja

9. ¿El lugar presenta desnivel de suelo?

Si

No

10. Los accesos del local ¿son acordes a la normativa de accesibilidad vigente?

Si

No

12. El mobiliario urbano (postes, señalizaciones, árboles, escaños, kioscos, mesas) ¿no interrumpe la ruta accesible incluso cuando está siendo utilizado?

Si

No

13. ¿Se considera una empresa inclusiva?

Si

No