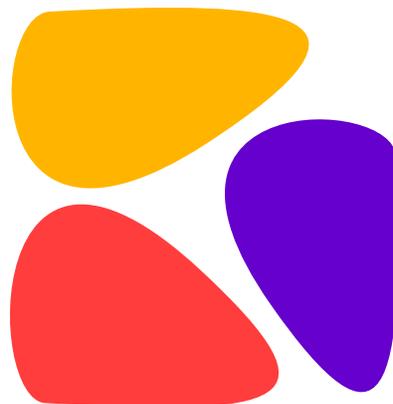




PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

DISEÑO | UC
Pontificia Universidad Católica de Chile
Escuela de Diseño



IncluGuía

*Tesis presentada a la Escuela de Diseño de la
Pontificia Universidad Católica de Chile para
optar al título profesional de Diseñador.*

Javiera Castro Balladares
Profesor guía: Carola Zurob
Julio de 2023. Santiago, Chile

“Al no brindar igualdad de oportunidades y derechos a las personas con discapacidad, la sociedad en su conjunto pierde porque se priva de aprovechar el potencial y los aportes de estas personas”.

(Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2011)

Gracias a la vida que me puso en los lugares correctos junto a las personas correctas.

A Dios por darme la posibilidad de ayudar, a mi familia por enseñarme del amor incondicional, a mi esposo por todo su apoyo y contención en este proceso. A mis amigos que han estado para escucharme, a Carola, mi profesora de título por confiar en mí y darme guía, a cada persona que colaboró con mi proyecto regalándome su tiempo y conocimiento y a mi mamá por ser una inspiración para ayudar.

Contenidos

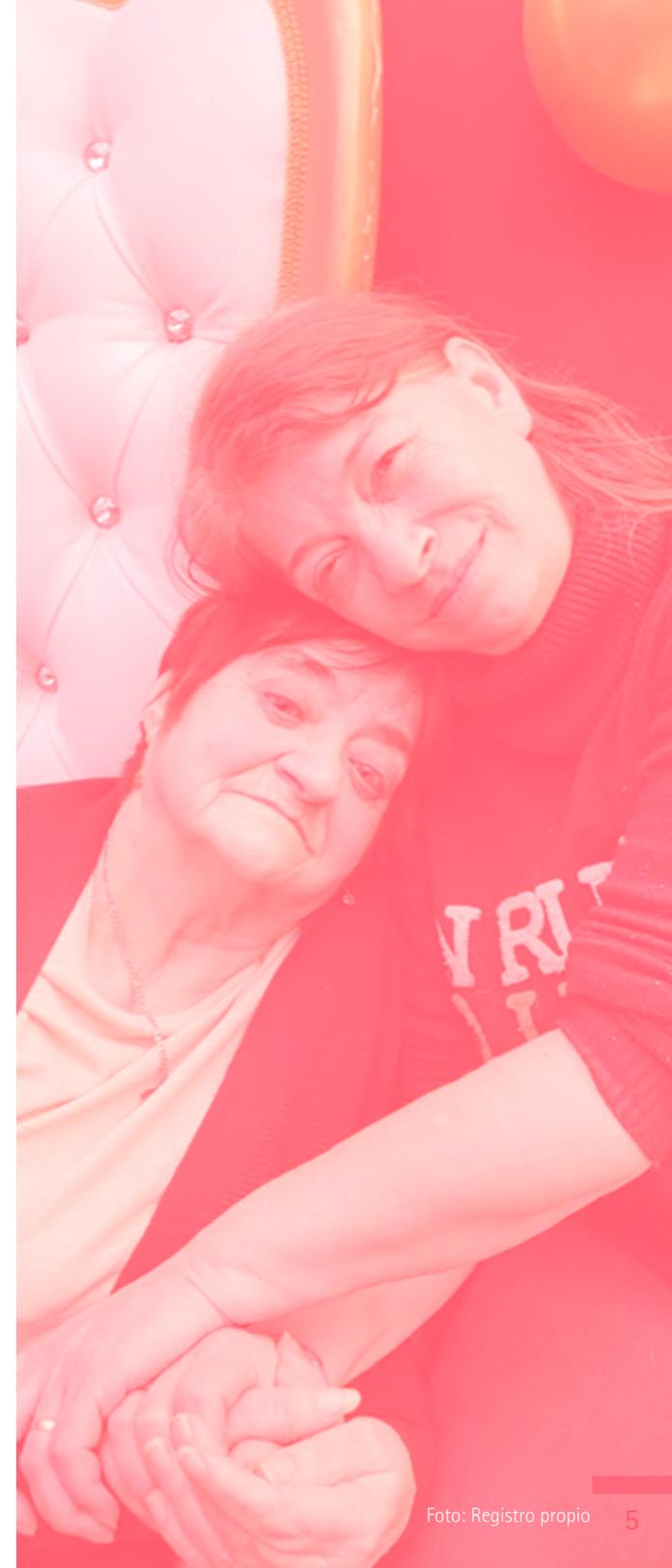
5	Motivación personal		
6	Introducción		
7	Metodología de diseño		
	<i>Empatizar</i>		
8	Marco teórico y discusión		
9	Metodología de investigación		
11	Discapacidad y visión		
24	Empresas e inclusión laboral		
	<i>Definir</i>		
30	Contexto de implementación		
31	Problema y oportunidad		
32	Casos de estudio		
35	Mapa de ecosistema		
	<i>Idear</i>		
36	Formulación de proyecto		
37	Formulación		
38	Objetivos e I.O.V.		
39	Definición de usuario		
40	Antecedentes		
44	Referentes		
47	Propuesta de valor		
	<i>Prototipar</i>		
48	Desarrollo del proyecto		
49	Proceso de diseño		
54	Implementación		
	<i>Evaluar</i>		
84	Modelo de negocios		
85	Propuesta de valor		
86	Viabilidad		
88	Proyecciones		
89	Referencias		

Motivación personal

A lo largo mi vida he estado rodeada de personas que enfrentan situaciones complejas relacionadas a la discapacidad, principalmente mi madre, que empezó a perder la visión poco antes de que yo naciera debido a una enfermedad degenerativa de la vista, misma enfermedad que tiene mi hermana, mi abuela y que podría tener yo debido a su componente genético. Por lo que he visto de cerca lo que es la pérdida progresiva de la vista y cómo esta afecta a la persona, al entorno y a todas las áreas de su vida.

La discapacidad es algo que ha estado muy cerca en mi día a día, no solo con mi familia, sino en mi barrio. Por esto, no había sido consciente de que esta situación no es tan común y hay muchas personas que desconocen e ignoran estas realidades, ya que no se relacionan con ellas y porque ciertas discapacidades son poco visibles. Esto ocurre con la discapacidad visual muy a menudo, debido a que no existe solo la ceguera. Hay personas que ven perfecto en el día pero en la noche no, o personas que no tienen vista periférica por lo que deben usar bastón y, aun así, pueden ver el celular entre otras situaciones particulares.

Desde que entré a estudiar Diseño, por la naturaleza de esta carrera (observación de interacciones, necesidades y personas) he visto como las gente actúa diferente ante personas en situación de discapacidad, queriendo sobreprotegerlas, o al contrario, cuestionando si en realidad tiene discapacidad o no. He visto como la ignorancia y los prejuicios de la sociedad cierran muchas puertas y denigran a veces sin querer a personas en esta situación. Por esto, he dirigido mi proceso de aprendizaje profesional en virtud de la inclusión de distintas minorías, enfocando los distintos proyectos universitarios en favor de sus necesidades, reconociendo que desde el diseño podemos contribuir a hacerle la vida más fácil a personas que pueden ser estigmatizadas y discriminadas, como lo son las personas en situación de discapacidad.



Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) afirma que el deterioro de la visión perjudica la calidad de vida de la población adulta, a tal nivel que las tasas de participación en el mercado laboral suelen ser más bajas y se registran tasas más altas de depresión y ansiedad. Esto se debe a que se ve alterada la calidad de vida de las personas en todos sus ámbitos. Cabe recalcar que la calidad de vida del adulto se verá perjudicada independiente del nivel de deterioro visual.

Sobre lo recién mencionado, los adultos con deterioro de la visión, pierden autonomía en varios ámbitos de su vida debido a que este es un problema multifactorial. La persona debe procesar y aceptar esta nueva realidad, lo cual constituye un proceso de duelo (Cabodevilla, 2007) que, dependiendo de cada adulto, puede ser diferente. En la mayoría de los casos, este duelo puede producir un quiebre en la identidad y aislamiento social, lo que puede agravarse debido a la pérdida de autonomía producida por el deterioro de la visión.

Uno de los ámbitos afectados más relevantes, debido a la etapa de la adultez y sus características, es el ámbito laboral, ya que, como se mencionó, la participación laboral de adultos con deterioro de la visión disminuye, siendo que un empleo podría ser la clave para enfrentar de mejor forma esta situación compleja.

El Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (2021) menciona la importancia que tiene el buen clima laboral y desarrollo personal para las empresas, ya que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en su lugar de trabajo, por lo que las relaciones interpersonales que se originan en este entorno impactan en el estado emocional, la salud física y psicosocial de los trabajadores.

Lo anterior reconoce que trabajar puede mejorar el autoestima de una persona adulta que desarrolla una discapacidad, haciéndola sentir útil, brindándole independencia económica y permitiéndole relacionarse con otros, lo cual disminuye el aislamiento y mejora su percepción de sí mismo. Es por esto que al obtener o recuperar un empleo se puede favorecer el proceso de rehabilitación y la salud física y mental de las personas con discapacidad visual adquirida.

En Chile, la Ley de inclusión laboral, que está vigente desde el año 2018, exige a las entidades con más de 100 trabajadores que cumplan una cuota del 1% de personas con discapacidad, sin embargo, al conversar con facilitadores de inclusión, se ha observado que existe desconocimiento y estigma hacia las personas con discapacidad visual, llegando incluso a pensar que adaptar el entorno laboral para ellas puede ser más complejo y costoso que para personas con otro tipo de discapacidad.

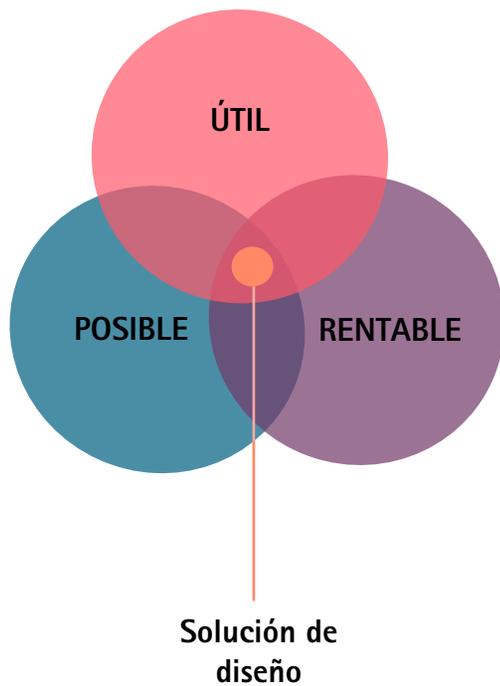
Se reconoce que las empresas tienen necesidades propias como mejorar su eficiencia, siendo valiosos el tiempo, los recursos y el dinero.

En suma, se busca promover la cultura de la diversidad y demostrar que, incluir a personas con discapacidad visual, no es tan difícil como se piensa. Por lo anterior se espera aumentar la contratación de adultos con discapacidad visual adquirida por medio de una plataforma web que ayude a las empresas en este proceso, informando y facilitando la conexión entre los agentes involucrados.

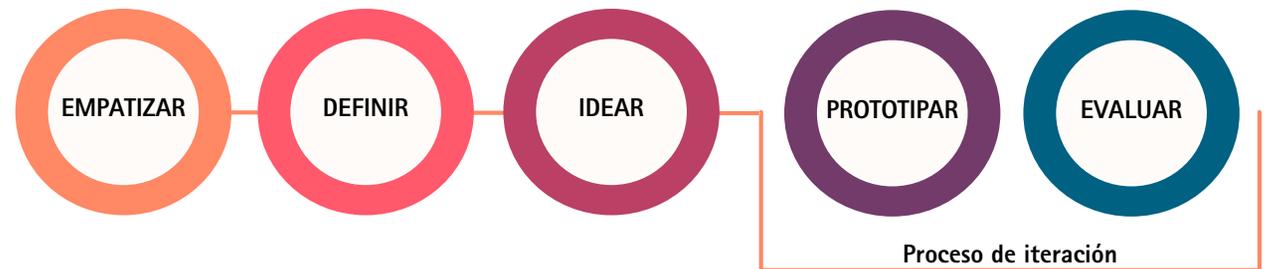
Metodología proyectual

DESIGN THINKING

Este proyecto está haciendo uso de diversos instrumentos de diseño bajo la metodología de Design Thinking. Esta metodología mezcla el pensamiento creativo y racional, esperando conseguir una solución deseable, económicamente viable y tecnológicamente factible (IDEO, 2015).



FASES DE LA METODOLOGÍA



MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN



LOS OBJETOS ATRACTIVOS FUNCIONAN MEJOR 35

emocional de todos los animales. Además, los **objetos** desempeñan un papel crítico en la vida cotidiana. **Seguir a evaluar las situaciones** como seguras o peligrosas. Tal como ya sostiene en el prólogo, las **emociones** influyen en el proceso de toma de decisiones. **Las emociones positivas** como las negativas, las positivas son esenciales para la **creatividad** y el **comportamiento creativo**, tanto es así que actualmente en curso está prestando cada vez mayor atención a esta dimensión. Un descubrimiento en especial me había sorpresionado. Un día, **Isaac Isen**, sus colaboradores habían demostrado que un **estado de ánimo alegre** **impulsa los procesos creativos** y **facilita el pensamiento creativo**. Isen descubrió que, si se pedía a personas que resolvieran problemas difíciles, **problemas que requieren un modo de pensar fuera de lo común**, lo hacían mucho mejor cuando en toda regla, sino algo que fuese bastante para hacer que se sintieran bien). **Cuando uno se siente bien** tal como Isen descubrió, **el pensamiento creativo** que tiene en una sesión de «tormenta de ideas» **creativamente**, **se ven las soluciones alternativas**. Y lo cierto es que no cuesta mucho hacer que nos sintamos mejor. Isen no tuvo que hacer nada más que rogar a las personas con las que trabajaba que mirasen durante unos pocos minutos una comedia o entregarles una bolsita con golosinas.

Hace ya mucho tiempo que sabemos que **cuando las personas se sienten ansiosas o preocupadas** tienden a **restringir sus procesos positivos**, y **se concentran en aspectos que son directamente relevantes para un problema**. Se trata de una **estrategia útil** a la hora de escapar de un peligro, pero no cuando de lo que se trata es de pensar nuevos enfoques imaginativos para un problema. Los resultados de Isen demuestran que **cuando nos sentimos bien** y **nos sentimos alegres**, **los procesos intelectuales se expanden**, **se vuelven más creativos, más imaginativos**.

Tanto estos hallazgos como otros relacionados con ellos sugieren el papel que la **creatividad** desempeña en el diseño de productos. **Los objetos creativos hacen que nos sintamos bien**, lo cual a su vez redundará en hacer que pensemos de un modo más creativo. ¿De qué modo todo esto hace que algo sea más fácil de utilizar? Sencillamente **haciendo que nos sea más fácil hallar soluciones** a los **problemas con los que nos encontramos**. Con la mayoría de productos, si lo primero que se intenta no da el resultado deseado, la respuesta más lógica consiste en intentarlo de nuevo.

5. Ashby, Isen y Turkon, 1999; Isen, 1995.

Metodología de investigación

INVESTIGACIÓN DE DISEÑO

El diseño de servicio pone a los usuarios en el centro del proceso para llegar a soluciones significativas para ellos. Por lo que se utilizan métodos de investigación etnográficos al desarrollar un proyecto de diseño.

O'Reilly (2005) define la etnografía como un tipo de investigación iterativa-inductiva, que utiliza métodos que implican el contacto directo y sostenido con las personas dentro del contexto de sus vidas diarias: observando lo que sucede, escuchando lo que se dice, haciendo preguntas y produciendo una narración escrita, que ve a las personas como sujeto y objeto (O'Reilly, 2005, tal como se citó en Cortés, 2020).

La etnografía intenta obtener una profunda y detallada comprensión de la vida y las circunstancias de un grupo de personas (Cortés, 2020).

Por lo anterior, para este proyecto, el estado del arte está soportando en la investigación realizada en terreno con el sujeto de análisis.

SUJETO DE ANÁLISIS

Adultos con discapacidad visual adquirida y su entorno.

MÉTODO CUALITATIVO



1. Entrevista abierta
2. Entrevista estructurada
3. Observación participante en entornos de estudio, trabajo y rehabilitación
4. Conversación libre



FUNDALURP

1. Entrevista abierta a fundador y psicóloga
2. Entrevista estructurada
3. Focus group con equipo de educadoras diferenciales mención visión
4. Observación no participante

Fundación Luz

1. Entrevista estructurada
2. Conversación libre



Avanza Inclusión

1. Entrevista estructurada
2. Conversación libre

OMIL Providencia

1. Entrevista abierta
2. Conversación libre
3. Entrevista estructurada



Zenta

Amipass

AFP 1

Fintual

1. Entrevista estructurada

MÉTODO DE ANÁLISIS

Se compararon las vivencias de las personas con discapacidad visual estudiadas para definir los casos de éxito y sus características, con el objetivo de ver si es posible replicar estas características en los casos críticos.

Para hacer esta comparación se identificaron los puntos en común y se realizó un mapa de empatía y un camino del usuario.

En la siguiente figura se muestran los tópicos más destacados y cómo se relacionen entre sí.

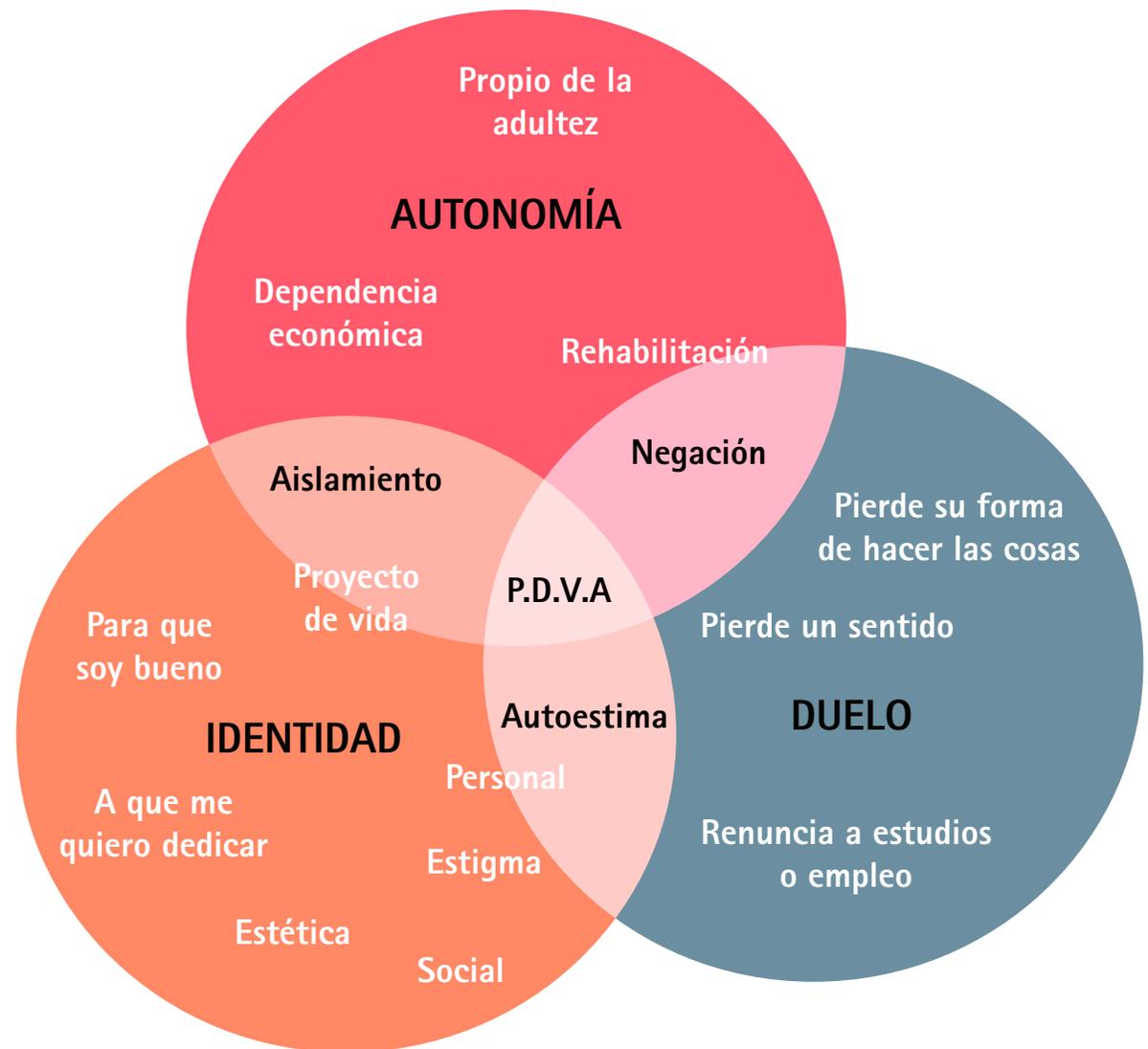
Estos temas se abordarán en el marco teórico.

REGISTRO

Se les pidió a las personas entrevistadas en primera instancia que dieran registro de que consentían su participación en este proyecto y que se utilizara la información que entregaron. Como muchas de las personas entrevistadas tienen discapacidad visual, se adecuó el consentimiento informado a formatos accesibles para ellos, como audios o mensajes de WhatsApp.

Las entrevistas se realizaron tanto presencialmente como de forma remota. La mayoría de las personas no se sentían cómodas con registros visuales por lo que las imágenes mostradas en esta memoria son únicamente las autorizadas por los entrevistados.

Los nombres utilizados en las citas, son los apodos que escogió cada entrevistado.



P.D.V.A: Persona con discapacidad visual adquirida

Empatizar

Marco teórico y discusión

Discapacidad y visión



Discapacidad y visión

DISCAPACIDAD

La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) combina el modelo médico y el modelo social de la discapacidad para integrar las diferentes dimensiones del funcionamiento que abarca cada modelo. De esta forma, nace el modelo "biopsicosocial", es decir, considera la discapacidad como un problema del individuo causado por una enfermedad, trauma o condición de salud que requiere de cuidados y tratamiento para conseguir una cura, una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta (modelo médico) y considera que la discapacidad no es solo un atributo de la persona, sino un conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, bajo el modelo biopsicosocial, es responsabilidad de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social (modelo social). De esta forma, lo que se busca es entregar una visión amplia de la discapacidad desde sus diferentes dimensiones (biológica, individual y social)(CIF, 2001).

El Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) define Persona con discapacidad como aquellas que, "en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad" (SENADIS, s. f.).

Es por este enfoque, donde la discapacidad no es netamente de la persona, sino del entorno, que cuando se habla sobre una persona con discapacidad, se utiliza el término "persona en situación de discapacidad" o "persona con discapacidad" y en ningún caso "discapacitado" o "invalido".

A pesar de que en la actualidad el término más aceptado es "persona en situación de discapacidad" hay quienes prefieren o no les molesta "personas con discapacidad", razón por la que se utilizarán esas denominaciones en este texto académico.

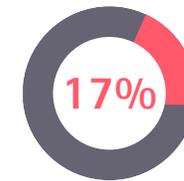
La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que existen 1300 millones de personas con discapacidad a nivel mundial.



Porcentaje de personas que viven en el mundo con alguna discapacidad (OMS, 2023).



1 de cada 6 personas tienen discapacidad en el mundo (OMS, 2023).



Porcentaje de personas con discapacidad en Chile (III estudio nacional de discapacidad, 2022).



1 de cada 5 adultos tienen discapacidad en Chile (ConTRABAJO, 2023).

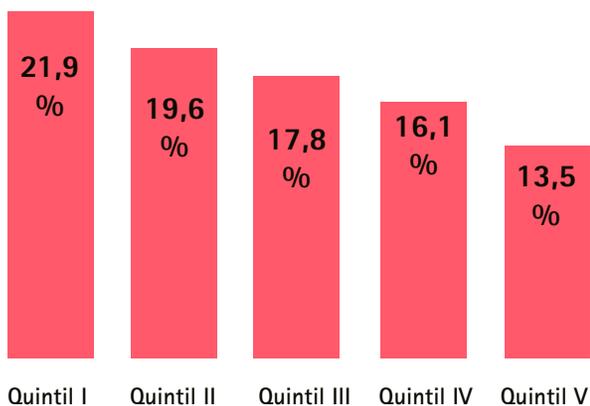
A nivel nacional, según las cifras de la Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) de 2022 y el III Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) de 2022, en Chile hay 3.291.602 personas con discapacidad (ConTRABAJO, 2023).

DISCAPACIDAD Y POBREZA

La OMS (2023) predice que las cifras de discapacidad van en aumento debido al crecimiento de las enfermedades no transmisibles y la mayor duración de vida de las personas.

Además, la pobreza, exclusión de educación y empleo junto con las malas condiciones de vida aumentan el riesgo de mala salud, en especial en personas con discapacidad.

En Chile, la ENDIDE (2022) entrega cifras de la relación entre la población adulta con discapacidad y el quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar. Estas cifras muestran que a menor ingreso, mayor el porcentaje de personas adultas con discapacidad (ConTRABAJO, 2023).



Población adulta con discapacidad, por quintil de ingreso (ENDIDE, 2022).

Por otro lado, la OMS recalca que los mecanismos oficiales de apoyo social son deficientes, lo que implica que las personas con discapacidad sean dependientes de cercanos para participar en la sociedad (2023).

Esto genera un entorno negativo para las familias, ya que la situación de discapacidad no afecta solo a la persona que la sufre, sino que además, perjudica su red de apoyo.

Esto se debe a que en muchas ocasiones, los cuidadores tienen emociones negativas, las cuales intentan ocultar o suprimir. A menudo pueden sufrir de ansiedad y depresión como resultado de cuidar a alguien. Adicionalmente experimentan sentimientos de abandono, soledad e impotencia para resolver los desafíos de su rutina diaria (Mbougou, 2018).

A nivel nacional, la ENDIDE (2022) muestra que 1.498.977 personas en Chile están en situación de dependencia (ConTRABAJO, 2023).



Porcentaje de personas en situación de dependencia (ENDIDE, 2022).

DISCAPACIDAD VISUAL

La discapacidad visual se puede diferenciar en dos grandes grupos: baja visión y ceguera (Sepúlveda y Palomo, 2021). Por otro lado, la baja visión puede provocar una discapacidad visual leve, moderada o grave (SENADIS, 2021).

Adicional a la clasificación anterior, se puede diferenciar los problemas de visión según si afectan la vista cercana o distante con los siguientes criterios (OMS, 2022):

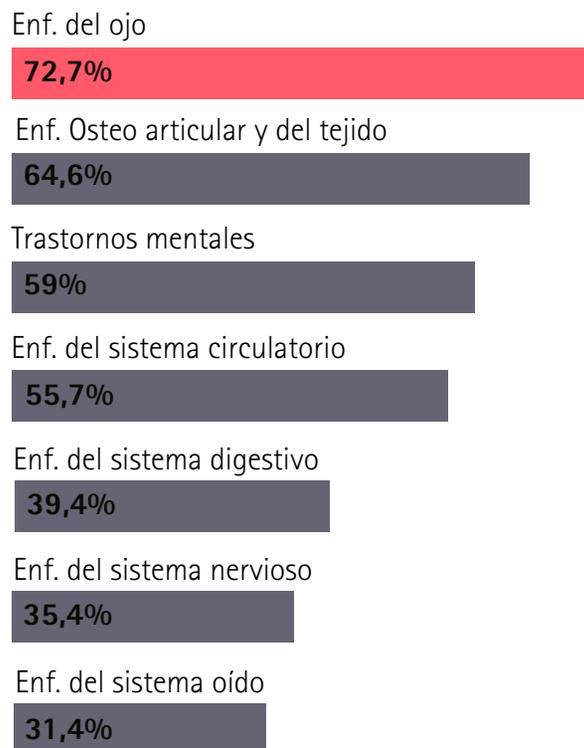
Deficiencia de la visión de lejos

- Leve: agudeza visual inferior a 6/12
- Moderada: agudeza visual inferior a 6/18
- Grave - agudeza visual inferior a 6/60
- Ceguera - agudeza visual inferior a 3/60

Agudeza visual de cerca

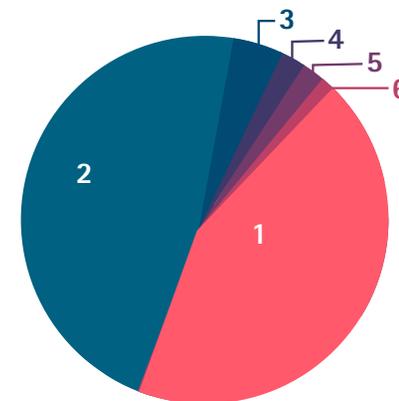
- Inferior a N6 o N8 a 40cm con la corrección existente.

En Chile un 72,7% de la población en situación de discapacidad declara tener alguna enfermedad visual (II Estudio de la Discapacidad, 2015).



Población adulta en situación de discapacidad que declara enfermedades o condiciones de salud por tipo (II Estudio de la Discapacidad, 2015).

Causas comunes para el deterioro moderado o grave de la visión distante (OMS, 2021).



1. **Cataratas (94 millones)**
2. **Errores de refracción no corregidos (88,4 millones)**
3. **glaucoma (7,7 millones)**
4. **Opacidades corneales (4,2 millones)**
5. **Retinopatía diabética (3,9 millones)**
6. **Tracoma (2 millones).**

EJEMPLO DE ALGUNAS AFECCIONES A LA VISTA

Elaboración propia



Glaucoma



Degeneración macular



Retinopatía diabética



Cataratas

Las personas a menudo no conocen la discapacidad visual y por esto generalizan y simplifican en el diagnóstico más evidente que es la ceguera. Esta desinformación afecta gravemente la vida de quienes presentan distintos tipos de discapacidad visual.

"Una vez en el metro como andaba con mi bastón y el celular una persona me intentó quitar el bastón, onda me lo pateó súper prepotente. La gente piensa que uno los quiere engañar, no entienden que una cosa no tiene nada que ver con la otra, si mi problema de vista es de lejos".
- Mik, joven con discapacidad visual.

Las personas con discapacidad visual moderada y leve suelen enfrentarse a muchas malas experiencias en su día a día que prefieren evitar, por ejemplo, dejando de utilizar el teléfono en el transporte público por miedo a ser agredidos.

Hay enfermedades a la vista que son degenerativas, como el glaucoma o la retinitis pigmentosa. Las personas que presentan este tipo de diagnóstico pueden quedar ciegas, pero antes de este momento pasan por un deterioro de la vista que está dentro del espectro de la baja visión. Además, en muchos casos, tenían vista funcional. Esta situación se conoce como ceguera tardía o adquirida (Sepúlveda y Palomo, 2021).

CEGUERA TARDÍA O ADQUIRIDA

Personas que nacieron viendo y desarrollan ceguera



Visión funcional

Nivel de visión que te permite desarrollar las tareas diarias



Baja visión

Personas que tienen una vista limitada que no se puede mejorar con lentes u operaciones



Ceguera legal

Solo percibe luces, sombras o nada

Persona con discapacidad visual

La OMS (2021) menciona que hay 2200 millones de personas con deterioro de la visión cercana o distante en el mundo y anticipa que el crecimiento y envejecimiento de la población aumentarán el riesgo de que más personas padezcan deterioro de la visión.

De acuerdo a las cifras de ENDIDE (El Mostrador, 2023) en Chile hay 153.560 adultos ciegos y 4.683.567 con pérdida de visión.



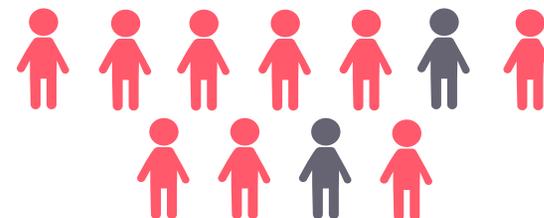
Porcentaje de personas ciegas mayores de 18 (El mostrador, 2023).



Porcentaje de personas mayores de 18 con pérdida de visión (El mostrador, 2023).

Gustavo Serrano (2021), fundador de la Fundación Lucha contra la Retinitis Pigmentosa (FUN-DALURP), menciona que el 85% de las personas ciegas antes veían.

8 de cada 10 personas ciegas antes veían



(Gustavo Serrano, 2021).

Estas cifras, por un lado muestran la gran cantidad de personas con baja visión en comparación a las personas ciegas y además señala la relación entre la ceguera congénita y la ceguera adquirida.

Rehabilitación

Las personas que pierden la vista de adultos a menudo enfrentan grandes desafíos para adaptarse, dado que son personas que han vivido dependientes de la vista para desenvolverse en el mundo (American Foundation for the Blind, 2020).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018), la rehabilitación es un conjunto de intervenciones diseñadas para optimizar el funcionamiento y reducir la discapacidad de individuos en interacción con su entorno.

Para Fundación Luz (2022), el objetivo de la rehabilitación para personas con discapacidad visual adquirida, es que desarrollen al máximo sus potencialidades y adquieran habilidades que les permitan incluirse de forma satisfactoria en todos los ámbitos de su vida: familiar, educativa y laboral, logrando así su autonomía e independencia y a la vez, una mejor calidad de vida. Este proceso de rehabilitación se lleva a cabo por un equipo variado de especialistas donde predominan los educadores diferenciales, terapeutas ocupacionales y psicólogos, quienes toman distintos cargos dentro de las corporaciones que ayudan a la rehabilitación.

EDUCADOR/A DIFERENCIAL

El educador diferencial diagnostica e interviene en base al diagnóstico de cada persona para sustentar su quehacer especializado en el proceso de rehabilitación (Aguila y Rivera, 2018).

TERAPEUTA OCUPACIONAL

La terapia ocupacional es el uso terapéutico de actividades de cuidado, trabajo y juego para ayudar a incrementar la independencia funcional de las personas. Además puede incluir la adaptación de tareas o del entorno para alcanzar la máxima independencia y aumentar la calidad de vida (Jiménez, 2000).

PSICOLOGO/A

El psicólogo apoya a las personas con discapacidad para que puedan lidiar con los desafíos emocionales y psicológicos asociados con su situación. Los Ayuda a desarrollar habilidades de afrontamiento, promover el autoestima, la confianza y fomenta la resiliencia (Ruiz y Moya, 2007).

ÁREAS DE REHABILITACIÓN PARA DISCAPACIDAD VISUAL

Aprestamiento psicomotriz

Conjunto de actividades organizadas de simple a compleja para desarrollar pensamientos y habilidades específicas.

Tiflotecnología

Uso de tecnología para ciegos.

Orientación y movilidad

Uso del bastón, ubicación espacial, competencias para moverse de forma autónoma.

Habilidades de la vida diaria

Análisis de las tareas diarias y ayudas concretas para facilitarlas.

Braille

Sistema de lectura táctil por medio de una regla de puntos que sobresalen en el papel.

Habilidades laborales

Prepararse para una entrevista, crear CV.

(Fundación Luz, 2022)

PLASTICIDAD CEREBRAL

La edad o momento en el que se pierde la vista es clave, ya que es cuando el cerebro comienza a reorganizarse, generando diferencias a nivel funcional y anatómico (Sepúlveda, 2021).

La plasticidad neuronal permite que las neuronas se regeneren dándole al cerebro la capacidad de recuperarse y reestructurarse. Este potencial adaptativo le permite al cerebro minimizar los efectos de trastornos o lesiones y compensar sus efectos (CogniFit, 2015).

Esta capacidad es mayor en el cerebro inmaduro que en el adulto, sin embargo, en todas las edades hay probabilidades de recuperación y depende de diversos factores intrínsecos como la edad, los mecanismos de reorganización cerebral y otros externos como factores ambientales, psicosociales y la orientación rehabilitadora (Castroviejo, 1998).

Por otro lado, los cambios en el cerebro, el funcionamiento y el comportamiento se modifican siguiendo un recorrido paralelo. Se ha aprendido que los nuevos conocimientos adquiridos están en el centro de la plasticidad. El nuevo aprendizaje debe ser integrado y adoptado como una conducta apropiada por el organismo. En este proceso es de gran importancia que una experiencia de aprendizaje sea gratificante, debido al efecto de las emociones positivas en el proceso de aprender (CogniFit, 2015)

EMOCIONES POSITIVAS

Norman, en su libro *Diseño Emocional*, menciona que las personas que se enfrentan a una nueva tarea con un estado de ánimo alegre, pueden hallar soluciones alternativas con mayor eficacia, mostrándose más tolerantes ante las dificultades, pues este estado de ánimo amplía los procesos intelectivos y facilita el pensamiento creativo (Ashby et al., 1999 como se citó en Norman, 2005).

Datos actuales sugieren que las emociones positivas aumentan la resiliencia psicológica. Las personas con mayor resiliencia, anulan los estados negativos a través de la emocionalidad positiva. Así mismo, la Teoría abierta de las emociones positivas sostiene que emociones como: alegría, entusiasmo, satisfacción, orgullo, complacencia, poseen la propiedad de ampliar los repertorios de pensamiento y acción de las personas y construyen reservas de recursos físicos, intelectuales, psicológicos y sociales disponibles para futuros momentos de crisis (Arroyo et al., 2008).

En conclusión, lo anterior señala cómo las emociones positivas pueden mejorar la rehabilitación al mejorar el enfrentamiento a las dificultades.

FACTORES AMBIENTALES

Los factores ambientales son parte integral de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), y se refieren a todos los elementos externos que conforman el entorno en el que una persona vive y que afectan su funcionamiento.

Estos factores abarcan una amplia gama de aspectos, como dispositivos de asistencia, apoyo familiar, actitudes de otras personas, el sistema de salud y el diseño de los entornos comunitarios para la interacción social.

Los factores ambientales incluyen tanto el mundo natural, con todas sus características, como el mundo construido por el ser humano, que va desde ciudades hasta objetos fabricados. Además, las actitudes de otras personas también son consideradas factores ambientales (OMS, 2001, citado por SENADIS, 2017).

SENTIDO DE COMUNIDAD

La comunidad se concibe como un espacio que busca satisfacer las demandas del entorno y las necesidades compartidas de sus miembros, a la vez que promueve la construcción de relaciones humanas y valores interpersonales.

El sentido de comunidad es el sentimiento de pertenencia y la percepción de interdependencia entre los miembros de una comunidad (McMillan y Chavis, 1986; Montero, 2004; Sánchez, 2007, como se citó en Cueto et al., 2016).

La comunidad establece límites que dan seguridad emocional y confianza para expresar sentimientos y satisfacer necesidades afectivas de quien pertenece. Además, existen un sentido de pertenencia e identificación, se busca un vínculo generado a partir de una historia y sistema simbólico compartidos (como ocurre con personas que comparten una discapacidad).

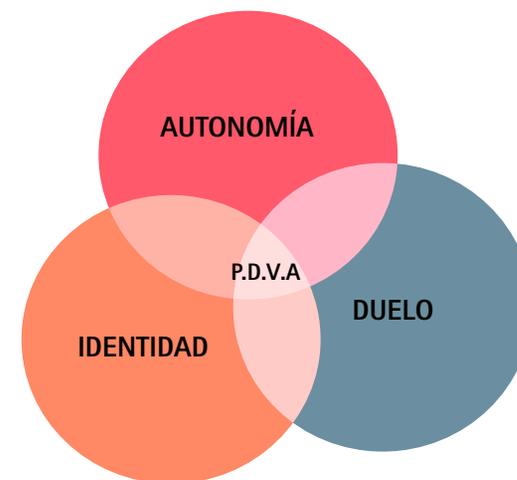
Una comunidad sólida prioriza la integración y la capacidad de sus miembros para satisfacer sus necesidades por sí mismos. Esto se logra a través del intercambio de recursos y la creación de metas colectivas que reflejen las necesidades del grupo.

Por otro lado, se generan lazos afectivos mediante la colaboración en la solución de problemas comunes y la superación de crisis individuales y grupales. Estas experiencias fortalecen las redes de apoyo social y aumentan la percepción de apoyo emocional (McMillan y Chavis, 1986; Montero, 2004; Sánchez, 2007, como se citó en Cueto et al., 2016).

Por esto es tan valioso para las personas con discapacidad visual adquirida, hablar con gente que ha pasado por cosas similares. De esta forma pueden enfrentar mejor el duelo y generar nuevos lazos.

Para conocer de cerca las realidades de los adultos con discapacidad visual adquirida, se realizaron entrevistas a 10 personas de distintas características con discapacidad visual. Se conversó con un grupo de educadores diferenciales mencionó visión de FUNDALURP y con una Psicóloga de la fundación.

De estas entrevistas surgieron 3 temas especialmente relevantes: Identidad, Autonomía y duelo.



IDENTIDAD Y ESTIGMA

El ego y el yo nacen de las construcciones sociales de las diferencias y permiten construir nuestra identidad. Existir en el contexto social, implica una extensión de sí mismo hacia el exterior: ¿A quiénes me parezco? ¿Con quiénes me reúno? ¿De quien me diferencio? El grupo social al que se pertenece condiciona el estilo de vida de las personas. Es el entorno de convivencia que impone jerarquías sobre los individuos. Esa distribución jerárquica determina la identidad que se asume como propia (Mandujano et al., 2011).

El intercambio social rutinario nos permite percibir personas sin necesidad de dedicarles atención especial, mientras que al encontrarnos con un extraño, las primeras apariencias nos permiten determinar a qué categoría pertenece y cuáles son sus atributos, es decir, su "identidad social".

Un atributo que recibe el nombre de defecto, falla o desventaja es un estigma. Esta identidad social está asignada por la sociedad que establece las categorías de personas que se pueden encontrar en ella (Goffman, 2006).

Desde el punto de vista histórico, se han referido a la discapacidad como invalidez y minusvalía. A pesar de que hay factores sociales que participan en estas denominaciones, al utilizar estos apelativos, sólo interesa el aspecto médico. Esta visión evita el análisis de factores sociales, políticos y culturales en la construcción de la discapacidad (Mandujano et al., 2011).

Desde las interacciones cotidianas, la experiencia de la discapacidad refuerza en el sujeto con discapacidad que lo señala como inferior y disminuido. Esto lo obliga a desenvolverse en un mapa simbólico donde ser discapacitado es algo indeseable. La construcción social de la identidad del sujeto con discapacidad opera en virtud de un mecanismo heterónimo. El discapacitado se da cuenta de su diferencia, no la construye como el resto de los individuos. En su caso, no escoge a qué grupo pertenecer, pues la diferencia es definida por otros, por lo tanto la identidad no surge de la discapacidad como diferenciador, sino de la ausencia de rasgos identitarios respecto al otro, siendo una no-identidad, excluyente y marginalizadora. La identidad de la insuficiencia, la carencia y la falta de autonomía (Ferrera, 2008).

Allan Nichols de la federación de ciegos de Wyoming (2022), menciona que hasta que las personas con discapacidad visual no se sientan cómodas y sin vergüenza al caminar con sus bastones y que el mundo vidente deje de ver el bastón como algo raro, los sujetos con discapacidad visual dejarán de tener un problema de imagen.

Este tema surgió de distintas formas en las entrevistas realizadas para este proyecto:

"No quiero que mis vecinos me vean y sientan pena de mí (...) No quiero que se note que no veo". - Vero, persona con pérdida de vista progresiva hace 23 años.

"Al principio me costó mucho usar los lentes porque si te fijas tienen un filtro amarillo que se nota mucho y no encuentro que sea bonito". - Mik, joven con pérdida de vista progresiva desde la adolescencia.

Este conflicto, entre que las personas reconozcan su discapacidad pero salir con seguridad y parecer personas sin discapacidad, a pesar del riesgo de accidentarse o desorientarse, es habitual para las personas con discapacidad visual adquirida y evita que puedan aceptar su situación y tener una rehabilitación óptima debido a que esta condición física viene con una etiqueta social con connotación negativa.

Un estudio muestra que se hacen distinciones hacia los distintos grupos estigmatizados, demostrando que las personas sienten mayor comodidad y evaluaciones más positivas hacia las personas con discapacidad física. Por otro lado, la categoría peor evaluada fue la de discapacidad mental (Towler y Scheider, 2005, como se citó en Ruiz y Moya, 2007).

El problema de la discapacidad visual, es que a pesar de ser una discapacidad física, es invisible, similar a discapacidades mentales, por lo que en una instancia inicial puede causar que traten a los sujetos con discapacidad visual con mayor prejuicios que hacia otras discapacidades físicas.

Los estudios realizados por Fox y Giles (1996) muestran que la comunicación que establece la persona sin discapacidad con la persona con discapacidad suele ser sesgada o inapropiada (Fox y Giles, 1996, como se citó en Ruiz y Moya, 2007).

Las personas con discapacidad suelen ser receptoras de lenguaje condescendiente:

- **Habla infantil:** Excesiva pronunciación, terminación de las palabras hacia arriba (decir "cieguito", pobrecito).
"La gente me habla como si fuera tonta o no sé, como si no escuchara bien". - Gabi, joven con ceguera congénita.
- **Lenguaje despersonalizado:** "es fantástico que tu gente se independice".
- **Uso de tercera persona:** no dirigirse directamente a la persona discapacitada sino a su acompañante.
"Si voy a comprar con mi mujer la gente no me habla a mi po', le preguntan a ella que quiero yo". - Juan, adulto ciego hace 6 años.

Ryan y colaboradores (2006) creen que esto ocurre por evaluaciones negativas hacia las personas con discapacidad física, como creer que son poco competentes e independientes (Fox y Giles, 1996; Ryan et al., 2006, como se citó en Ruiz y Moya 2007).

Por otro lado, existen sentimientos de simpatía y de hostilidad simultáneamente que surgen de dos valores contradictorios: la igualdad de oportunidades y la valoración del éxito personal conseguido a través del esfuerzo. el sentimiento de igualdad despierta simpatía y estereotipos positivos hacia los sujetos estigmatizados y el individualismo desencadena emociones negativas pensando que el estigmatizado es responsable de su situación y de lo que haga para mejorarla. Por esto, si las personas con discapacidad hacen algo bien, por ejemplo, en el ámbito laboral, tienden a ser sobre valoradas mientras que, si necesitan más ayuda de lo habitual o no hacen las cosas bien, son infravaloradas. (Ruiz y Moya, 2007).

En suma se puede decir que el individuo con pérdida de visión en su etapa adulta, perteneció al mundo no discapacitado y fue partícipe de la creación de esta identidad estigmatizadora e invalidante, por lo tanto, aunque sea de forma no consciente, estos sujetos pueden tener un estigma hacia las personas discapacitadas. Luego, al estar en posición de discapacidad, se atribuye esas condiciones de estigma a él mismo y, de alguna forma, esta identidad niega u opaca su identidad anterior a la discapacidad.

Este problema de identidad relacionado a la discapacidad, se enlaza con el proceso de duelo debido al enfrentamiento de la pérdida de identidad.

DUELO

El duelo es un conjunto de procesos psicosociales que siguen a cualquier tipo de pérdida significativa (de algo o alguien) para el individuo y puede estar relacionado con el autoestima (Cabodevilla, 2007).

Según Cabodevilla (2007) existen distintos tipos de pérdidas: Por un lado está el duelo sobre un aspecto de sí mismo, relacionado con la salud como es el caso de perder la visión, pero también puede guardar relación con pérdidas como el autoestima, valores, ideales, ilusiones, proyectos de vida. Lo anterior es muy similar a duelos relacionados con pérdidas ligadas al ciclo vital normal, como es el paso por las distintas etapas de la vida (infancia, adolescencia, juventud, menopausia, vejez).

Al conversar con una de las psicólogas de FUNDALURP sobre este tema, mencionó que perder la visión para los adultos es muy similar a envejecer, debido a todo lo que conlleva: deterioro de algunos sentidos, dependencia a remedios o servicios médicos, dependencia económica, necesidad de otros para realizar sus tareas, etc.

Por otro lado, Cabodevilla, basado en autores como Bowlby, Parkes, Engel, Sanders, enumera las fases del duelo. Estas fases son orientativas, por lo que no conllevan un orden.

1. Fase de aturdimiento o etapa de shock:

El sujeto puede funcionar como si nada hubiera sucedido.

Algunas de las personas entrevistadas con deterioro de la visión esperan a tener su ceguera muy avanzada para empezar con procesos de rehabilitación. No aceptan ayuda por lo que se suelen aislar.

"Hice mucho tiempo como si nada hasta que quedé ciego ciego". - Juan, adulto que quedó ciego hace 6 años.

"No fui al médico hasta que choqué de frente con un poste". - Vero.

2. Anhelos y urgencia de encontrar, recobrar lo perdido:

Dentro de las entrevistas realizadas, Gustavo menciona lo mucho que se ha esforzado por encontrar una cura o algo que retarde la pérdida de visión para su enfermedad (retinitis pigmentosa).

"Me gusta mucho dormir, porque cuando duermo, sueño y cuando sueño veo". - Gustavo.

3. Desorganización y adaptación a nuevos patrones de vida:

Las enfermedades degenerativas conllevan una reorganización constante.

"Cada vez que despierto y veo un poco menos es un nuevo mini duelo. Llora, rabeo pero sé que después tengo que seguir". - Mik.

"Ahora que estoy volviendo a perder la vista tengo que acostumbrarme a andar con el bastón pa' todos lados". - Dani, joven con discapacidad visual congénita.

"Hice el ejercicio de caminar por el centro sin bastón y luego con bastón y en verdad me demoré mucho menos, no me gritaron, como que se abrieron las aguas". - Gustavo.

En síntesis, la pérdida de la visión para un adulto es mucho más que solo eso. Es la pérdida de un sentido, de un estilo de vida, proyectos de vida que ya no podrán ser, pérdida de identidad, independencia económica, autoestima, entre otras.

AUTONOMÍA

"Como esto me pasó tan chica en verdad la gente piensa que fue súper traumático, pero pa' mí como que no hubo mucha diferencia. Nada cambió mucho, onda mis papás me llevaban al colegio, a la casa de mis amigas, igual que cuando veía. Me ayudaban con las tareas y esas cosas". - Domi, joven que perdió la vista en un accidente a los 8 años.

Los entrevistados que empezaron a perder la vista en la adultez, donde ya tenían una carrera o trabajo, mencionan resentir la dependencia a otros y sentir que son un "estorbo".

La autonomía y la independencia son valores fundamentales que todos los seres humanos deben desarrollar, ya que se refieren a la capacidad de tomar decisiones y elegir en la vida. En el contexto de la inclusión social, la autonomía se considera un factor clave para apoyar y fortalecer estos valores en personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar una vida independiente y autónoma (Tipantuña, 2019).

Según López, Marín y De la Parte (2004), la autonomía como derecho implica asegurar que las personas, independientemente de sus capacidades, puedan desarrollar un proyecto de vida basado en su identidad personal y tener control sobre él. En el caso de personas con discapacidades graves, el ejercicio del derecho a la autonomía a menudo se realiza de manera indirecta, es decir, a través de la mediación de otros y con los apoyos necesarios (López, et al., 2004, citado por Tipantuña, 2019).

Desde lo jurídico, el control de la propia vida y las decisiones personales son derechos relacionados con la libertad. Por esto el modelo biopsicosocial de la discapacidad se esmera en promover la autonomía de los sujetos con discapacidad, dado a que se relaciona estrechamente con la inclusión (Huete Garcia, 2019).

Para Sacramento (2011) un marco legal sólido proporciona independencia a las personas con discapacidad, siempre y cuando se cumplan tres finalidades básicas: promover la autonomía personal y atender las necesidades de las personas con dificultades en las actividades diarias, garantizar las condiciones y el contenido del derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, e integrar de manera coordinada los centros y servicios públicos para abordar situaciones de dependencia (Sacramento, 2011, citado por Tipantuña, 2019).

La autonomía es una habilidad que se desarrolla a lo largo de la vida, con el desarrollo de las diferentes etapas del sujeto (Piaget, 1932, tal y como se citó en Huete Garcia, 2019), siendo uno de los aspectos que caracteriza a un adulto funcional.

En este sentido, ser un sustento económico, tener éxito laboral, una profesión e independencia económica o aportar al hogar, resulta de suma relevancia, en el proyecto de vida de un adulto, por lo que, al verse alterado este aspecto sumado a todo lo anterior alimenta el duelo.

"Me encanta sentirme útil y saber que puedo hacer algo tan bien como todos". - Vero al contar como se sintió en su primer mes de empleo.

Empatizar

Contexto y discusión

Empresas e inclusión laboral



Tipos de empresas en Chile

Romero, autor del libro "Marketing", define la empresa como "el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para satisfacer a su clientela" (2007, p. 9).

En nuestro país, según el Estatuto PYME (Ley N° 20.416), se definen las empresas según categorías, como se muestra en la tabla a continuación (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2014).

Tamaño de empresa	Ingresos	Número de trabajadores
Micro	Hasta 2.400 UF	0-9
Pequeña	2.400,01 UF - 25.000UF	10-25
Mediana	25.000,01 UF - 100.000 UF	25-100
Grande	Sobre 100.000,01 UF	Sobre 200

(Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2014)

Adicional a esta clasificación, existen empresas llamadas Startups, que se caracterizan por ser empresas jóvenes con pocos recursos para su desarrollo y, aún así, consiguen obtener resultados en el mercado, siendo impulsadas por ángeles inversionistas o absorbidas por empresas ya consolidadas. Estas empresas suelen estar relacionadas con servicios de tecnologías e innovación (Montoya, 2016).

Otra denominación existente son las Pymes. Estas son empresas pequeñas o medianas que, según Lofwork (2021), son el motor de la economía Chilena y de la creación de nuevos empleos para el país, jugando un rol importante para el desarrollo del país.

Según esta misma fuente, una pyme, en la mayoría de los casos, requiere una inversión inicial baja, por ende, son más vulnerables que empresas grandes. Promueven la innovación, se relacionan con áreas como la cultura, arte, pasatiempos y suelen operar en áreas de mercado o comercio a un nivel nacional.

No son consideradas pymes las empresas con negocios inmobiliarios o que exploten bienes raíces no agrícolas; compañías con un capital en el que participen sobre un 30 % sociedades que posean acciones en la Bolsa de Valores (Lofwork, 2021).

Según las características de las empresas (tamaño, rubro y número de trabajadores), tienen distintas necesidades, sin embargo, todo tipo de empresa tiene como objetivo entregar bien su servicio, mantener o aumentar eficiencia, disminuir usos de recursos, aumentar utilidades y cumplir la ley.

CULTURA DE LA EMPRESA

La cultura empresarial es un conjunto de opiniones, normas y valores que se desarrollan dentro de una empresa y le dan forma al comportamiento de los dirigentes y del personal en su conjunto, influyendo en las decisiones, las políticas y las prácticas de la empresa. La cultura empresarial es única para cada organización y puede incluir la ética, la integridad, la innovación, la colaboración, el enfoque en el cliente, entre otros. Estos valores y creencias influyen en las decisiones, las políticas y las prácticas de la empresa (Pérez, 2015).

"Una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación, constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad y, por ende, la innovación y eficiencia del personal" (García, 2012, como se citó en Forrester, 2017, p. 10).

Inclusión laboral

CULTURA DE LA DIVERSIDAD

En el mundo profesional hay un creciente interés respecto al incremento de la diversidad en sus empleadores, lo que requiere percatarse de esta realidad y cambiar las políticas de dirección de recursos humanos para integrar lo mejor posible la fuerza laboral (Navas, 2005).

Algunos beneficios de la diversidad dentro de las empresas son:

- **Atracción del talento:** las empresas ganan reputación por gestión de la diversidad, obteniendo ventajas en la competencia por el talento.
- **Ventaja en marketing:** las organizaciones se benefician incorporando distintas sensibilidades en el desarrollo de sus estrategias de marketing.
- **Más creatividad:** la diversidad de perspectivas y mejorando el nivel de creatividad.
- **Estrategias para resolver problemas:** la heterogeneidad de los grupos que analizan los problemas y toman decisiones es un factor importante para ampliar sus perspectivas y para el análisis crítico de los problemas. (Chinchilla y Cruz, 2011).

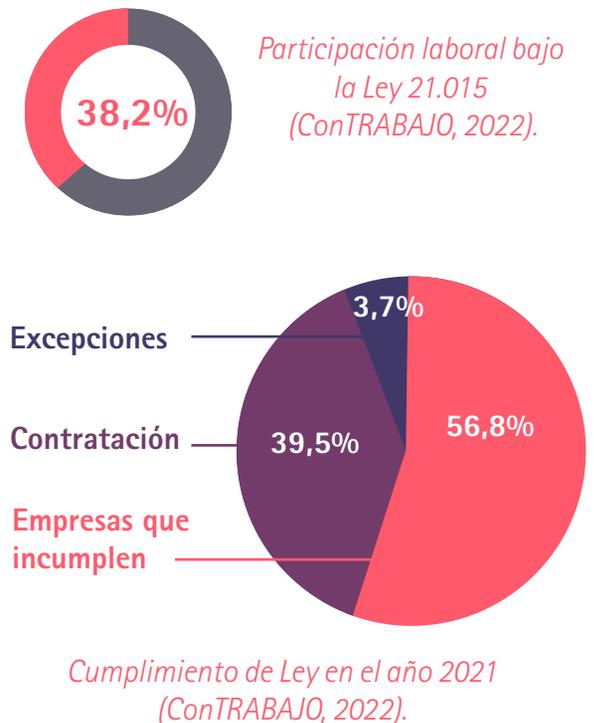
"En Fintual es mucho más fácil incluir porque la visión de la empresa es ser inclusiva. Lo que buscan es gente inteligente y bacán". -Alexa, trabajadora de Fintual con discapacidad visual.

LEY 21.015

En Chile, el 2018 entró en vigencia la Ley 21.015 de inclusión laboral que, desde el 2019, establece que las entidades con 100 o más trabajadores deben cumplir con una cuota de 1% para personas con discapacidad o beneficiarias de la pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. La Ley prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad y otorga garantías en los procesos de selección laboral del Estado (Chile atiende, 2023).

Hay situaciones que no permiten el cumplimiento efectivo de la ley, como falta de personas interesadas en la oferta laboral existente. En estos casos, las entidades pueden tener contratos de prestación de servicios con empresas que sí trabajen con personas con discapacidad o realizar donaciones a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones mencionadas en el artículo 2 de la Ley 19.885 (Chile atiende, 2023).

El Informe de Evolución de la Ley de Inclusión Laboral muestra que, para el 2021, sólo había un 38.2% de contrataciones, lo que a pesar de la ley, deja a más de 34 mil personas con discapacidad que no se han podido incorporar al mercado laboral (ConTRABAJO, 2022).



LEY 21.275

Esta Ley busca que las cifras anteriores aumenten, haciendo que las empresas se involucren más allá de la contratación, de forma sostenible en el tiempo, exigiendo que las empresas tengan una persona encargada de gestionar la Inclusión para incluir de forma óptima.

Para esto, nace el puesto de Gestor de inclusión (ConTRABAJO, 2022) que, acorde a la ley, debe estar certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora, quien reconoce las competencias laborales de la persona designada por la organización (SENCE, 2022 Como se citó en ConTRABAJO, 2022).

*"No es tan fácil incluir incluso si la persona tiene una profesión, porque por el desconocimiento las empresas buscan llenar siempre los mismos puestos con personas con discapacidad visual que son Call center, masoterapia(...)".
Gustavo, fundador de FUNDALURP.*

APOYO PARA INCLUSIÓN LABORAL

Antes de que existiera el puesto de gestor laboral, cuando las empresas querían incluir o debían cumplir con la ley, eran asesoradas por fundaciones y/o por las oficinas de información laboral (OMIL) para comprender, hacer análisis del puesto de trabajo, incluir de forma efectiva y encontrar posibles candidatos para las ofertas laborales.

Conversando con Cecilia Ahumada, Terapeuta ocupacional del Departamento de Inclusión Laboral de la municipalidad de Providencia, mencionó que al momento de querer facilitarle la vida a cualquier grupo minoritario es necesario que la gente vea a este grupo, los entienda y sea consciente de ellos.

Esto mismo se debe replicar en las empresas por lo que se debe:

Visibilizar: informar sobre quien se quiere incluir.

Sensibilizar: que las personas puedan empatizar sobre quien se quiere incluir.

Concientizar: tomar acción para ayudar a quien se quiere incluir.

Ya sea por parte de una fundación o el departamento de empleo, los pasos a seguir para ayudar a las empresas a incluir son similares:



AJUSTES RAZONABLES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define ajustes razonables como toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea, razonable, practicable y que permita que una persona tenga acceso a un empleo, participe o pueda progresar en él (OIT, 2017).

Básicamente, son las medidas concretas que se toman para incluir laboralmente a una persona que requiera alguna adaptación, como lo son personas con discapacidad.

Los ajustes razonables son de suma importancia para la inclusión laboral ya que, a parte de permitir al nuevo trabajador que se integra, desempeñar de manera óptima sus labores, le entrega a las empresas una "medición" de inclusión. Es decir, las empresas pueden calcular a grandes rasgos cuantos recursos les tomará incluir a candidatos con distintas necesidades de ajustes.

Esto no es correcto ya que los ajustes deben ser en función del trabajador que se integra y no al revés. No se debería buscar a un trabajador pensando que será más fácil incluirlo por su tipo de discapacidad que a otro, ya que esto lo reduce a su discapacidad.

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO HACIA LA TECNOLOGÍA

La tecnología ha cambiado mucho la forma de trabajar, agilizando los distintos empleos. Son pocas las empresas que no requieran del uso de un computador para hacer alguna de sus tareas. Así mismo hay aplicaciones que agilizan la comunicación entre las empresas, las nubes para guardar datos, incluso la automatización de las estructuras donde se trabaja con sistemas digitales para abrir puertas, etc.

El teletrabajo, impulsado por la digitalización, ha generado cambios en el ámbito laboral al permitir a las personas trabajar desde casa (CEPAL y OIT, 2020, citado por Weller, 2020).

Los trabajos que han emigrado al home office son, como el término lo indica, trabajos que se realizan en oficinas. Estos pueden variar según el tipo de industria y el puesto específico. Algunos de estos empleos son administrativos, de recursos humanos, contables, ejecutivo de venta, analista de datos, gerente de proyectos entre otros muchos trabajos de oficina (OpenAI, 2023).

Central Web destaca que el trabajo desde casa ofrece infinitas oportunidades para las personas con discapacidad. La tecnología ha mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad visual o ciega al proporcionarles mayor independencia.

Los dispositivos asistenciales activados por voz permiten la transmisión audible de información visual en tiempo real, sin necesidad de conexión a internet ni ayuda externa. Estas tecnologías facilitan la lectura de textos digitales o físicos, reconocimiento de rostros, colores, billetes, objetos y productos (<https://www.centralweb.cl>, 2021).

El recién citado autor menciona, además, que si un dispositivo tan pequeño puede transformar la vida de una persona, brindándole independencia y seguridad, una oportunidad laboral también puede mejorar su calidad de vida y ofrecerles mayores oportunidades de desarrollo.

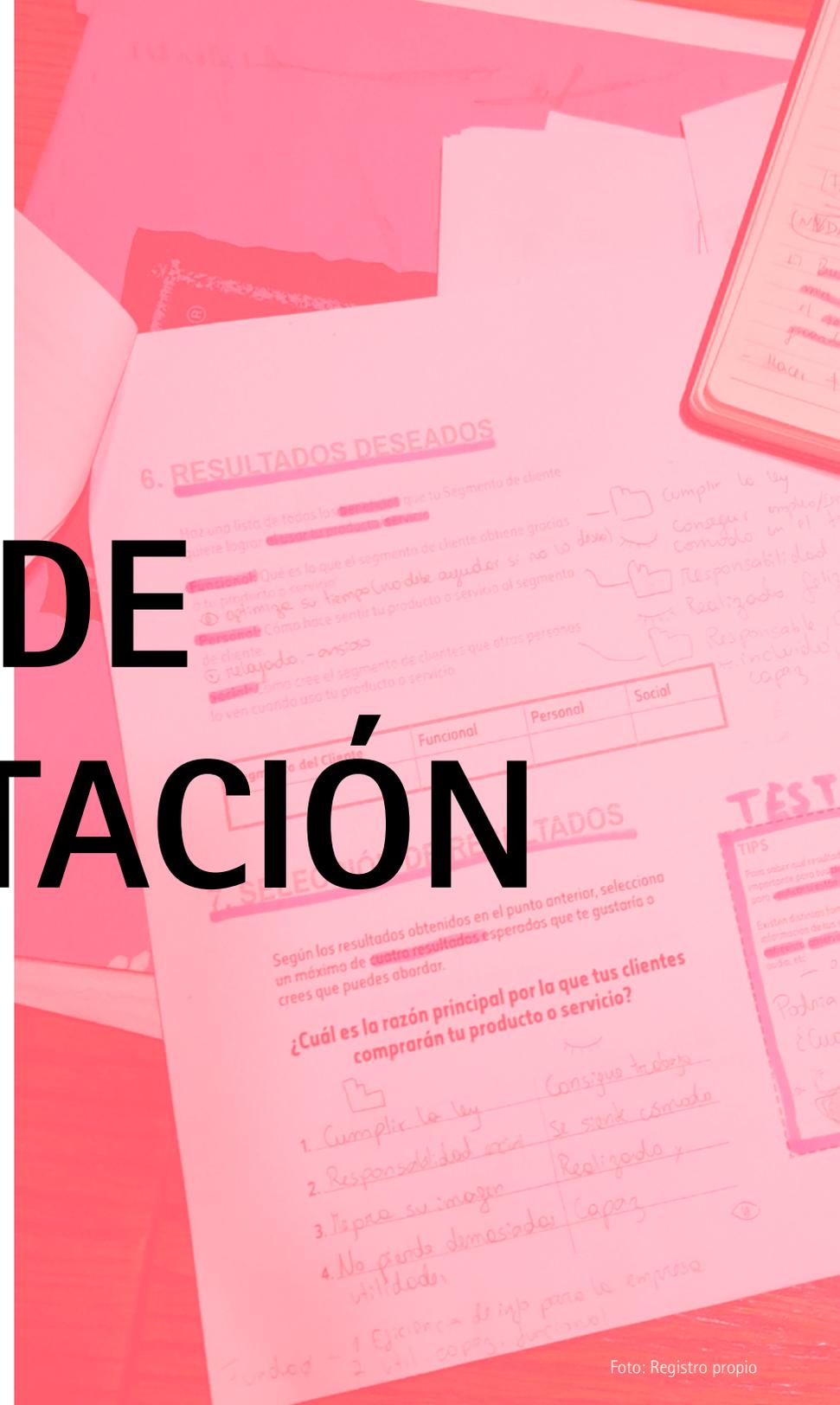
Por lo tanto, es importante que las empresas implementen programas efectivos para la inclusión de personas con discapacidad, aprovechando la histórica oportunidad de trabajar desde casa o cualquier lugar con acceso a internet y una computadora. Es momento de superar las limitaciones de accesibilidad, romper las barreras de discriminación y desigualdad laboral, y promover políticas empresariales que incluyan a las personas con discapacidad, fomentando así una sociedad más inclusiva (<https://www.centralweb.cl>, 2021).

Todos los agentes involucrados en facilitar la inclusión, deberían ser suficientes para asegurar que aumentará la contratación de personas con distintas discapacidades, incluyendo a personas con discapacidad visual. Sin embargo, las personas entrevistadas mencionan que hay poca contratación de personas con discapacidad visual debido a que se cree que hacer ajustes para personas con discapacidad visual es más caro que para otro tipo de discapacidades.

"Las empresas piensan que es más barato comprar una rampa que contratar un programa de mas de 1 millón de pesos que, en general, puede ser lo que una persona con discapacidad necesita, pero en verdad puede ser mas simple que eso". - Cecilia, encargada de inclusión laboral en el Departamento de Inclusión de Providencia.

"Ya pero es que siendo realistas ¿Qué trabajos puede hacer una persona con discapacidad visual?". - Benja, trabajador de AFP1.

CONTEXTO DE IMPLEMENTACIÓN



Oportunidad de diseño

PREMISA 1

El entorno laboral puede ser beneficioso para el adulto con discapacidad visual adquirida porque disminuye su aislamiento, lo mantiene activo y tiene el potencial de mejorar su autoestima en relación a su rol como adulto y persona con discapacidad haciéndolo sentir útil.



Foto registro propio

"Me siento útil, que puedo aportar de nuevo en la casa".

El Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (2021) menciona que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en su lugar de trabajo, por lo que las relaciones interpersonales que se originan en este entorno impactan en el estado emocional, la salud física y psicosocial de los trabajadores.

PREMISA 2

Ajustar el espacio de trabajo a las necesidades de personas con discapacidad visual puede ser mucho más económico de lo que se cree.

*"Un ciego hasta podría repartir cartas con el equipo correcto".
Carlos de Avanza inclusión.*

En el mundo profesional hay un creciente interés respecto al incremento de la diversidad en sus empleadores, lo que requiere percatarse de esta realidad y cambiar las políticas de dirección de recursos humanos para integrar lo mejor posible la fuerza laboral (Navas, 2005).

PREMISA 3

Los datos muestran que la discapacidad es mayor en los quintiles de menores ingresos, además la propia discapacidad trae consigo más gastos, lo que vuelve aún más necesario aumentar la contratación de personas con discapacidad.

OPORTUNIDAD DE DISEÑO

Contratar adultos con discapacidad visual traerá múltiples beneficios para ellos y para las empresas

¿Cómo facilitar la contratación de adultos con discapacidad visual adquirida por parte de las empresas?

Caso de estudio



Foto: Recuperada de LinkedIn

Fintual es una startups de alto crecimiento con 145 empleados aproximadamente.

Según su propia plataforma, Fintual es una "empresa de tecnología que permite a las personas organizar sus ahorros invirtiendo en alternativas simples y reguladas, con comisiones bajas. Sin papeleos ni letra chica"

Son una empresa con cultura de diversidad por lo que tienen un equipo muy variado.

Además no externalizan ningún servicio, todo lo hacen dentro de Fintual, desde mercadotecnia, equipo de difusión, ventas, finanzas, alimentación, etc.

Alejandra, conocida como Alexa dentro de la empresa, es la Líder de Equidad, Diversidad e Inclusión. En un recorrido dentro de las instalaciones de la empresa, cuenta cómo fue la integración al puesto de trabajo.

*"Lo que buscan es gente inteligente y bacán".
-Alexa, Líder de Equidad, Diversidad e Inclusión de Fintual.*

Los empleados no deben cumplir con una vestimenta, una edad o alguna condición que no sea ser bueno en su cargo.

Alexa cuenta que en la empresa en general se usa el sistema operativo IOS de Apple que es mucho más accesible para personas con discapacidad visual, por lo que ella no necesitó pedir un equipo diferente, pues la empresa ya lo tenía integrado.

Además, cuenta que si necesita algo para hacer mejor su trabajo solo debe pedirlo.

*"Es necesario sensibilizar a toda la empresa, por ejemplo si la persona que se incluye necesita una pantalla más grande, eso debe pasar por el equipo de finanzas y pueden aprobarlo o no".
-Cecilia, Departamento de Inclusión Laboral de Providencia.*

Cómo ser diversos es parte de la cultura y valores de la empresa resulta mucho más fácil que todo el equipo esté sincronizado con estos valores y facilitar la inclusión desde lo actitudinal.

Caso de estudio



Amipass es una startup Chilena de evolución rápida, diseñada para necesidades puntuales, hipertecnológica, de aproximadamente 81 trabajadores.

Es una empresa que entrega beneficios de alimentación para los colaboradores de empresas afiliadas por medio de una aplicación. Las empresas contratan el beneficio de alimentación para sus colaboradores realizando recargas inmediatas. Entrega una red de comercios y restaurantes disponibles en el país. Permite un ahorro tributario de hasta 38.7% administrando el beneficio con amipass (Amipass, 2023).

Este año se realizó una contratación externa para el equipo de ventas, quienes ofrecen el servicio a los comercios para que contraten Amipass. De este trabajo surgieron contrataciones directas para Amipass y una de ellas fue Verónica, una persona con ceguera legal.



La contratación de esta persona fue atípica. Verónica llamó a una lista de contactos otorgada por la empresa para vender el producto. En esta lista estaba el número de Gonzalo, el gerente de ventas del área comercial. Verónica lo llamó pensando que era un cliente y por su desempeño fue contratada. Cuando se enteraron de su situación de discapacidad, se consideró si sería buena idea contratarla o no, debido a que se pensaba que no podría hacer bien su trabajo, a la velocidad necesaria y que se tendría que tomar el tiempo de otro trabajador para que la ayudaran. O sea que, había una alta creencia de poca viabilidad en su contratación, pero Gonzalo insistió en darle una oportunidad.

"Una vez me llama para venderme el producto, no sabía que yo trabajaba en la empresa. Le hice un par de preguntas técnicas y encontré genial su respuesta, me estaba chamullando pero buenamente. Me encantó el desarrollo que ella tiene". - Gonzalo, Gerente de Ventas de Amipass.

"Ella nos ha enseñado mucho a nosotros, a mirar de otra manera el tema. Enseña y prepara a personas para saber usar una aplicación súper compleja, es loable. Una persona que no ve te enseña a usar una aplicación, tiene una memoria impresionante". - Gonzalo.

Gonzalo encontró muy interesante el caso de Verónica y empezó a investigar sobre discapacidad para ayudarla y saber como tratar con ella.

"El error que tienen uno es tenerles pena pero no debería ser así. Hay que tratarlos con respeto. El peor error que tenemos los seres humanos es ser prejuiciosos y tener lastima. Hay que entregarle la seguridad para que se desenvuelva, no hay que subestimar sus capacidades". - Gonzalo.

Gonzalo le entregó a Verónica, algunas tareas de un cargo superior a ella para ver si era capaz de realizarlas de forma eficiente debido a su buen desempeño anterior.

"Resquemor, los ciegos éramos nosotros. La Verónica tiene muchas habilidades de escucha(...) La Verónica es un caso especial, la ponemos a comparar con gente de muy alto nivel en su rubro, considerando la poca experiencia de ella". - Gonzalo.

A pesar de que no fue fácil para Verónica o para la empresa, ella ha sido ascendida y reconocida en la empresa y se ha empezado a buscar ayuda externa para que mejore sus habilidades por que a diferencia de al inicio, se considera una inversión.

"Estoy demasiado feliz, se sienten muy bonitas las felicitaciones" - Vero.

Después de este caso de éxito en cuanto a inclusión de personas con discapacidad visual, la empresa volvió a abrir cupos laborales y se les envió un CV de otra de las personas con discapacidad visual que han colaborado con el proyecto, quien fue contratado en la etapa inicial. Tuvo una reunión con Gonzalo y Verónica para empezar a integrarse a la empresa.

*"La Verito ya fue el conejillo de indias, se abrió camino, cortó maleza, pavimentó y dejó el terreno listo para que se pueda incluir".
- Gonzalo.*

De los anteriores casos de estudio se puede rescatar lo siguiente:

- Si las empresas tienen en su cultura la diversidad y la disposición de incluir, lo harán con facilidad o tendrán la flexibilidad para cambiar lo que no es relevante para el objetivo principal de la empresa, que es entregar un buen servicio y hacer un buen trabajo con empleados eficientes.
- Si la discapacidad de la persona no se relaciona con sus habilidades para desarrollar un trabajo, no hay razón para no contratarla. En este sentido, no tener el equipo necesario para la persona no se relaciona con su capacidad para realizar la tarea, sino la capacidad de la empresa para que el trabajador realice su trabajo.

Bajo estas premisas se espera desarrollar un proyecto que haga que las empresas "muerdan el anzuelo", es decir, que contraten una persona con discapacidad visual y se den cuenta de que no es tan difícil como se creía. Además de que trae beneficios para la organización.

Mapa de ecosistemas



BENEFICIARIO

Adulto con discapacidad visual

USUARIO

Persona con vista funcional (Trabajadores de la empresa)

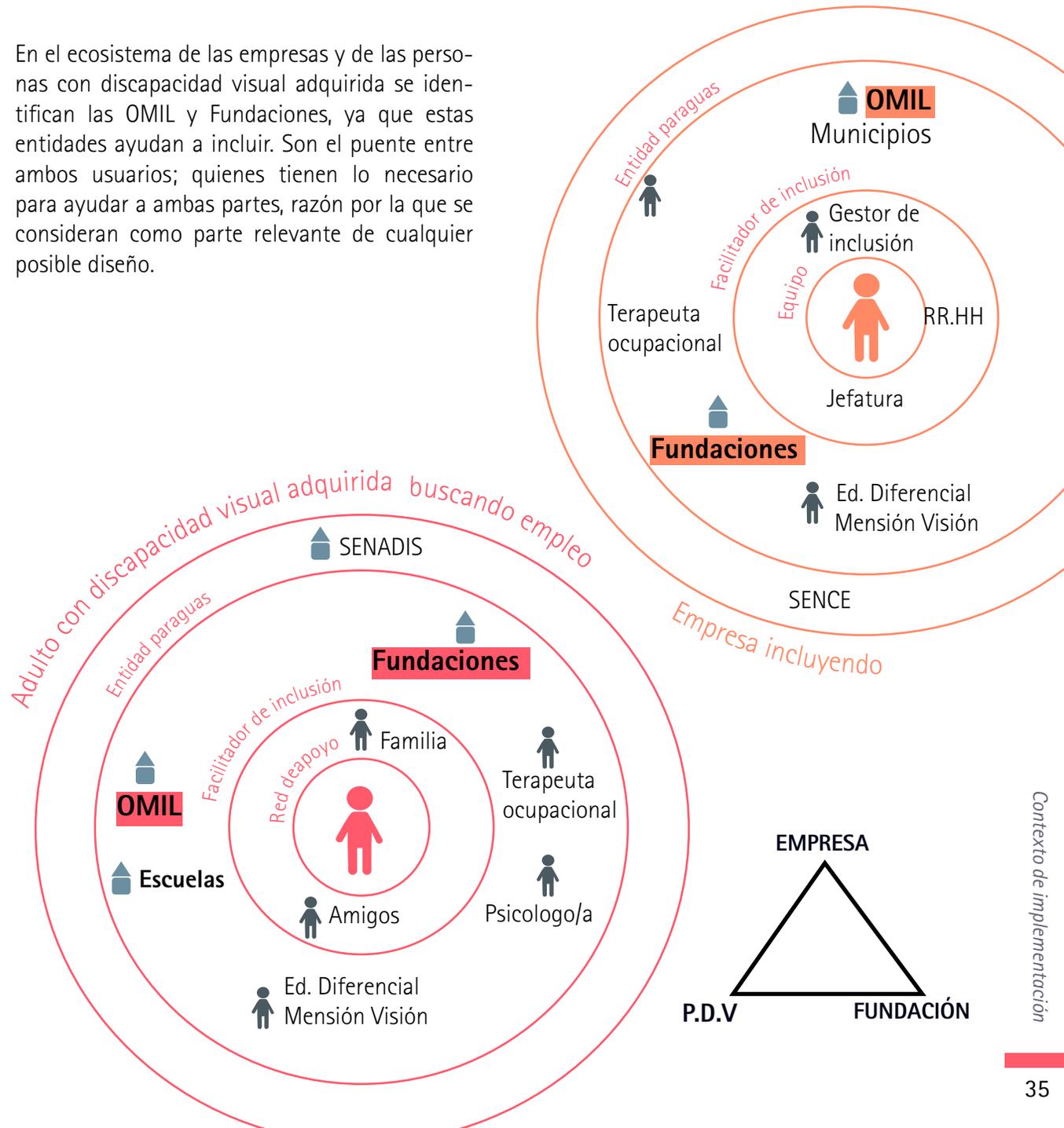


CLIENTE

Empresa (Gestor de inclusión, RR.HH, reclutador)

En el ecosistema de las empresas y de las personas con discapacidad visual adquirida se identifican las OMIL y Fundaciones, ya que estas entidades ayudan a incluir. Son el puente entre ambos usuarios; quienes tienen lo necesario para ayudar a ambas partes, razón por la que se consideran como parte relevante de cualquier posible diseño.

Para la realización de este proyecto se busca el beneficio de las personas con discapacidad visual, sin embargo, como se espera aumentar la contratación de este usuario, a quien se le busca entregar un producto/servicio es a las empresas, transformándolas en el cliente. Por otra parte se da por entendido que en las empresas, en general no habrán personas con discapacidad visual, ya que este es el problema hallado, por lo que otro usuario a considerar son los trabajadores con vista funcional de la empresa, pues estos serán quienes se relacionen directamente con la persona con discapacidad.



FORMULACIÓN DE PROYECTO



Formulación

¿QUÉ ES?

Plataforma web con servicios para facilitar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad visual informando y conectando a empresas, fundaciones y personas con discapacidad visual en busca de empleo.

¿POR QUÉ?

Porque el desconocimiento que existe por parte de las empresas y personas acerca de los individuos con discapacidad visual, dificulta el proceso de contratación e inclusión de estas personas en el mundo laboral.

¿PARA QUÉ?

Para que las personas con discapacidad visual puedan recuperar parte de su autonomía y mejorar su calidad de vida por medio de un empleo.

Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una plataforma web con servicios para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Indagar las dificultades de incluir laboralmente a personas con discapacidad visual desde todos los actores participantes (personas con discapacidad visual, corporaciones encargadas de facilitar la inclusión y corporaciones donde se incluye la persona).

I.O.V.: Realizar entrevistas a 4 personas con discapacidad visual que han estado o estén en entornos laborales, 4 empresas que hayan incluido a personas con discapacidad visual y 4 corporaciones que se encarguen de inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

2. Recolectar ajustes razonables desde las adaptaciones que hacen los distintos usuarios en sus entornos cotidianos (casa, trabajo, estudio).

I.O.V.: Realizar entrevistas a 4 personas con discapacidad visual que han estado o estén en entornos laborales, 4 empresas que hayan incluido a personas con discapacidad visual y 4 corporaciones que se encarguen de inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

3. Indagar en las necesidades de las empresas al momento de contratar a una persona con discapacidad visual.

I.O.V.: Testear maqueta de plataformas digital con 4 empresas para determinar qué servicios les parecen más necesarios.

4. Desarrollar los contenidos y diseño gráfico de la plataforma web para la inclusión de personas con discapacidad visual.

I.O.V.: Testear con 4 empresas, 4 personas con discapacidad visual y 4 personas de fundaciones la usabilidad de la plataforma y cómo entienden los ajustes.

5. Evaluar la comprensión y usabilidad de la información desplegada en la plataforma web desarrollada.

I.O.V.: Testear con 4 empresas, 4 personas con discapacidad visual y 4 personas de fundaciones la usabilidad de la plataforma.

Definición de usuario



Foto: Registro propio



Foto registro propio

¿A QUIÉN SE INTENTA AYUDAR?

Este proyecto nace por la intención de ayudar a adultos mayores de 24 años con discapacidad visual adquirida que tenían empleos o profesión y lo dejaron debido a los problemas que están teniendo por la aceptación de la discapacidad. Por esta razón se suelen aislar, deprimir, se sienten poco útiles, empeorando su autoestima y calidad de vida en general.

Intentan hacer su vida lo más normal posible hasta que el deterioro de la visión se los empieza a impedir y es en ese momento, en el que empiezan a buscar ayuda, formando parte de un proceso de rehabilitación.

Tienen una red de apoyo firme en sus familiares que suelen convertirse en sus cuidadores independiente de la relación con ellos (pareja, hijo, padre). Esto afecta a las relaciones provocando desgaste y afecta aún más el autoestima de la persona adulta por sentirse una carga para su familia.

Son personas de clase media baja y la situación de discapacidad empeora su estado económico debido a los gastos que implica tratar su condición.

Buscan formas de reinventarse para ganar dinero. La tecnología es uno de sus mayores aliados.

ALCANCE REAL DEL PROYECTO

Sin embargo al ayudar a este usuario específico también se ayudará a otros usuarios con discapacidad visual.

Por esto los usuarios reales del proyecto son **personas con discapacidad visual que tienen edad para trabajar formalmente y quieren hacerlo (mayores de 18)**, independiente de su profesión.

EMPRESAS

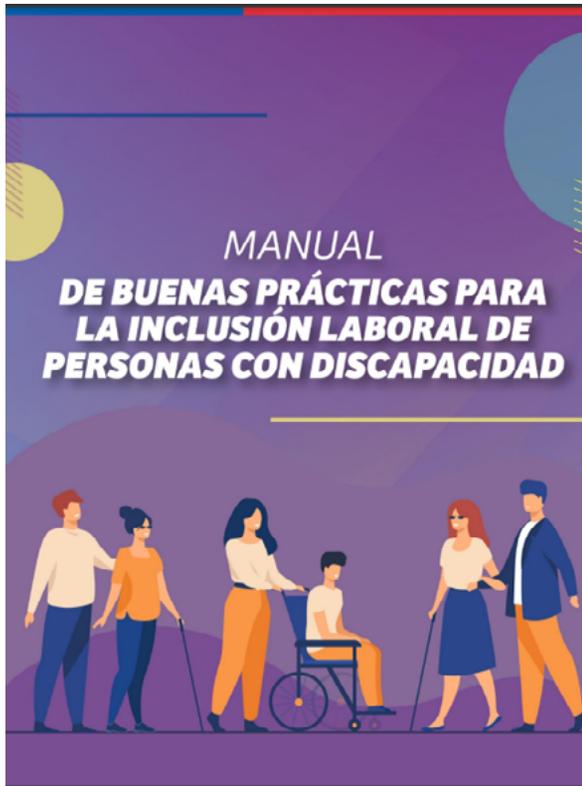
Las empresas tienen distintas necesidades en base a su tamaño a la hora de contratar personas con discapacidad. Por esto el proyecto se hace cargo de dos necesidades importantes que responden al tamaño y recursos de estas.

Las empresas que deben cumplir la Ley 21.015 son empresas grandes y medianas que tienen los recursos necesarios para contratar personas encargadas de incluir correctamente. Su mayor problema es en el proceso de reclutamiento, ya que no encuentran personas con discapacidad que tengan el perfil necesario para la oferta laboral.

*“Un dolor importante para las empresas es que no hay un banco de datos, onda linkedin la lleva por una razón(...) Si buscas empleo o empleado vas a linkedin”.
- Vero, Reclutadora en Zenta Group.*

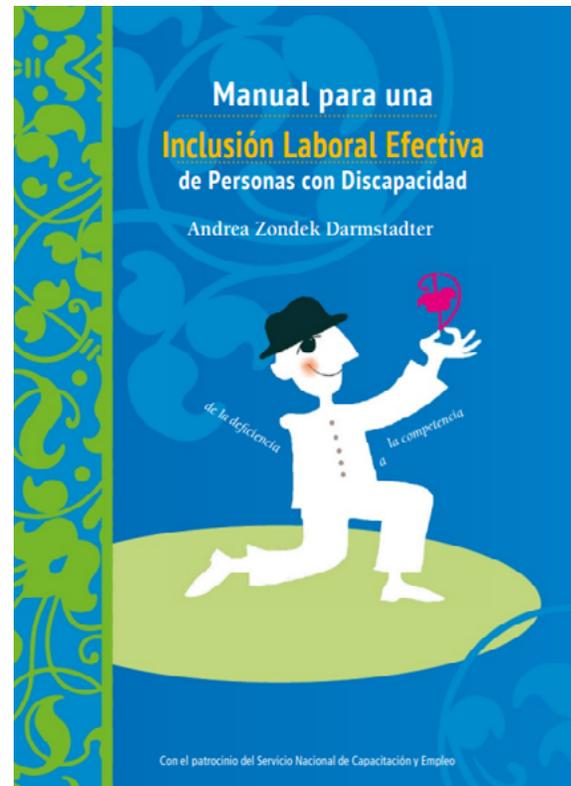
Por otro lado las startups, que son empresas más actuales con alto uso de tecnología tienen más potencial de accesibilidad y por lo tanto, de inclusión. Sin embargo tienen menos tiempo y recursos que dedicarle al proceso de incluir.

Antecedentes de inclusión laboral



Este documento de 84 páginas de texto, busca guiar al empleador, para lograr una adecuada contratación, permanencia, promoción y término de la relación laboral de las personas con discapacidad, proponiendo medidas que incentiven buenas prácticas laborales para la inclusión efectiva en el marco de la ley de inclusión laboral 21.015 (Fundación Descubreme, 2021).

<https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2021/05/Manual-de-Buenas-Practicas-de-Inclusion-Laboral.pdf>



Este Manual de 124 páginas explica la importancia de la inclusión laboral. Contextualiza y entrega instrumentos que pueden mejorar la inclusión laboral (Andrea Zondek, 2015).

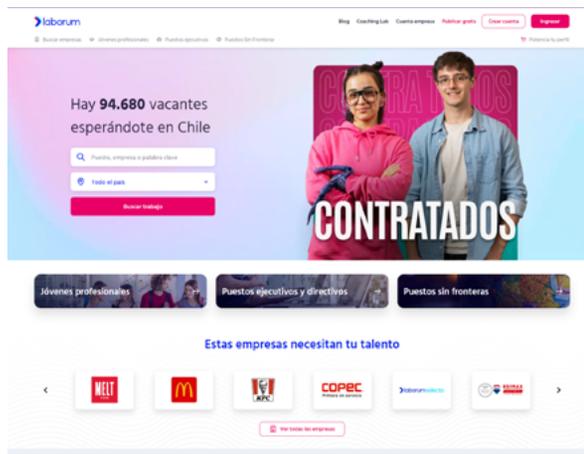


Este texto de la OIT (2017) explica lo que son los ajustes razonables y cómo implementarlos, dando ejemplos de ello. Además entrega, información sobre políticas empresariales y apoyos para la inclusión laboral.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf

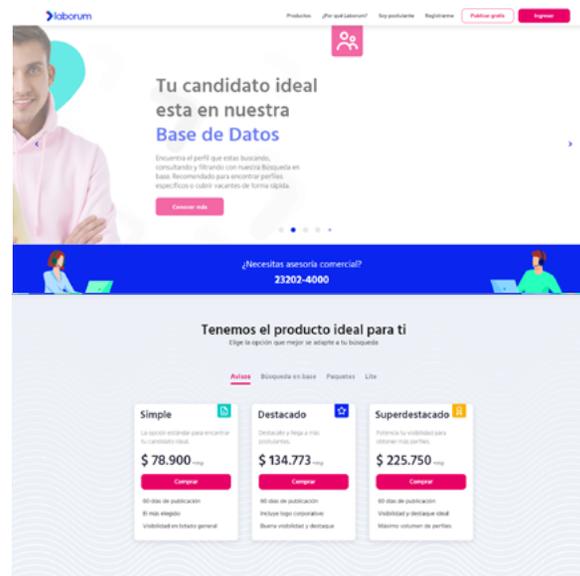
LABORUM

Interfaz para quien busca empleos



Plataforma digital que permite buscar trabajo enfocado en gente joven.

Interfaz para Empresas

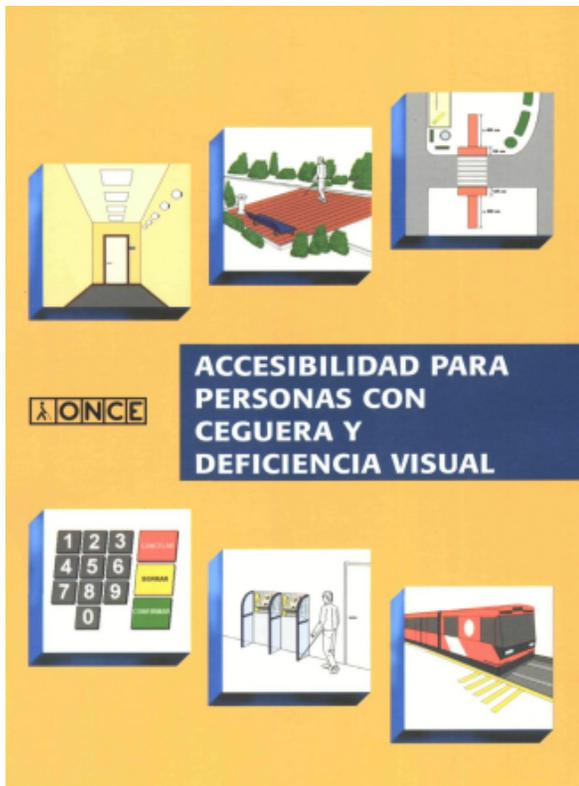


Le permite a las empresas acceder a planes para tener mejor visibilidad para candidatos a sus ofertas laborales.

El buscador de ofertas laborales tiene un filtro para personas con discapacidad que le muestra las empresas que ofrecen empleos para ellos.

Interfaz para Personas





Este texto informa sobre los aspectos concretos que podrían mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad visual (Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2003).

https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=1f52cb9c-5861-415d-95f3-2d0c710d4dc4&groupId=7294824



Plataforma web de Fundación Descubreme. Con mucha información y servicios para las empresas como consultorías, capacitaciones, guías, etc.

Tiene botones que permiten agrandar la letra, cambiar el contraste de la plataforma (aunque se intentó invertir los colores pero no funcionó) y escuchar los textos.

Plataforma web de México para que personas con discapacidad postulen a empleos.

Hace convenios con las empresas, entregándoles los bancos de talentos, información de inclusión laboral y la posibilidad de publicar sus ofertas laborales.

También entrega una red de facilitadores de inclusión laboral.

entrale.org
Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad

👤 Ingresar + Registro 🏢 Empresas

ÉNTRALE EMPRESAS DIRECTORIO CENTRO DENUNCIA

¡BUSCA EMPLEO AHORA!

Palabra de Búsqueda: Puesto, Empresa o Tipo de T. Localidad: Selecciona Estado. Categoría: Selecciona Categoría. **BUSCAR**

Últimas Vacantes

- Asesor De Plataformas Y Procesos en CEMEX**
📍 Monterrey, Nuevo León ⌚ Tiempo completo 🚫 Carrera concluida ❌ No disponible 🧑‍💻 Recursos Humanos
- Desarrollador Bw en Liverpool**
📍 Cuajimalpa de Morelos, Ciudad de México ⌚ Tiempo completo 🚫 Carrera concluida ❌ No disponible 🧑‍💻 Tecnologías de la Información / Sistemas
- Desarrollador Sr los en Liverpool**
📍 Cuajimalpa de Morelos, Ciudad de México ⌚ Tiempo completo 🚫 Carrera concluida ❌ No disponible 🧑‍💻 Ingeniería
- Ingeniero Pos Jr Operaciones en Liverpool**

Este referente es uno de los más interesantes, ya que al entrevistar a personas de distintas empresas han señalado la necesidad de un banco de talentos para sus ofertas laborales.

https://entrale.org.mx/registro_empresa

Referentes

AMIPASS



Entregan servicios a más de un usuario.

Empresas

Personas

Comercios

Ayuda

EN

Ingresar

Interfaz para Empresas



Interfaz para Comercios



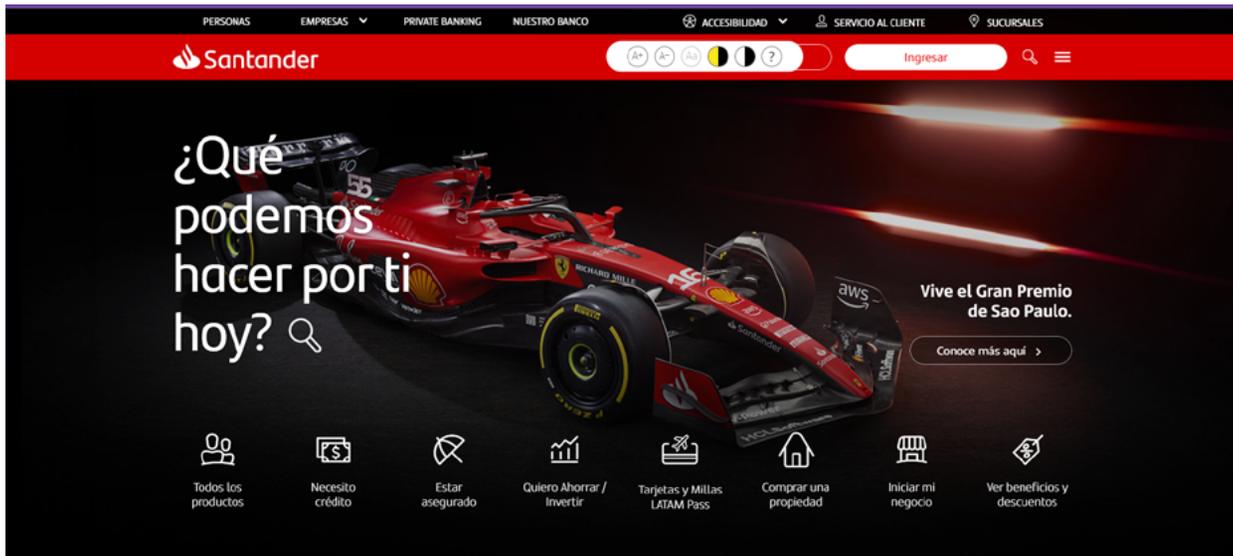
Interfaz para Personas



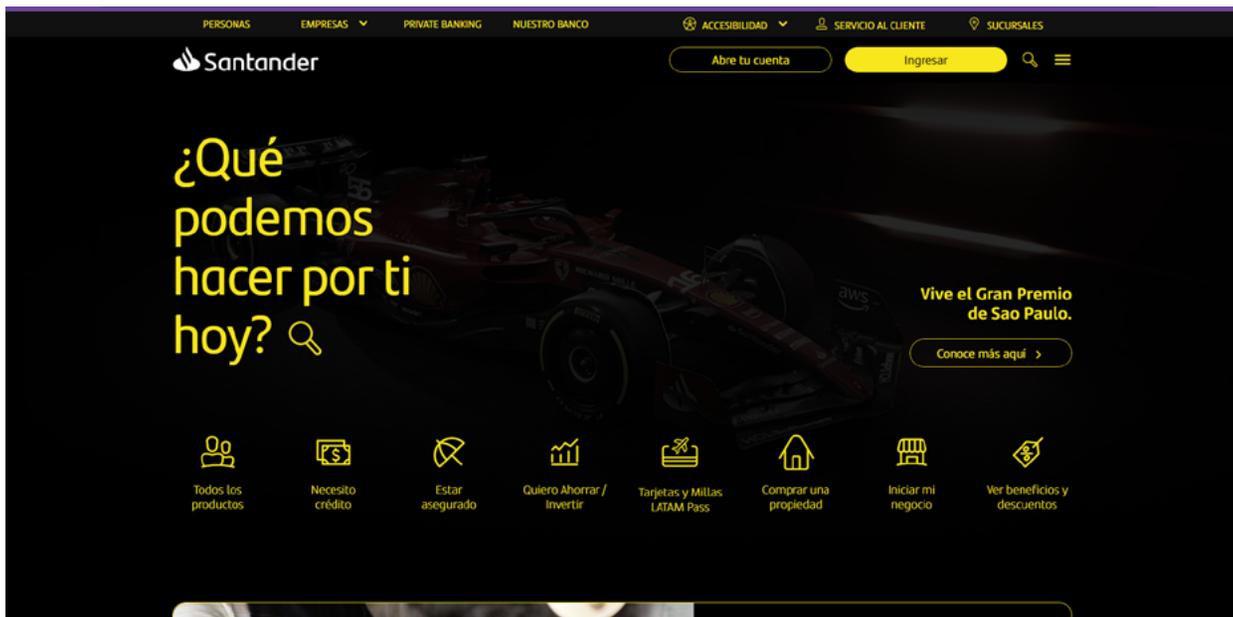
Tiene estilos gráficos para los 3 usuarios, utilizando distintos tipos de colores, ilustraciones e imágenes. Incluso varía el uso de la fuente tipográfica.

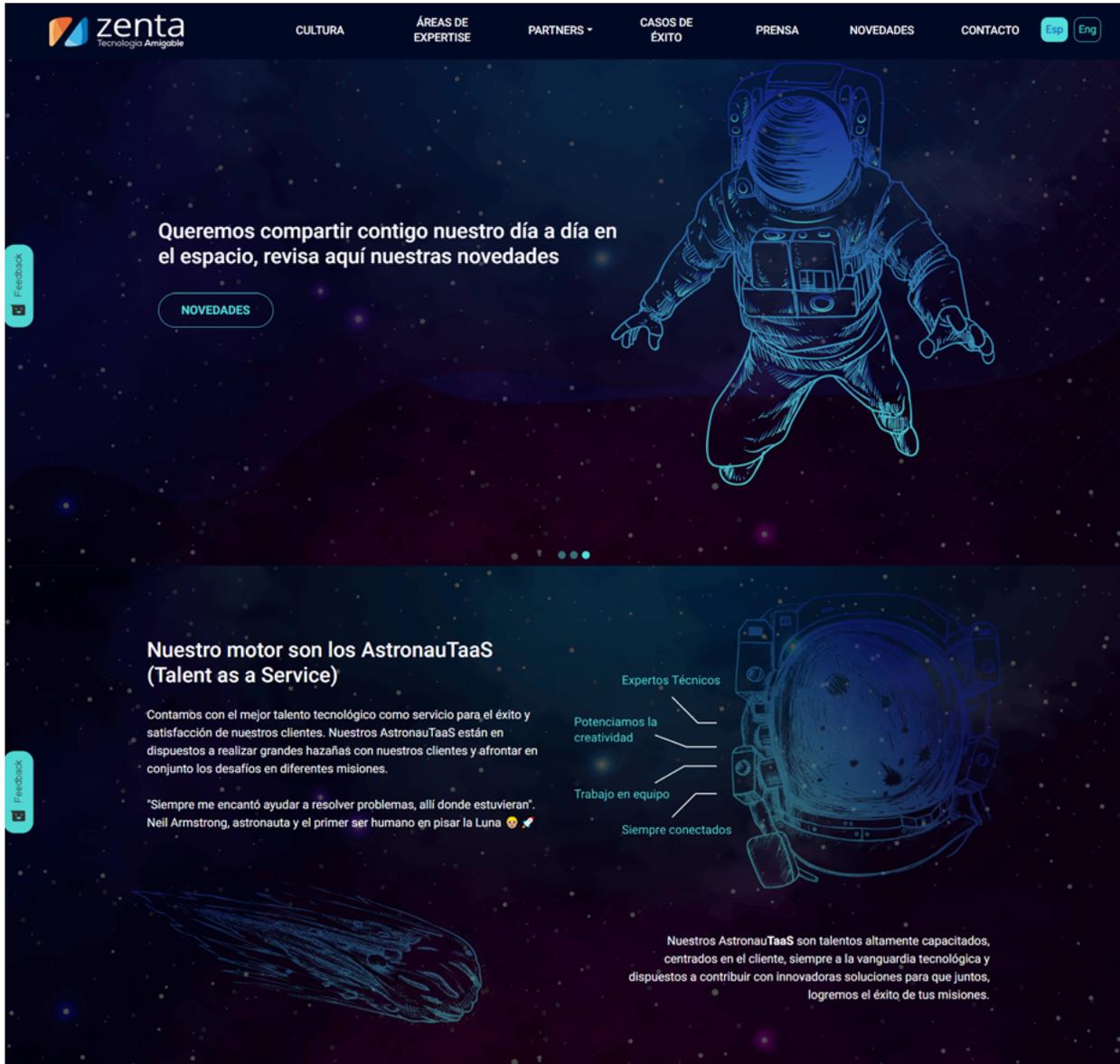
Tiene una aplicación para teléfono y su página también funciona bien en este dispositivo lo que es esencial para las plataformas de hoy en día, ya que el teléfono es más utilizado que los ordenadores.

BANCO SANTANDER



Banco santander tiene una sección de accesibilidad en su plataforma web, donde permite cambiar los colores y aumentar o disminuir el tamaño de la letra.





Zenta entrega servicios a las empresas con un equipo muy amplio.

Tiene un estilo gráfico interesante, ofrecen tecnología para sus clientes y se ve plasmado en su propuesta gráfica.

El uso de lenguaje es cercano pero sobrio y motivante.

Modelo de negocios Canvas

SOCIOS CLAVES

- Empresas (Gestor Laboral, RR.HH, Reclutadores)
- Fundaciones
- ChileValora
- OMIL

ACTIVIDADES CLAVES

- Generar banco de talentos disponible para empresas
- Obtener banco de ofertas laborales
- Generar material de apoyo para informar

RECURSOS CLAVES

- R. Humanos: Programador, Equipo para gestionar suscripciones, actualizar datos de página y diseñador
- R. Tecnológicos: Dominio, Hosting, Servidor.
- Sistema de pago

PROPUESTA DE VALOR

- Banco de talentos disponibles para la empresa
- Ajustes razonables rápidos, económicos y fáciles de implementar actualizándose constantemente por medio de una red de colaboración.

- Ofertas laborales y una red de conexión para personas con discapacidad visual
- Enlaces con los facilitadores de inclusión laboral que necesitas

RELACIÓN CON LOS CLIENTES

Relación a distancia con los beneficiarios por medio de canales digitales.

CANALES

La plataforma web, correo, mensajes y redes sociales (instagram, linkedin) con un lenguaje amable pero profesional, empático.

SEGMENTO DE CLIENTES

Empresas que deban cumplir la ley de inclusión laboral o quieran integrar la diversidad en su cultura empresarial, pero no cuentan con demasiados recursos para dedicar a esto.

Personas con discapacidad visual moderada o grave en edad de trabajar formalmente y quieren hacerlo.

ESTRUCTURA DE COSTOS

- Mantenimiento mensual de la plataforma
- Comprar el servidor y dominio
- Honorarios profesionales y colaboradores

FUENTE DE INGRESOS

3 niveles de Suscripciones para las empresas

Prototipar

DESARROLLO DEL PROYECTO

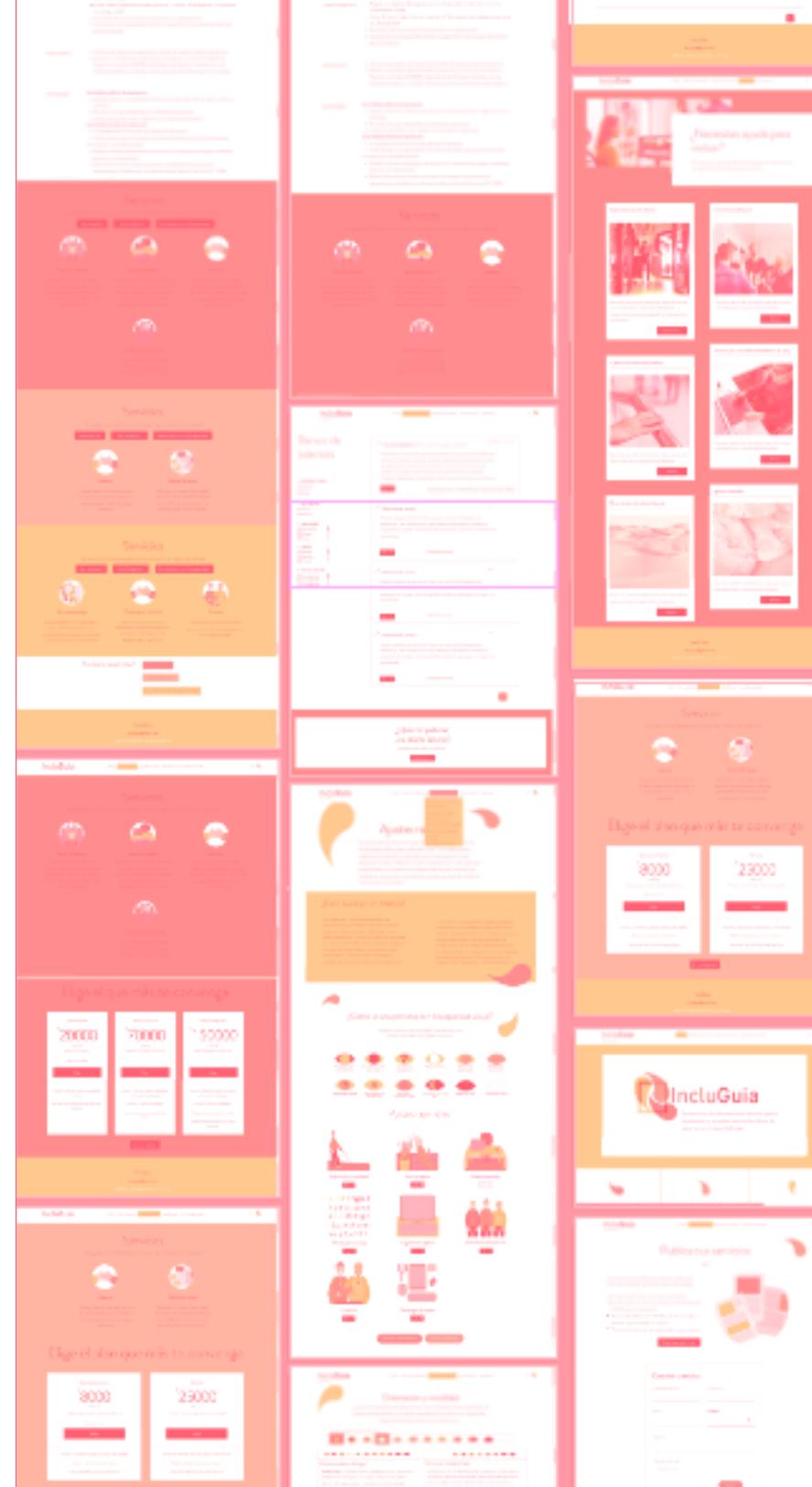


Foto: Registro propio

Prototipar

Desarrollo del proyecto

Proceso de diseño



Ajustes razonables

Los ajustes razonables que son parte del proyecto, surgen de adaptaciones que hacen las personas con discapacidad visual adquirida en sus hogares, espacios de estudio, de experiencias de empresas adaptando entornos de trabajo y de consejos de facilitadores de las distintas fundaciones involucradas en el proyecto.

Esta información se recolectó por medio de relatos de los entrevistados y recorridos de personas con discapacidad visual en una empresa y dos campus de la universidad (campus Lo Contador y Campus San Joaquin).

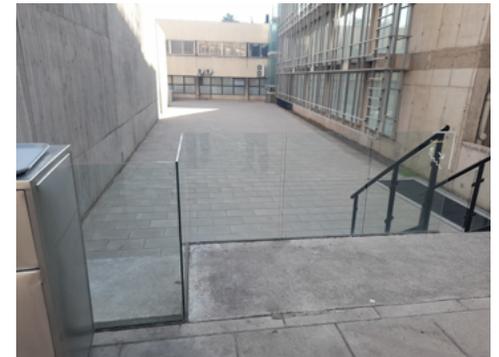


Registro propio de ajuste hecho en casa

Cuerda colocada en el hogar de adulto que esta quedando ciego hace poco para que pueda atravesar el living comedor sin chocar con las paredes.

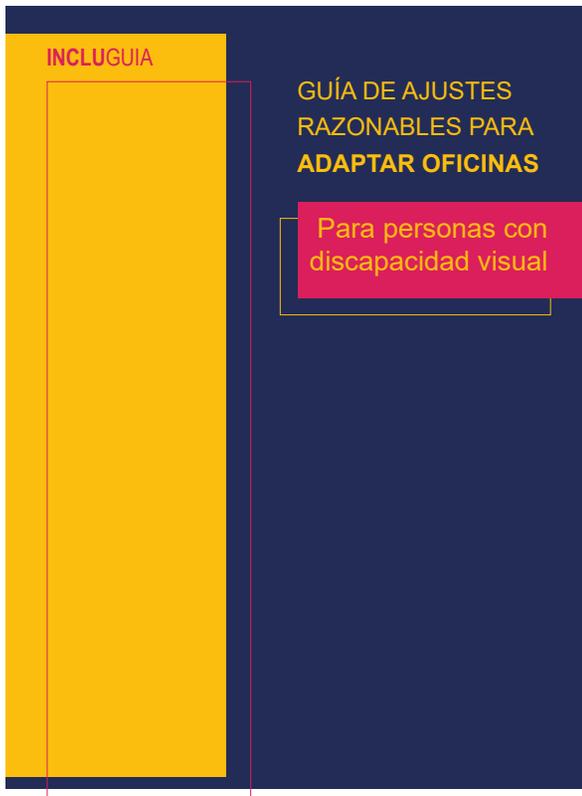


Registro propio recorrido de Campus Lo Contador



Registro propio recorrido Campus San Joaquin

Propuesta inicial - prototipo



Se realizó como propuesta inicial una guía práctica de ajustes razonables para adaptar oficinas a las necesidades de personas con discapacidad visual, ya que esta cumpliría la función de mostrarle a las empresas que incluir a este usuario es sencillo, económico y rápido.

La propuesta gráfica se hizo en base a las necesidades estandarizadas de personas con discapacidad visual, utilizando colores que superen la prueba de contraste mínimo.

Se le mostró esta propuesta a personas con discapacidad visual para determinar la legibilidad, a Julia Begoña quien es jefa del programa del diplomado "Innovación para la inclusión: desarrollo de soluciones para personas en situación de envejecimiento y discapacidad" y a Cecilia del departamento de inclusión laboral en Providencia para obtener retroalimentación.

RETROALIMENTACIÓN

- Gráfica no atractiva para empresas
- Que sea una guía descargable no permite que se pueda actualizar
- No existe ningún documento que recoja ajustes concretos para discapacidad. En general las personas deben revisar varios sitios y documentos para recoger esta información.

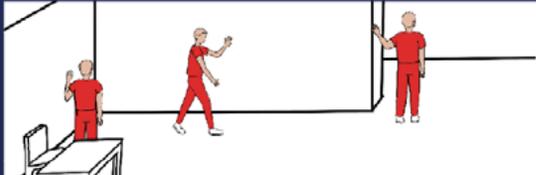
1 Orientación y Movilidad

Las personas que presentan deterioro de la visión empiezan a tener problemas de orientación reduciendo su movilidad, enfrentándose al entorno con inseguridad. Algunas formas para mejorar esta situación son:

Mostrar el lugar de trabajo: La primera vez que el trabajador en situación de discapacidad visual vaya a la oficina se le debe mostrar de forma táctil, el espacio en el que se desenvolverá. Es decir permitir que se apoye y que toque el entorno en los espacios que sea necesario, por ejemplo acercarle la mano al mesón de la cocina para que lo conozca, el confort en el baño, etc. Si el espacio es remodelado, se debe repetir este proceso.

No mover las cosas de lugar: Las personas en situación de discapacidad visual se empiezan a relacionar con los espacios que usan comúnmente a partir de la memoria. Es por esto que si algo no está en el mismo sitio, puede provocar un accidente o que se desorienten.

Pared de guía: Despejar paredes contiguas para que el trabajador pueda moverse dentro del espacio utilizado en el trabajo sin correr el riesgo de chocar o tropezar.



Pasa mano de cuerda: Poner ganchos en paredes que no estén conectadas para unir una cuerda que actuará como puente entre paredes. Así el trabajador se podrá apoyar y guiar en un espacio muy abierto. Además se puede quitar la cuerda en momentos que no sea necesaria.



Proceso de creación de marca

SI ESTE PROYECTO FUERA UNA PERSONA ¿CÓMO SERÍA?

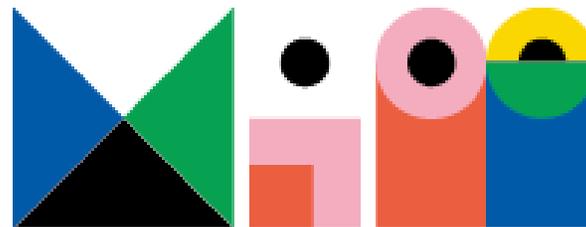
Una persona amable, que está dispuesta a ayudar a otros porque es bueno para encontrar soluciones simples. Es un adulto sensible, agradable y bueno para ponerse en el lugar de otros.

En base a la personificación del proyecto nació la idea inicial de "manualita". El problema con esta identidad de marca es que era demasiado maternal, amable y un poco infantil, no transmite el sentido corporativo que se le quiere dar al proyecto.



Con este ejercicio se buscó conseguir la identidad gráfica y el tono con el que se espera comunicarse a los usuarios.

Con el feedback del estilo anterior se intenta hacer algo mucho más corporativo utilizando de referencias los logos del Museo Interactivo Mirador, que tienen una gráfica corporativa, sobria pero amistosa y diversa. También se tomó como referencia el logo de Red de Empresas Inclusivas que es simple, abstracto y muy claro.



Con lo anterior se llegó a la siguiente propuesta de color y naming.



El Naming nace de la unión de Inclusión y Guia, y no hace referencia a la discapacidad visual porque como proyecciones se espera que la plataforma acoja a todos los tipos de discapacidades.

El logo quiere reflejar la diversidad y como esta se unen en el entorno laboral que está representado por un cuadrado.

Los colores buscan dar la sensación de calidez, orgánico, cercano.

Se utilizó la propuesta gráfica anterior para mostrarla a los distintos usuarios. De aquí se concluyó que si bien, el nombre era adecuado y aludía correctamente a la intención de la plataforma, los colores eran demasiado orgánicos, dando la sensación de algo campestre, o un servicio de alimentos.

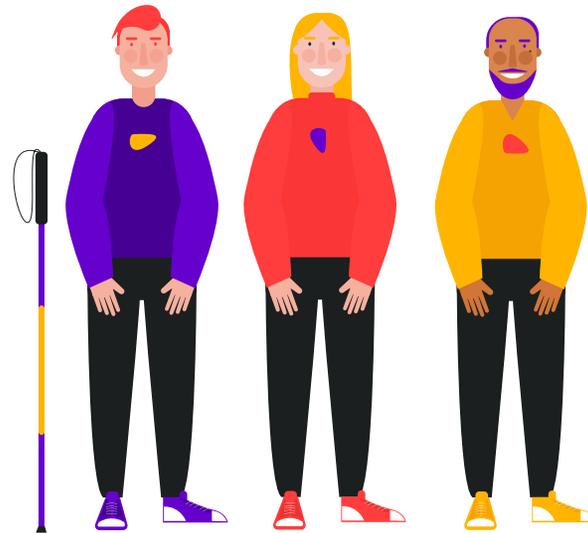
Por otra parte el logo tenía demasiados elementos, lo que dificultaba su visualización en formatos pequeños, por lo que se decidió abstraerlo más.

Así nace la identidad de marca final con colores vibrantes que se relacionan con lo digital.

Las ilustraciones aportan la calidez esperada y el lenguaje utilizado le da cercanía sin ser informal.

Las ilustraciones con un estilo vectorial, nacen para complementar los servicios e información que se entrega dentro de la plataforma. Además incluir ilustraciones de personas le entrega calidez y una cara (aunque sea ficticia) a la plataforma.

IncluGuía

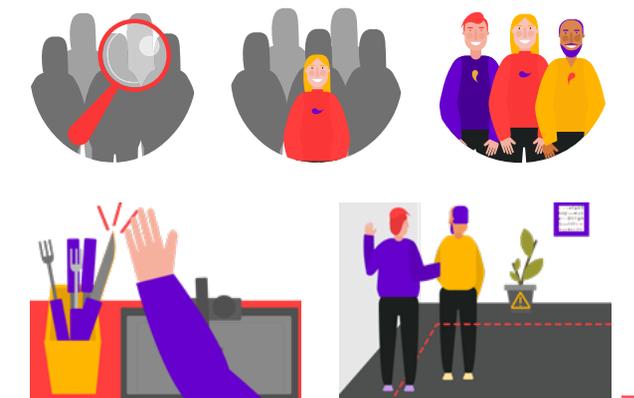


Fuente de uso comercial: Rubik Regular



Se hicieron pruebas de contraste para asegurar una buena legibilidad y se utilizaron los colores en base a esta prueba hecha con Adobe Color.

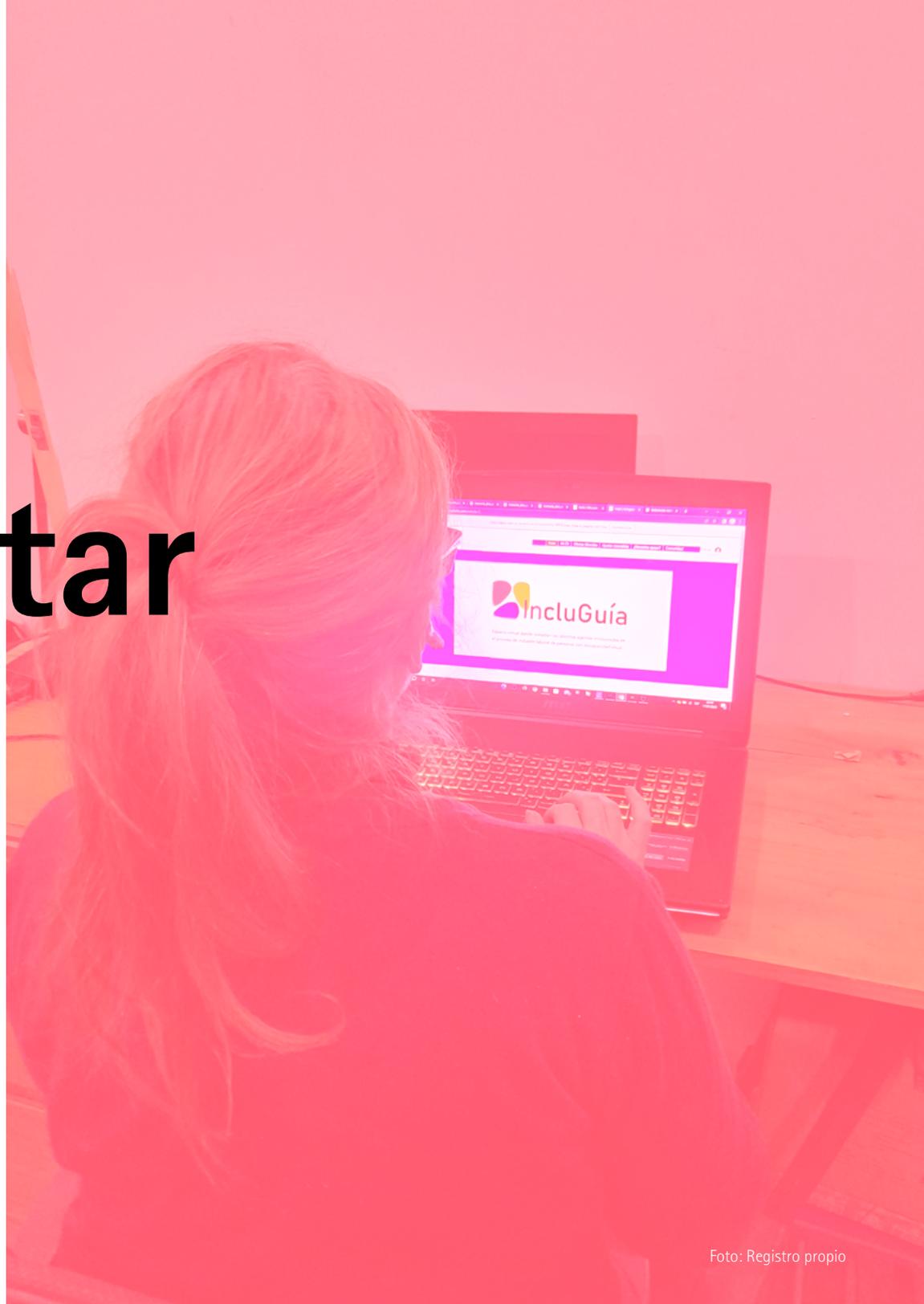
Color de texto #6600CC	↔	Color de fondo #FFB600	Proporción de contraste 4,9 / 1 ✓
Color de texto #FFB600	↔	Color de fondo #480094	Proporción de contraste 7,01 / 1 ✓
Color de texto #FFB600	↔	Color de fondo #FF3E3E	Proporción de contraste 1,99 / 1 ✗
Color de texto #FF3E3E	↔	Color de fondo #6600CC	Proporción de contraste 2,47 / 1 ✗



Prototipar

Desarrollo del proyecto

Implementar



Acceso a la plataforma

La plataforma se llevó a cabo con Wix, sin embargo, no todas las funciones diseñadas para la plataforma funcionan en este hosting, por lo que la visualización es a modo de maqueta.

El hacerlo en Wix permite que la información de los ajustes razonables reunida para este proyecto quede a la disposición de quien quiera y pueda serle útil. Además, este hosting permitió testear con personas a larga distancia.

Se espera que la plataforma se visualice tanto en celular como computador, sin embargo, por motivos de tiempo se priorizó la visualización en computador, pensando en que el cliente principal (reclutador de talentos, gestor de inclusión, recursos humanos) tendrá a disposición este dispositivo por la naturaleza de su puesto de trabajo. Por lo mismo, se recomienda visualizar la plataforma por medio de un ordenador ya que no está finalizada la visualización en teléfono móvil.

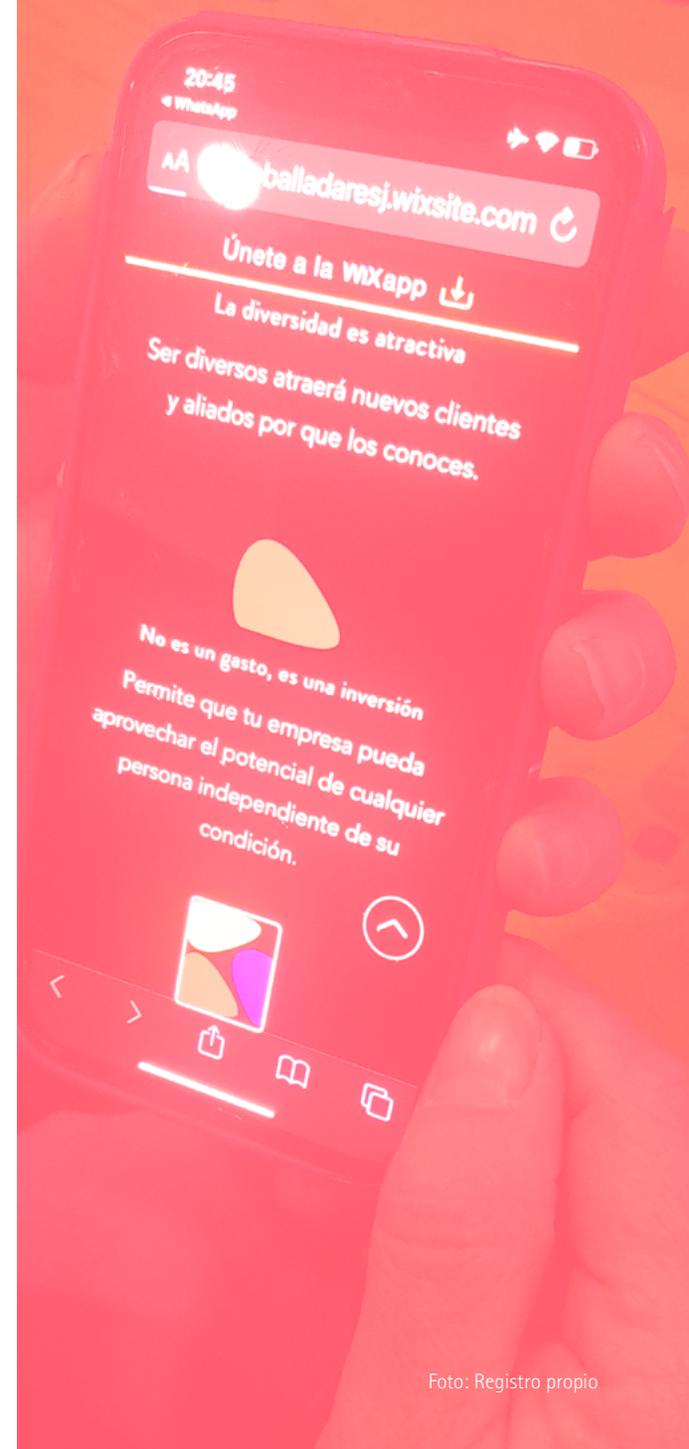
Por otra parte, desde el celular, las personas con discapacidad visual podrían acceder a la plataforma por medio del lector de pantalla.

Inicio:
<https://castroballadaresj.wixsite.com/website0>

Empresa:
<https://castroballadaresj.wixsite.com/incluguia>

Fundación:
<https://castroballadaresj.wixsite.com/website-1>

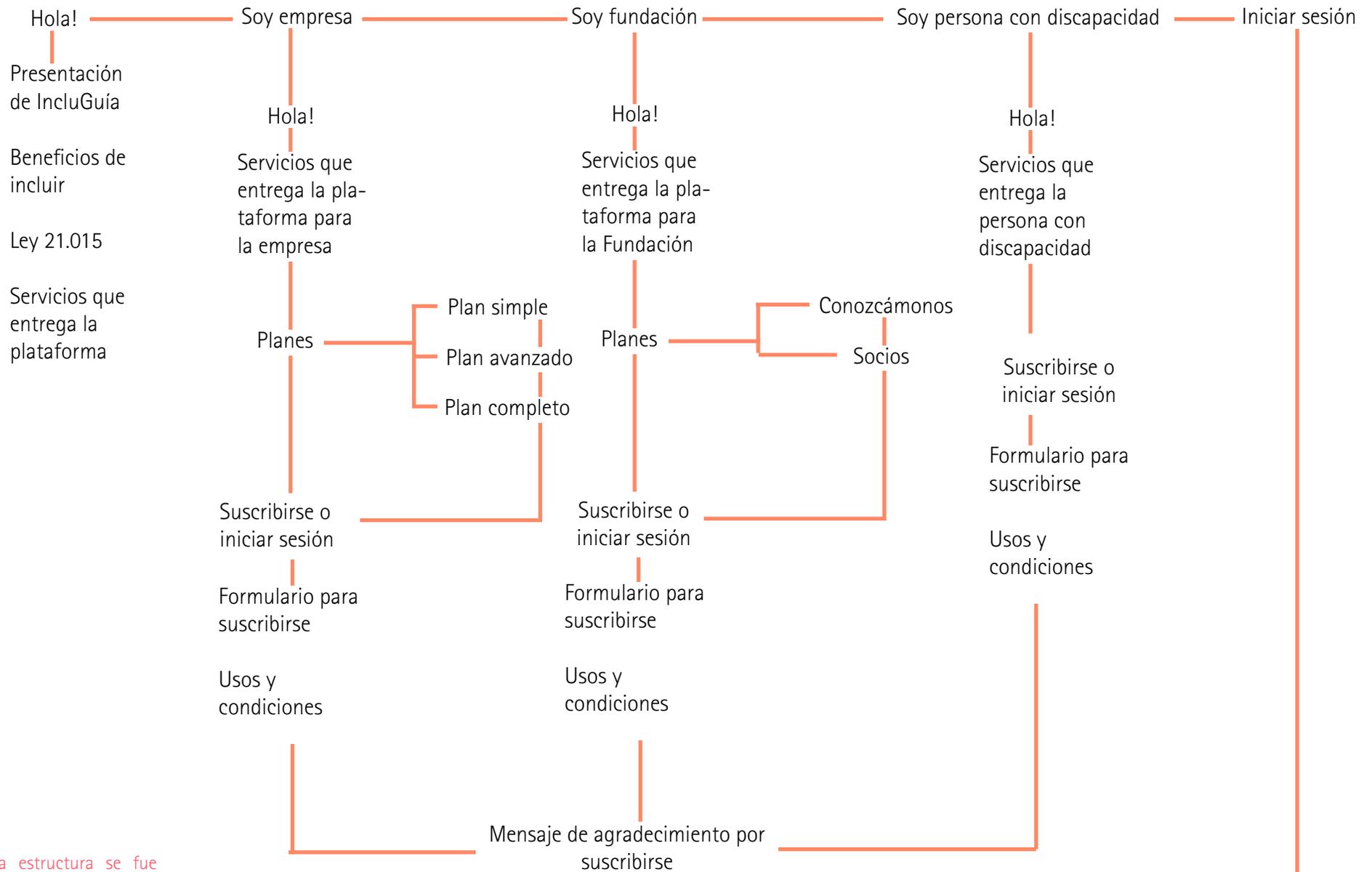
Persona con discapacidad visual:
<https://castroballadaresj.wixsite.com/website-2>



Página de inicio



Arquitectura de plataforma



Esta estructura se fue modificando por medio de la retroalimentación con los usuarios.

INICIO

IncluGuía [Inicio](#) [Soy Empresa](#) [Soy Fundación](#) [Soy Persona con Discapacidad](#)



IncluGuía

Espacio virtual donde conectan los distintos agentes involucrados en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad visual.



Incluir es innovar

La diversidad trae consigo nuevas formas de pensar, de hacer y por tanto de crear.



La diversidad es atractiva

Ser diversos atraerá nuevos clientes y aliados por que los conoces.



No es un gesto, es una inversión

Permite que tu empresa pueda aprovechar el potencial de cualquier persona independiente de su condición.



NUESTRA MISIÓN

Facilitar el proceso de inclusión laboral a las empresas, fomentando la cultura de la diversidad.

LEY 21.015: La Ley de Inclusión Laboral

La ley establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o beneficiarias de la pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios.

TEMAS QUE ABORDA

- Respeto a la dignidad de las personas con discapacidad mental, eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 28 años la edad límite para suscribir el "Contrato de aprendizaje con personas con discapacidad".
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

BENEFICIARIOS

- Personas que reciban una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- Personas con discapacidad calificada previamente por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPREN), dependiente del Ministerio de Salud, y/o a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese ministerio.

EXCEPCIONES

En el ámbito público las razones son:

- Aquellos relativos a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.
- No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.
- La falta de postulant/es que cumplan con los requisitos respectivos.

En el ámbito privado las razones son:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

Las empresas o entidades pueden:

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885.

Servicios

Te entregamos distintos servicios para facilitar el proceso de inclusión laboral en tu empresa!



Banco de talentos

Te ofrecemos un banco de talentos activos con distintos perfiles, de carga y modalidades de trabajo (presencial, remoto, híbrido) para facilitar la etapa de reclutamiento.



Ajustes razonables

Te ofrecemos una biblioteca de ajustes razonables (espacios, recorridos) y fichas de implementación para ayudarte a adaptar el espacio de trabajo a las necesidades de tu nuevo trabajador.



Auxilios

Teamos contacto con distintas instituciones que pueden entregar capacitaciones, asesorías, charlas y más para ayudarte en este proceso de inclusión laboral.



Pública ofertas laborales

En este mismo espacio puedes publicar ofertas de trabajo que lleguen a potenciales candidatos.

Servicios

Te ayudamos con distintos servicios para que conectes con empresas!



Asesora

Puedes ofrecer tus distintos servicios de apoyo, asesorías que lleguen a las empresas por medio de nuestra plataforma.



Materiales de apoyo

Te ofrecemos material descargable para utilizar en las distintas instancias de sensibilización y educación a las empresas sobre inclusión laboral.

Servicios

Te ayudamos para que puedas conectar y encontrar el trabajo que quieres



Encuentra trabajo!

Puedes subir tu CV ya preparado, o crear tu CV en la plataforma con posibilidad de descarga para ayudarte a encontrar el empleo que deseas!



¡Colabora con nosotros!

Queremos que compartas tu experiencia educando los espacios para que tu pueda llegar a más personas que lo necesitan!



Conecta

Conecta con personas que tienen experiencia parecida a la tuya y crean junto a la comunidad.

¡Inclúyete para incluir!

Soy empresa >

Soy fundación >

Soy persona con discapacidad >

IncluGuía

includes@gmail.com

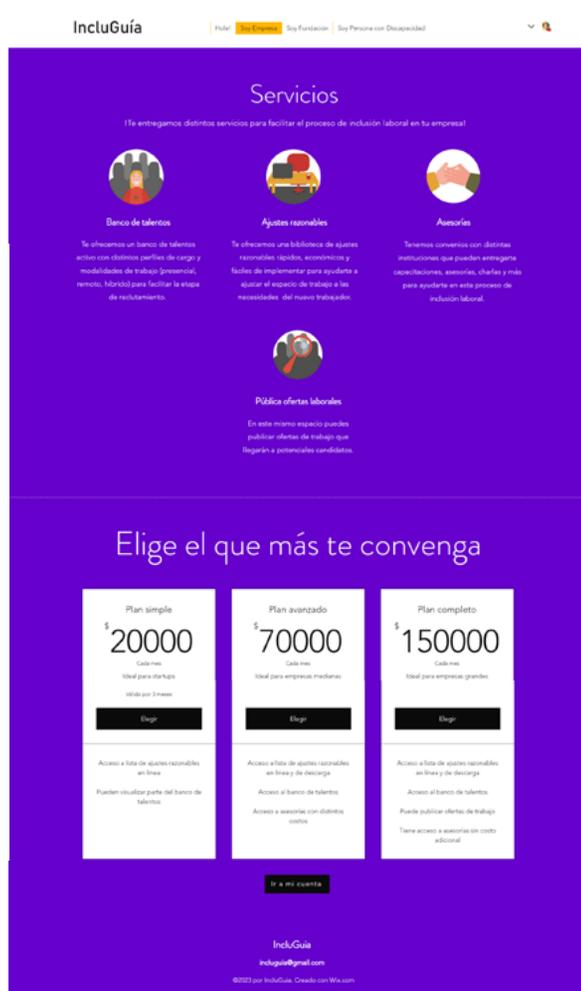
©2023 por IncluGuía. Creado con Wix.com

Se testearon los nombres de las categorías y servicios con el usuario correspondiente para llegar a la propuesta final.

Un practicante de psicología del área laboral (Recursos Humanos) mencionó que sería interesante agregar a la página de inicio, el valor del proyecto, de donde nace la plataforma e información revisada en el marco teórico.

Esto no se alcanzó a realizar pero se espera incorporar a la plataforma a futuro.

SERVICIOS



El costo para las fundaciones es un costo bajo ya que se espera ayudar a estas y se consideran como aliados.

"Entiendo que los planes responden al tamaño de la empresa (...) si hablamos de una empresa como AFP esos costos no significan nada, son demasiado bajos. Además tienes que considerar el costo de tu proyecto. ¿Con cuántos clientes podrías costear tu servicio?". Benja, Contador Auditor, AFP1.

Los costos que aparecen aquí fueron los que se usaron para el primer testeó con la empresa. En base a estos, se llegó a una idea de cuanto está realmente dispuesto a pagar el cliente.

IncluGuía para Empresa



Servicios de IncluGuía para la empresa

BANCO DE TALENTOS

Te ofrecemos un banco de talentos activo con distintos perfiles de cargo y modalidades de trabajo (presencial, remoto, híbrido) para facilitar la etapa de reclutamiento.

Las fundaciones y OMIL tienen base de datos de CV de personas con discapacidad, pero no están al acceso libre de quien la requiera. Si una empresa quiere contratar a alguien con discapacidad visual, tiene que ir a cada fundación o departamento de inclusión laboral municipal para hallar al candidato que busca.

IncluGuía agiliza este proceso juntando en un solo lugar los CV de talentos en situación de discapacidad.

Los servicios están redactados de la misma forma que en la plataforma original.

AJUSTES RAZONABLES

Te ofrecemos una biblioteca de ajustes razonables rápidos, económicos y fáciles de implementar para ayudarte a ajustar el espacio de trabajo a las necesidades del nuevo trabajador.

Los ajustes razonables son el punto base de este proyecto, ya que son el "anzuelo" para que las empresas se den cuenta de que incluir no es difícil como se pensaba. Por eso esta información estará disponible sin necesidad de pago.

PUBLICA OFERTAS LABORALES

En este mismo espacio puedes publicar ofertas de trabajo que llegarán a potenciales candidatos.

Las personas con discapacidad visual, pueden subir sus CV si están buscando empleo y esperan que este llegará a las empresas, ya que está público en internet. De la misma forma, las empresas publicarán sus ofertas laborales esperando que llegue a candidatos. Así es como se alimentan ambos servicios mutuamente.

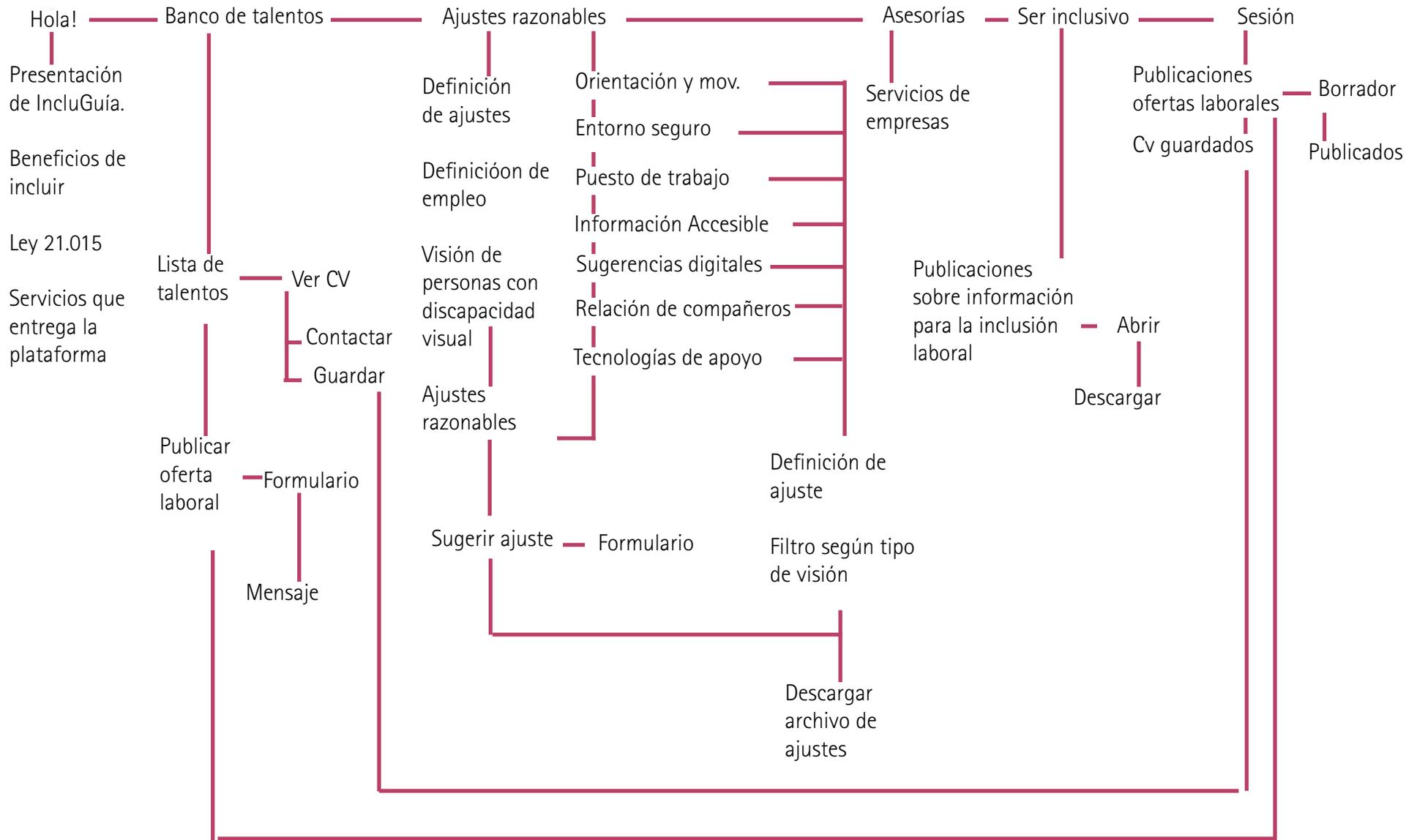
ASESORÍAS

Tenemos convenios con distintas instituciones que pueden entregarte capacitaciones, asesorías, charlas y más para ayudarte en este proceso de inclusión laboral.

Una vez captada la atención de la empresa para proceder a la inclusión, se le ofrece apoyo profesional especializado a la necesidad que tiene.

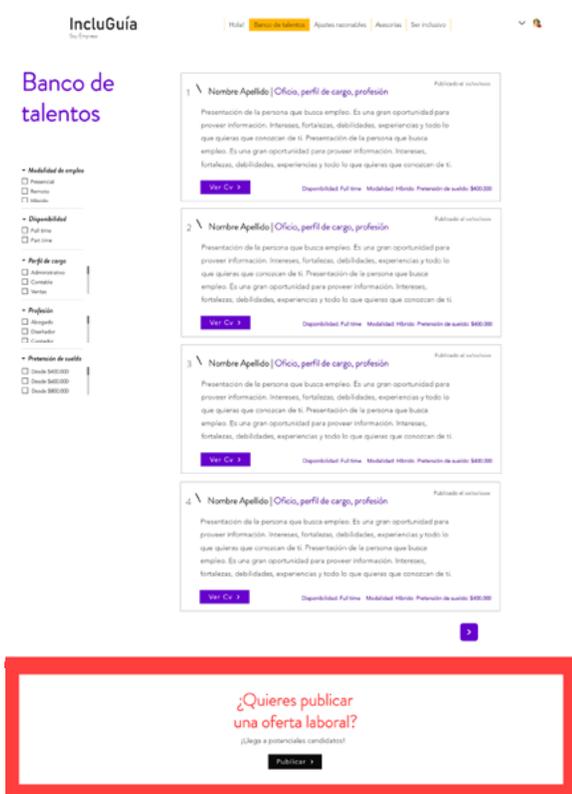
Las empresas grandes que deben cumplir la ley, ya recurren a las distintas entidades que pueden para incluir. Pero este proceso está segregado, debido a la gran cantidad de fundaciones y entidades que se dedican a prestar servicios de inclusión. Por esto, se apresuraría la búsqueda de la ayuda correcta por medio de un banco de servicios y prestaciones de los distintos facilitadores de inclusión laboral en Chile.

Arquitectura de plataforma



Esta estructura se fue modificando por medio de la retroalimentación de los usuarios.

BANCO DE TALENTOS



Los filtros de búsqueda se realizaron en relación a retroalimentación dada por los reclutadores entrevistados.

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

Publicado el xx/xx/xxxx

1 \ Nombre Apellido | Oficio, perfil de cargo, profesión

Presentación de la persona que busca empleo. Es una gran oportunidad para proveer información. Intereses, fortalezas, debilidades, experiencias y todo lo que quieras que conozcan de tí. Presentación de la persona que busca empleo. Es una gran oportunidad para proveer información. Intereses, fortalezas, debilidades, experiencias y todo lo que quieras que conozcan de tí.

[Ver Cv >](#) Disponibilidad: Full time Modalidad: Híbrido Pretensión de sueldo: \$400.000

▼ Modalidad de empleo

- Presencial
- Remoto
- Híbrido

▼ Disponibilidad

- Full time
- Part time

▼ Perfil de cargo

- Administrativo
- Contable
- Ventas

▼ Profesión

- Abogado
- Diseñador
- Contador

▼ Pretensión de sueldo

- Desde \$400.000
- Desde \$600.000
- Desde \$800.000

VISUALIZACIÓN DE CV

Los CV tienen la opción de descargarse o guardarse.

Nombre Apellido

Profesión, Oficio, Perfil de cargo

DISPONIBILIDAD

Inmediata

MODALIDAD

Híbrido, remoto, presencial

PRETENSIÓN DE SUELDO

Desde \$600.000

AJUSTES RAZONABLES

Recomendaciones sobre tipos de ajustes que podría necesitar la persona, independiente del puesto de trabajo. Ej: Por la naturaleza de mi discapacidad necesito que en mi oficina haya luz pasiva.

Descargar CV

Guardar

PRESENTACIÓN

Cada sitio web tiene una historia propia, y tus visitantes quieren oír la tuya. Este espacio es una gran oportunidad para compartir todos los datos sobre quién eres, qué hace tu equipo profesional y qué tiene tu sitio web para ofrecer. No dudes en compartir detalles.

INTERESES

Cada sitio web tiene una historia propia, y tus visitantes quieren oír la tuya. Este espacio es una gran oportunidad para compartir todos los datos sobre quién eres, qué hace tu equipo profesional y qué tiene tu sitio web para ofrecer. No dudes en compartir detalles.

HABILIDADES

Cada sitio web tiene una historia propia, y tus visitantes quieren oír la tuya. Este espacio es una gran oportunidad para compartir todos los datos sobre quién eres, qué hace tu equipo profesional y qué tiene tu sitio web para ofrecer. No dudes en compartir detalles.

EXPERIENCIA LABORAL

- 2023 **Puesto | Empresa**
mes a mes
Si eres un comercio, escribe la historia de tu comienzo y tu crecimiento. Explica tus ventajas y tu compromiso para con tus.
- 2022 **Puesto | Empresa**
mes a mes
Si eres un comercio, escribe la historia de tu comienzo y tu crecimiento. Explica tus ventajas y tu compromiso para con tus.
- 2021 **Puesto | Empresa**
mes a mes
Si eres un comercio, escribe la historia de tu comienzo y tu crecimiento. Explica tus ventajas y tu compromiso para con tus.

ESTUDIOS

- 2020 a 2023 **Diseño**
En Universidad Católica
- 2020 **Curso de Excel**
En Fundación Luz
- 2015 a 2020 **Carrera**
En Universidad Católica

Contactar



+569 9999 9999



info@misitio.com



f t in @

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

IncluGuia

incluguia@gmail.com

©2023 por IncluGuia. Creado con Wix.com

AJUSTES RAZONABLES

Ajustes razonables

El artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, define ajustes razonables como "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

¿Para qué tipo de trabajo?

Los trabajos más comunes para personas con discapacidad visual, independiente de su profesión, suelen ser trabajos estáticos, como el trabajo oficina, ya sea remoto o presencial. Este estilo de trabajo se caracteriza por requerir que el trabajador se mantenga estático en su puesto de trabajo durante la mayor parte de la jornada laboral, haciendo tareas administrativas, contables, de atención al cliente, ventas, gestionando

información, manejo de redes sociales y canales de comunicación como llamadas o correos, entre otras. Además, requiere interacción con otras personas, ya sea clientes de la empresa o el resto del equipo de trabajo. Muchas de estas tareas se llevan a cabo en el ecosistema virtual, por medio de herramientas digitales.

¿Cómo ve una persona con discapacidad visual?

Se deben considerar las necesidades específicas de cada persona para saber que ajuste le servirá más.

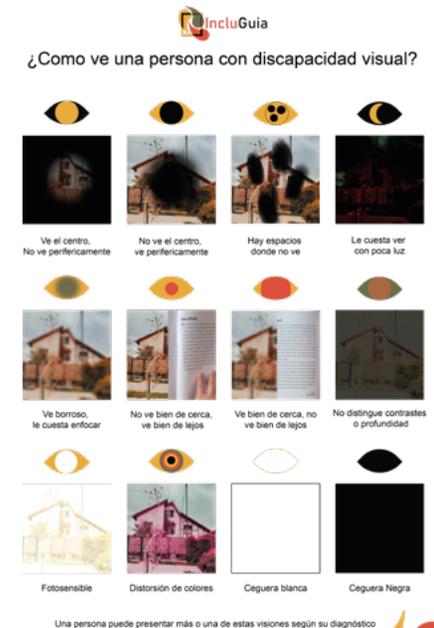


Los íconos sobre cómo ve una persona con discapacidad visual, se generaron en base a los relatos de los entrevistados sobre las características de su visión.

Estos íconos surgen de la necesidad de diferenciar los ajustes para cada situación de discapacidad visual por recomendación de los facilitadores de inclusión que han apoyado este proyecto.

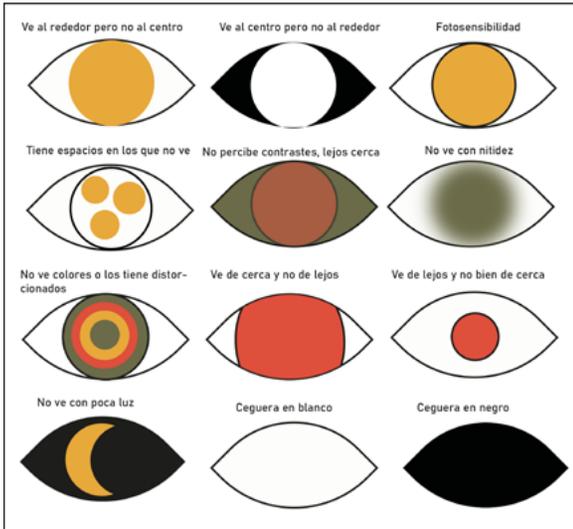
La interacción es que al poner el cursor sobre el ícono, se despliega una imagen de ejemplificación sobre la visión correspondiente al ícono.

Se generó este mismo material para imprimir.



ÍCONOS DE FORMAS DE VER

Idea inicial



Se revisó el uso del color, el orden y los nombres con personas con visión funcional para asegurar que fueran entendibles para los usuarios.

Los nombres que se utilizan no son técnicos sino descriptivos para que quien lo lea, pueda comprender a qué se refiere.

En la propuesta final, el amarillo representa la visión, el negro representa la ceguera al igual que el blanco.

Resultado final



AJUSTES RAZONABLES

Ajustes razonables



Orientación y movilidad

[Ir >](#)



Entorno seguro

[Ir >](#)



Puesto de trabajo

[Ir >](#)



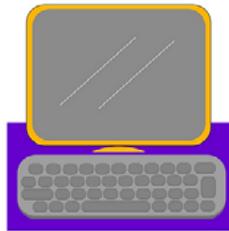
Información accesible

[Ir >](#)



Tecnologías de apoyo

[Ir >](#)



Sugerencias digitales

[Ir >](#)



Relación de compañeros

[Ir >](#)

[Aportar con Ajustes](#)

Las categorías de los ajustes razonables se hicieron en base a la información reunida con los entrevistados.

En base a la retroalimentación de los usuarios, se modificaron el orden y los nombres de cada ajuste.

En el orden inicial, la categoría de "Tecnologías de apoyo" era la última, ya que se organizaron por prioridad de la interacción en el trabajo. Además se dejaron al final las que implicaran un costo mayor.

Se consultó tanto con trabajadores cercanos a la inclusión en su empresa como a personas lejanas de este proceso en su organización. Esto, ya que la intención de los ajustes razonables es que sea una sección fácil de entender para personas que se están iniciando en la cultura de la diversidad.

En base a los comentarios, se reorganizaron las categorías según la información que contienen. De esta forma la categoría de "Tecnologías de apoyo" está antes de las "Sugerencias digitales" para dar a entender mejor la información.

Al final de la página hay un botón para aportar con ajustes razonables para mantener el espíritu de que esta información se genere de forma comunitaria.

AJUSTES RAZONABLES

Los ajustes razonables se irán actualizando continuamente.

Se le pidió a trabajadores de las empresas y a personas que trabajan como facilitadores de inclusión, 4 ajustes razonables que mejor se entienden y pondrían en práctica dentro de su empresa y 4 ajustes que no se entienden tanto y por qué. En base a este ejercicio hecho por 4 personas se mejoraron algunos ajustes.

"Quizá sería bueno para los ajustes con ilustraciones poner como son los ejemplos que están malos, quizás una con un ticket y otra con una cruz se entiende mejor". - Sofía Daza, Diseñadora Web en Forus S.A.



Foto: Registro propio

CA

Cecilia Ahumada Vásquez

Javiera Andrea Castro Balladares

7 jul.

Está muy linda la plataforma, me encanta!

Algunas sugerencias que se me ocurren:

- Lo de fundaciones me parece bien! y lo de personas por supuesto que también.
- Ajustes que mejor se entienden: Orientación y movilidad, Puesto de trabajo, Información accesible y Relación de compañeros, pero todos se entienden y está muy lindo ❤️ te felicito.

Cualquier cosa me dices!

Un abrazo

CECILIA AHUMADA VÁSQUEZ

Terapeuta Ocupacional
Departamento de Empleo
Dirección de Desarrollo Local

📍 José Manuel Infante 1411

✉ Cecilia.ahumada@providencia.cl

☎ 226543875

providencia.cl

Orientación y movilidad

Las personas que presentan deterioro de la visión empiezan a tener problemas de orientación reduciendo su movilidad, enfrentándose al entorno con inseguridad. Algunas formas para mejorar esta situación son:

Reconocimiento del lugar

Enseñar lugar: La primera vez que el trabajador vaya a la oficina, se le debe mostrar el espacio en el que se desempeñará de forma física, es decir, que se ayude y toque el entorno. Por ejemplo acercar la mano al botón de la cocina para que lo conozca, el confort en el baño, etc.

Trazar rutas: Una vez reconocido el entorno, definir el camino que más le acomode al trabajador, desde que entra al establecimiento y el lugar donde hará la mayor parte de su trabajo. Este ruta puede ser algo tan simple como una pared continua o un pasillo específico del lugar. Se debe intentar no modificar demasiado este espacio, ya que esto implica que el nuevo trabajador deba aprenderlo nuevamente para evitar malos ratos o accidentes.

No mover cosas de lugar

Las personas con discapacidad visual se empiezan a relacionar con los espacios que ven comúnmente a partir de la memoria. Es por esto que si algo no está en el mismo sitio, puede provocar un accidente o que se desorienten.

Pared guía

Dejar paredes contiguas para que el trabajador pueda moverse dentro del espacio utilizado en el trabajo sin correr el riesgo de chocar o tropezar.

Pasa mano de cuerda

poner garchitos en paredes que no estén conectados para ser una cuerda que actúe como puente entre paredes. Así el trabajador se puede apoyar y guiar en un espacio muy abierto. Además se puede quitar la cuerda en momentos que no sea necesaria. Este ajuste puede ser muy útil para personas que están adaptándose a la pérdida de visión hace poco. Este ajuste puede ser transitorio, ya que, si el trabajador se familiariza con la pérdida de visión, al entorno ya empieza a conocer el espacio se podría sacar la cuerda. La recomendación siempre será definir con el mismo trabajador, que ajustes son los que necesita.

[Descargar lista de Ajustes](#) [Aportar con Ajustes](#)

AJUSTES RAZONABLES

Orientación y movilidad

Las personas que presentan deterioro de la visión empiezan a tener problemas de orientación reduciendo su movilidad, enfrentándose al entorno con inseguridad. Algunas formas para mejorar esta situación son:

Filtrar búsqueda por tipo de visión



Reconocimiento del lugar

Enseñar lugar: La primera vez que el trabajador vaya a la oficina, se le debe mostrar el espacio en el que se desenvolverá de forma táctil, es decir, que se apoye y toque el entorno. Por ejemplo acercar la mano al mesón de la cocina para que lo conozca, el confort en el baño, etc.
Si el espacio es remodelado, se debe repetir este proceso.

Trazar ruta: Una vez reconocido el entorno, definir el camino que más le acomoda al trabajador, desde que entra al establecimiento y el lugar donde hará la mayor parte de su trabajo. Esta ruta puede ser algo tan simple como una pared continua o un pasillo específico del lugar. Se debe intentar no modificar demasiado este espacio, ya que esto implicaría que el nuevo trabajador deba aprenderlo nuevamente para evitar malos ratos o accidentes.



No mover cosas de lugar

Las personas con discapacidad visual se empiezan a relacionar con los espacios que usan comúnmente a partir de la memoria. Es por esto que si algo no está en el mismo sitio, puede provocar un accidente o que se desorienten.



Pared guía

Despejar paredes contiguas para que el trabajador pueda moverse dentro del espacio utilizado en el trabajo sin correr el riesgo de chocar o tropezar.



Descargar lista de Ajustes Aportar con Ajustes

Los íconos de visión se utilizan en cada ajuste como filtro de búsqueda. Al poner el cursor sobre cada ícono de ojo, aparece el título descriptivo de este.

En las páginas de ajustes se puede interactuar comentando y compartiendo, ya que se espera incentivar distintas formas de interacción. Esto se debe a que se reconoce lo valioso de la experiencia de cada persona. Además, los ajustes publicados aquí, nacen de las experiencias de las personas que lo viven día a día, por lo que se quiere mantener el control de los usuarios en esta información.

Las imágenes e ilustraciones se utilizan en función al texto. Si no es necesario una imagen, no se hará uso de esta.

Propuesta de Ajuste razonable



Tipo de ajuste	Rol
¿Para que situación o tipo de discapacidad es el ajuste? *	¿Eres empleado o empleador?
¿Para que situación o tipo de discapacidad es el ajuste? *	¿Eres empleado o empleador?
Describe tu propuesta de ajuste *	Email *

Enviar

Al igual que en la página inicial de ajustes, Se incluye un botón para aportar que te dirige a un formulario.

Una vez enviada la información por parte del colaborador, habrá un receptor encargado de ver que esta información no esté ya en la plataforma, que utilice el mismo lenguaje que el resto de los ajustes y evaluar si necesita una ilustración o imagen que acompañe el contenido para su mejor comprensión.

ASESORÍAS

IncluGuía

Hacer | Banco de talentos | Ajustes razonables | **Asesorías** | Ser inclusivo

¿Necesitas ayuda para incluir?

Contamos con apoyo de distintas fundaciones y corporaciones que podrán prestarte la ayuda que necesitas.

Asesoría de inclusión laboral

Esto es un párrafo de información relevante sobre el curso hecho por la corporación o fundación. La imagen compartida será sugerida por la fundación y corporación.

Saber más

Charla de sensibilización

Esto es un párrafo de información relevante sobre el curso hecho por la corporación o fundación.

Saber más

Capacitación de inclusión laboral

Esto es un párrafo de información relevante sobre el curso hecho por la corporación o fundación.

Saber más

Asesoría para el cumplimiento efectivo de la ley

Esto es un párrafo de información relevante sobre el curso hecho por la corporación o fundación.

Saber más

Herramientas de inclusión Laboral | Ajustes razonables

Esta sección es para que las empresas vean los servicios que entregan las fundaciones y que pueden serles útiles.

Las imágenes de los servicios son las que cada corporación desea tener, ya que es su servicio.

SER INCLUSIVOS

IncluGuía

Hacer | Banco de talentos | Ajustes razonables | Asesorías | **Ser inclusivo**

Ser inclusivo

Aquí podrás encontrar distintos tips e información para sentirte cómodo y hacer sentir cómodos a otros al interactuar con personas con discapacidad.

Cómo ven las personas con discapacidad visual

Para entender un poco mejor cómo ven las personas con discapacidad te entregamos la siguiente guía imprimible hecha en base a relatos de personas con distintas enfermedades a la vista.

Abrir >

Referirse correctamente a la discapacidad

A veces cometemos errores o nos sentimos incómodos al interactuar con personas con discapacidad por no saber cómo referirnos a ellas. Aquí tienes algunas claves para disminuir estas emociones negativas y poder comunicarte mejor.

Abrir >

Cómo ayudar a una persona con discapacidad visual

Esta es la descripción de tu proyecto. Ofrece una breve descripción para explicar el contexto y antecedentes de tu trabajo. Haz clic en "Está bien" o "doble clic" en la caja para comenzar.

Abrir >

Prevenir y controlar enfermedades a la vista

El diagnóstico temprano, en el caso de enfermedades como el glaucoma, podría prevenir la ceguera y en otros casos se podrían atenuar los síntomas y prepararse para la pérdida de visión.

Ajustes razonables

Esta sección entrega material informativo para la comunicación interna de la empresa.

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

Servicios de IncluGuía para la fundación

ASESORA

Puedes ofrecer tus distintos servicios de apoyo, asegurando que lleguen a las empresas por medio de nuestra plataforma.

Las fundaciones y corporaciones que se dedican a facilitar el proceso de inclusión laboral y rehabilitación son aliados de IncluGuía.

Cualquier visibilidad extra para los servicios que estos entregan es una oportunidad de llegar a más clientes y más beneficiarios.

No se mostrará el nombre de la corporación que entrega el servicio, para que las empresas no escojan en base a su conocimiento sobre la entidad, sino, de la utilidad que tendría el servicio que presta.

Además las fundaciones se llevarán el total del costo cobrado por sus servicios a las empresas.

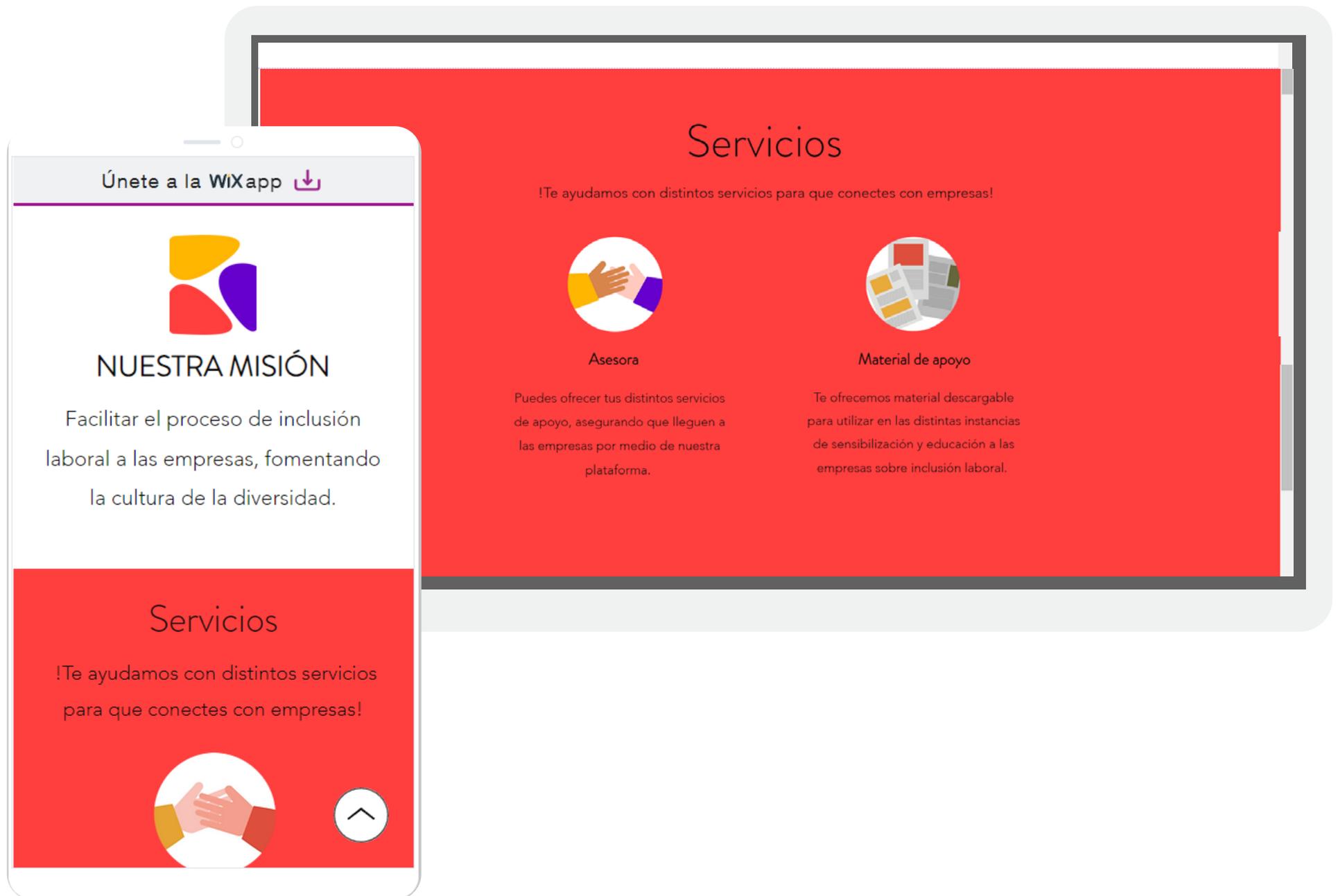
Los servicios están redactados de la misma forma que en la plataforma original.

MATERIAL DE APOYO

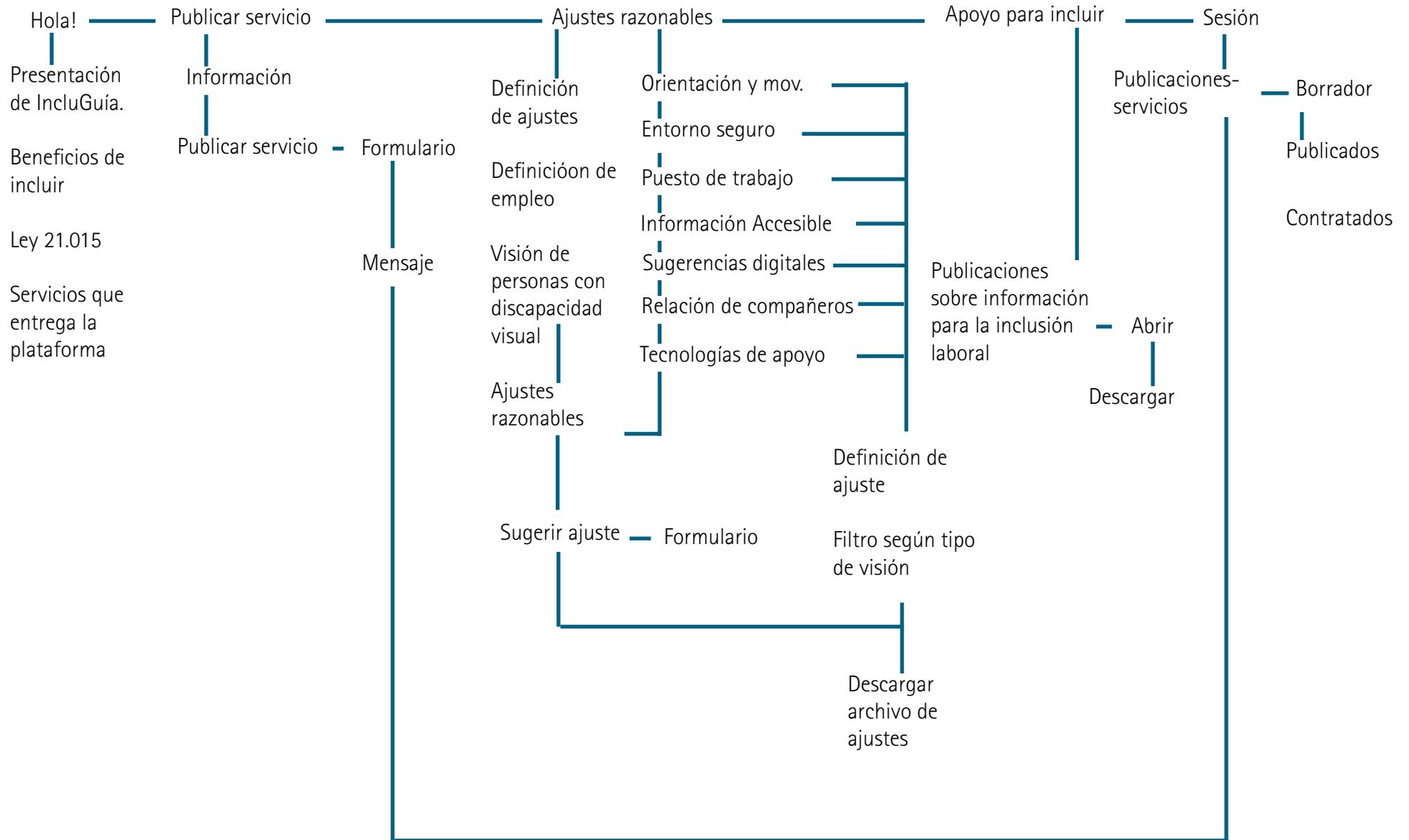
Te ofrecemos material descargable para utilizar en las distintas instancias de sensibilización y educación a las empresas sobre inclusión laboral.

La mayoría de las fundaciones que se dedican a la inclusión son corporaciones sin fines de lucro, lo que indica que utilizan todos sus recursos para ayudar a sus beneficiarios. Por esto IncluGuía ofrece material gráfico e instrumentos que pueden utilizar de apoyo al momento de entregar sus servicios, como presentaciones pre hechas e infografías.

IncluGuía para fundaciones



Arquitectura de plataforma



Esta estructura se fue modificando por medio de la retroalimentación con los usuarios.

PUBLICA SERVICIO

Publica tus servicios

Los servicios que publiques quedarán visibles para todas las empresas que formen parte de la página.

- Puedes publicar todos los servicios que quieras.
- El cobro de los servicios que añadas será reembolsado al 100% para tu corporación.
- No se publicará el nombre de la fundación hasta que la empresa haya comprado tu servicio.
- Puedes eliminar los servicios publicados cuando quieras.

Publicar servicio

Describe tu servicio

Nombre del servicio: Corporación

Email: Duración

Objetivo

Describe tu servicio

Añade your name

Aplicar

Mis servicios

Borradores Publicados Contratados

IncluGuía
inclugua@gmail.com

Puedes ofrecer tus distintos servicios de apoyo, asegurando que lleguen a las empresas por medio de nuestra plataforma.

APOYO PARA INCLUIR

Apoyo para incluir

Cómo ven las personas con discapacidad visual

Para entender un poco mejor cómo ven las personas con discapacidad te entregamos la siguiente guía imprimible hecha en base a relatos de personas con distintas enfermedades a la vista.

Abrir >

Referirse correctamente a la discapacidad

A veces cometemos errores o nos sentimos incómodos al interactuar con personas con discapacidad por no saber cómo referirnos a ellas. Aquí tienes algunas claves para disminuir estas emociones negativas y poder comunicarte mejor!

Abrir >

Cómo ayudar a una persona con discapacidad visual

Esta es la descripción de tu proyecto. Ofrece una breve descripción para explicar el contexto y antecedentes de tu trabajo. Haz clic en "Editar texto" o dóbale clic en la caja para comenzar.

Abrir >

Prevenir y controlar enfermedades a la vista

El diagnóstico temprano, en el caso de enfermedades como el glaucoma, podría prevenir la ceguera y en otros casos se podrían atenuar los síntomas y prepararse para la pérdida de visión.

Abrir >

IncluGuía
inclugua@gmail.com
©2021 por IncluGuía. Creado con Mix.com

Material educativo y de apoyo para las actividades de capacitaciones que se puedan hacer dentro de la organización.

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

IncluGuía para personas con discapacidad visual



Servicios de IncluGuía para la persona con discapacidad visual

¡COLABORA CON NOSOTROS!

Queremos que compartas tu experiencia adaptando tus espacios para que le pueda llegar a más personas que lo necesiten!

Cómo se ha mencionado anteriormente, los ajustes razonables que se comparten en IncluGuía provienen de expertos de inclusión, personas que han facilitado la inclusión dentro de las empresas y personas con discapacidad visual adquirida que han tenido que adaptar los entornos de su día a día en conjunto con sus círculos cercanos.

En IncluGuía se valora lo que sienten y piensan las personas con discapacidad visual. El que sean escuchados es beneficioso para su autoestima.

Los servicios están redactados de la misma forma que en la plataforma original.

¡ENCUENTRA TRABAJO!

Puedes subir tu CV ya preparado, o crear tu CV en la plataforma con posibilidad de descarga para ayudarte a encontrar el empleo que desees!

Muchas fundaciones entregan ayudas laborales a las personas con discapacidad visual, como la creación de CV, ayuda con la preparación de entrevistas laborales, competencias laborales, etc. El problema es que estos CV quedan en los datos internos de las fundaciones hasta que son requeridos por alguna empresa que llega a buscar un candidato para su oferta laboral.

Esto propone una situación desigual entre personas con discapacidad visual y personas con vista funcional al momento de encontrar empleo.

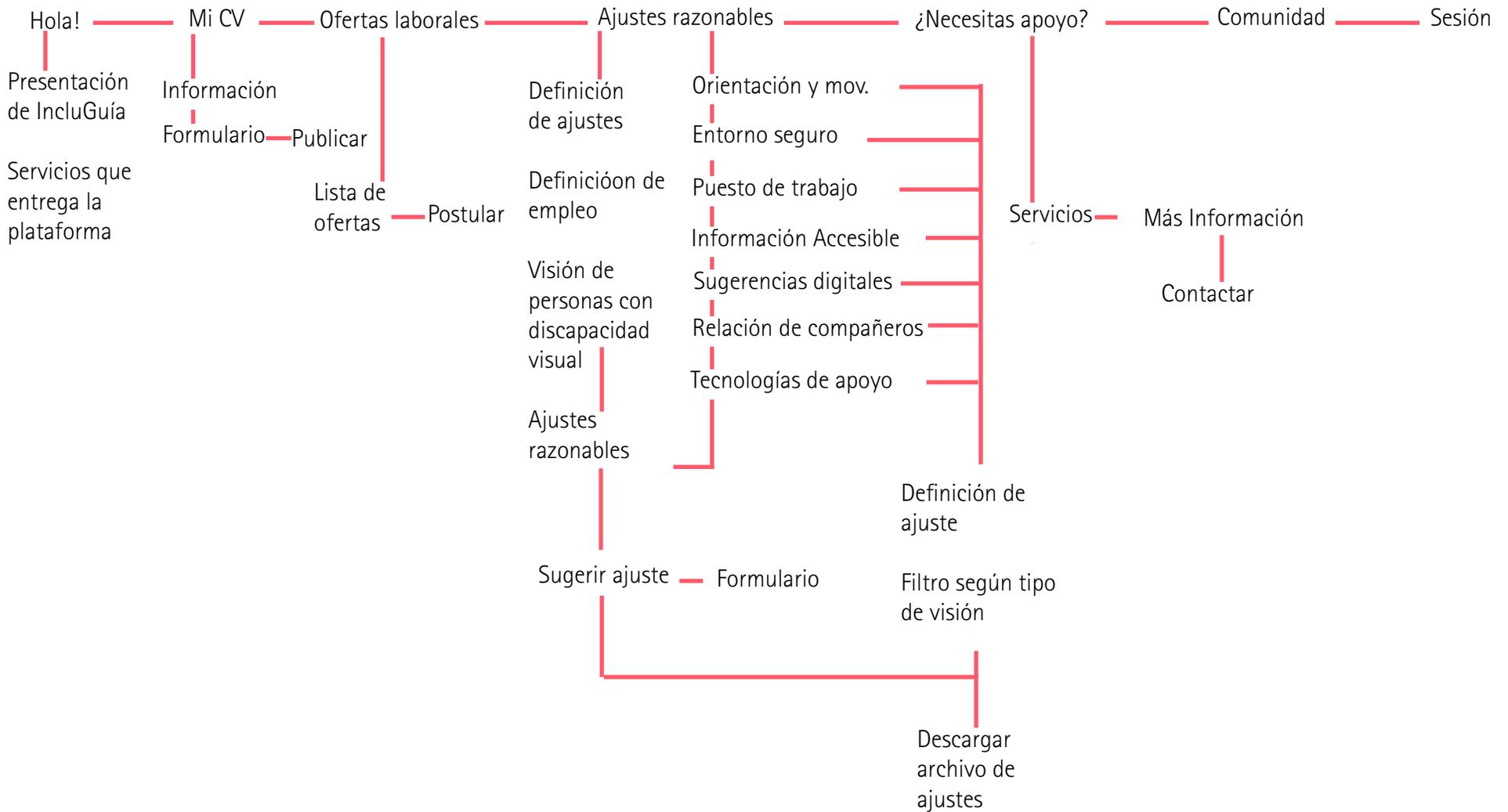
Mientras uno deja su CV en una fundación a la espera de ser ese 1%, las personas sin discapacidad envían sus CV a los puestos que ellos desean y las personas con discapacidad visual en específico, debido a los problemas mencionados con anterioridad sobre estigmas y desinformación, sumado a la dificultad de llegar a las ofertas laborales que desean por la naturaleza de su discapacidad, que les dificulta buscar estas ofertas a diferencia de otras discapacidades físicas.

CONECTA

Conecta con personas que tienen experiencia similares a las tuyas y crece junto a la comunidad.

Generar relaciones con personas que te entienden, puede favorecer el proceso de duelo de las personas con discapacidad adquirida y la apropiación de una identidad más sana.

Arquitectura de plataforma



Esta estructura se fue modificando por medio de la retroalimentación con los usuarios.

Testeo de Accesibilidad

Se utilizaron las recomendaciones de contraste para generar las propuestas de colores y, además, se hizo una propuesta de alto contraste adicional para personas con baja visión.

Adicionalmente, se intentó que los textos de los botones de interacción fueran descriptivos, para que, al ser leídos por lectores de pantalla, la persona con discapacidad visual entienda la acción a realizar.

Se le mostraron ambas alternativas a personas con distintos niveles de visión para medir la accesibilidad de la plataforma.

Verónica con ceguera legal y Daniel con baja visión moderada.

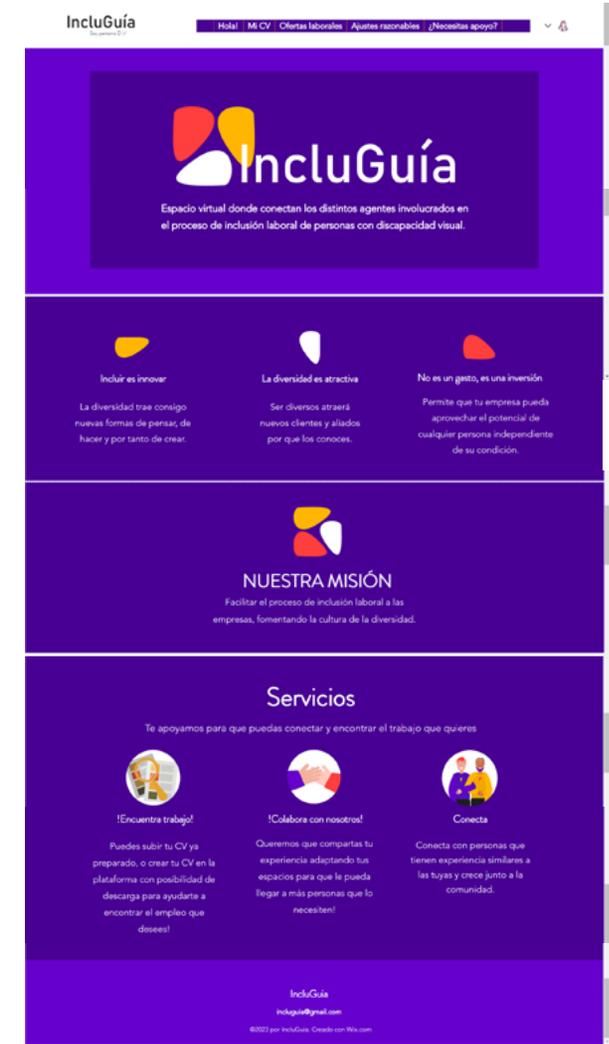
Se les pidió que leyeran las páginas que se muestran aquí y que evaluaran su visualización del 1 al 10 en comparación con la versión original, siendo 1 imposible de leer y 10 muy fácil.

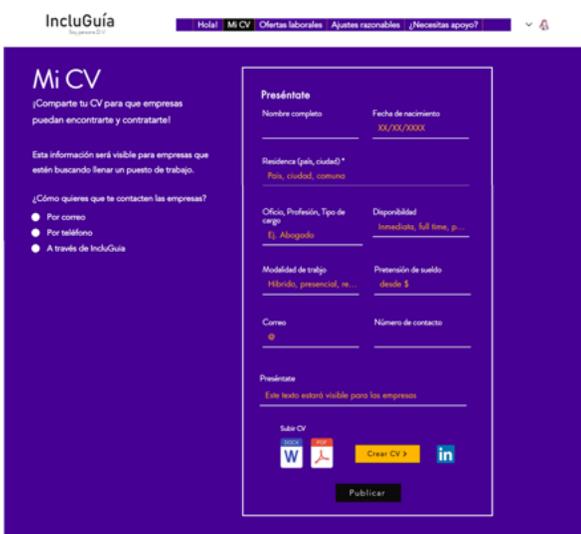
Daniel visualizó la plataforma desde un ordenador y calificó la visualización normal con un 9.5 de 10.



Foto: Recuperada de LinkedIn

"La visualización original 9.5 solo porque la parte que está en amarillo no la veo tan bien la letra (...) Aunque quizás no es cosa del color sino que del tamaño de la letra, solo por eso 9.5 (...) La versión de alto contraste está excelente. Mucho mejor".





Mientras tanto Verónica, intentó visualizar la plataforma por computador para intentar identificar algo con su resto de visión, pero prefirió visualizarla desde el celular utilizando un lector de pantalla para acceder a la plataforma y evaluó la visualización de esta con un 7 de 10 debido a que los textos se leen perfectamente pero las imágenes necesitan texto descriptivo.

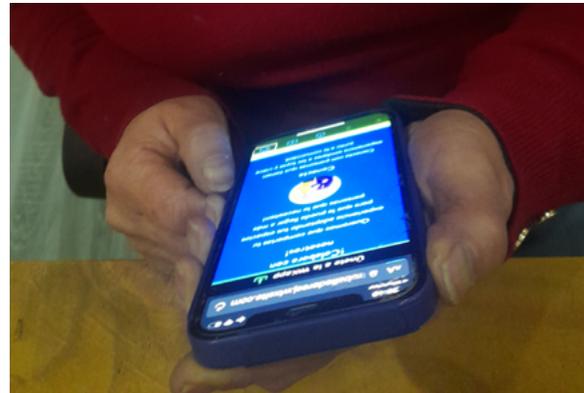


Foto: Registro propio

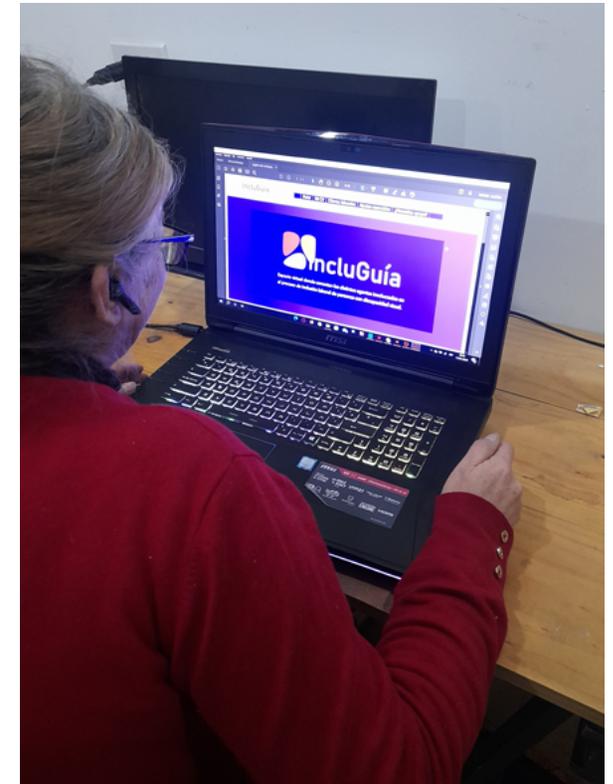


Foto: Registro propio

Mi CV

¡Comparte tu CV para que empresas puedan encontrarte y contratarte!

Esta información será visible para empresas que estén buscando llenar un puesto de trabajo.

¿Cómo quieres que te contacten las empresas?

- Por correo
- Por teléfono
- A través de IncluGuía

Preséntate

Nombre completo	Fecha de nacimiento XX/XX/XXXX
Residencia (país, ciudad) * País, ciudad, comuna	
Oficio, Profesión, Tipo de cargo Ej. Abogado	Disponibilidad Inmediata, full time, p...
Modalidad de trabajo Híbrido, presencial, re...	Pretensión de sueldo desde \$
Correo @	Número de contacto

Preséntate

Este texto estará visible para las empresas

Subir CV

W
PDF

Crear CV >

in

Publicar

Nombre Apellido

Profesión, Oficio, Perfil de cargo

DISPONIBILIDAD
Inmediata

MODALIDAD
Híbrido, remoto, presencial

PRETENSIÓN DE SUELDO
Desde \$600.000

AJUSTES RAZONABLES

Recomendaciones sobre tipos de ajustes que podría necesitar la persona, independiente del puesto de trabajo. Ej: Por la naturaleza de mi discapacidad necesito que en mi oficina haya luz pasiva.

Descargar CV

PRESENTACIÓN

Cada sitio web tiene una historia propia, y tus visitantes quieren oír la tuya. Este espacio es una gran oportunidad para compartir todos los datos sobre quién eres, qué hace tu equipo profesional y qué tiene tu sitio web para ofrecer. No dudes en compartir detalles.

INTERESES

Cada sitio web tiene una historia propia, y tus visitantes quieren oír la tuya. Este espacio es una gran oportunidad para compartir todos los datos sobre quién eres, qué hace tu equipo profesional y qué tiene tu sitio web para ofrecer. No dudes en compartir detalles.

HABILIDADES

Cada sitio web tiene una historia propia, y tus visitantes quieren oír la tuya. Este espacio es una gran oportunidad para compartir todos los datos sobre quién eres, qué hace tu equipo profesional y qué tiene tu sitio web para ofrecer. No dudes en compartir detalles.

EXPERIENCIA LABORAL

- 2023 **Puesto | Empresa**
mes a mes
Si eres un comercio, escribe la historia de tu comienzo y tu crecimiento. Explica tus ventajas y tu compromiso para con tus.
- 2022 **Puesto | Empresa**
mes a mes
Si eres un comercio, escribe la historia de tu comienzo y tu crecimiento. Explica tus ventajas y tu compromiso para con tus.
- 2021 **Puesto | Empresa**
mes a mes
Si eres un comercio, escribe la historia de tu comienzo y tu crecimiento. Explica tus ventajas y tu compromiso para con tus.

ESTUDIOS

- 2020 a 2023 **Diseño**
En Universidad Católica
- 2020 **Curso de Excel**
En Fundación Luz
- 2015 a 2020 **Carrera**
En Universidad Católica

Contacto

+569 9999 9999

info@misitio.com

f t in @

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

Esta plantilla es para las personas que quieren hacer su CV en vez de subirlo.

"El CV es demasiado amigable, no me costó nada entenderlo". -Dani, joven con discapacidad visual congénita.

OFERTAS LABORALES

IncluGuía
Soy persona D.V

Hola! | Mi CV | **Ofertas laborales** | Ajustes razonables | ¿Necesitas apoyo? | Comunidad

Postula a un trabajo!

Modalidad de empleo

- Presencial
- Remoto
- Híbrido

Disponibilidad

- Full time
- Part time

Perfil de cargo

- Administrativo
- Contable
- Ventas

Profesión

- Abogado
- Diseñador
- Contador

Preferencia de sueldo

- Desde \$400.000
- Desde \$500.000
- Desde \$600.000

1 \ Puesto de trabajo | Empresa Publicado el xx/xx/xxxx

Presentación de la persona que busca empleo. Es una gran oportunidad para proveer información. Intereses, fortalezas, debilidades, experiencias y todo lo que quieras que conozcan de ti. Presentación de la persona que busca empleo. Es una gran oportunidad para proveer información. Intereses, fortalezas, debilidades, experiencias y todo lo que quieras que conozcan de ti.

Postular > Disponibilidad: Full time Modalidad: Híbrido Preferencia de sueldo: \$400.000

2 \ Puesto de trabajo | Empresa Publicado el xx/xx/xxxx

Esta es tu página de Servicios. Es una gran oportunidad para proveer información. Haz doble clic en la caja de texto para editar tu contenido y asegurarte de agregar todos los detalles relevantes que quieras compartir con tus visitantes.

Postular > Disponibilidad: Full time Modalidad: Híbrido Preferencia de sueldo: \$400.000

3 \ Nombre del servicio Publicado el xx/xx/xxxx

Esta es tu página de Servicios. Es una gran oportunidad para proveer información. Haz doble clic en la caja de texto para editar tu contenido y asegurarte de agregar todos los detalles relevantes que quieras compartir con tus visitantes.

Postular > Disponibilidad: Full time Modalidad: Híbrido Preferencia de sueldo: \$400.000

4 \ Nombre del servicio Publicado el xx/xx/xxxx

Esta es tu página de Servicios. Es una gran oportunidad para proveer información. Haz doble clic en la caja de texto para editar tu contenido y asegurarte de agregar todos los detalles relevantes que quieras compartir con tus visitantes.

Postular > Disponibilidad: Full time Modalidad: Híbrido Preferencia de sueldo: \$400.000

APOYO

IncluGuía
Soy persona D.V

Hola! | Mi CV | Ofertas laborales | Ajustes razonables | **¿Necesitas apoyo?** | Comunidad

¿Necesitas apoyo?

Existen muchas fundaciones y entidades que pueden prestarte apoyo para lo que necesitas. A continuación te dejamos algunas instancias de ayuda y contactos!

Curso de Excel para Windows

Describe your service here. What makes it great? Use short catchy text to tell people what you offer, and the benefits they will receive. A great description gets readers in the mood, and makes them more likely to go ahead and book.

Más información >

Apoyo psicológico

Describe your service here. What makes it great? Use short catchy text to tell people what you offer, and the benefits they will receive. A great description gets readers in the mood, and makes them more likely to go ahead and book.

Más información >

Uso del bastón

Describe your service here. What makes it great? Use short catchy text to tell people what you offer, and the benefits they will receive. A great description gets readers in the mood, and makes them more likely to go ahead and book.

Más información >

IncluGuía
incluguia@gmail.com
©2023 por IncluGuía. Creado con Wix.com

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

ESPACIO DE COMUNIDAD

IncluGuía
Soy persona D.V.

Hola! | Mi CV | Ofertas laborales | Ajustes razonables | ¿Necesitas apoyo? | **Comunidad**

Comparte algo... **Crear entrada**

Foto | Video | GIF

Javiera Castro

30 de mayo de 2023 · publicó en Grupo IncluGuía

¡Te damos la bienvenida al grupo! Puedes conectarte con otros miembros, obtener actualizaciones y compartir fotos.

0 +

0 comentarios

Escribir un comentario...

Invita a miembros

Envía invitaciones personales para conseguir más miembros en tu grupo.

Invitar

Buscar

Mis grupos

Grupo IncluGuía

Público · 1 miembro

+ Crear grupo

Mis grupos

Grupo IncluGuía

Público · 1 miembro

+ Crear grupo

IncluGuía

incluguia@gmail.com

©2023 por IncluGuía. Creado con Wix.com

Los textos de esta sección de la plataforma son plantillas para dar a entender que en esos espacios va texto y el tipo de texto que debe ser.

Evaluaciones de los usuarios

"Encuentro muy buena idea lo de los ajustes razonables tan concretos, una vez tuve que hacer algo parecido sobre la cultura sorda, y me costó mucho encontrar información tan concreta, tuve que picar por aquí por allá, en cambio en tu plataforma esa información ya está reunida".

- Cecilia Ahumada, del Departamento de empleo de la Municipalidad de Providencia.

"Tu proyecto es bueno por que baja la ansiedad y prejuicio hacia la inclusión de personas con discapacidad visual"

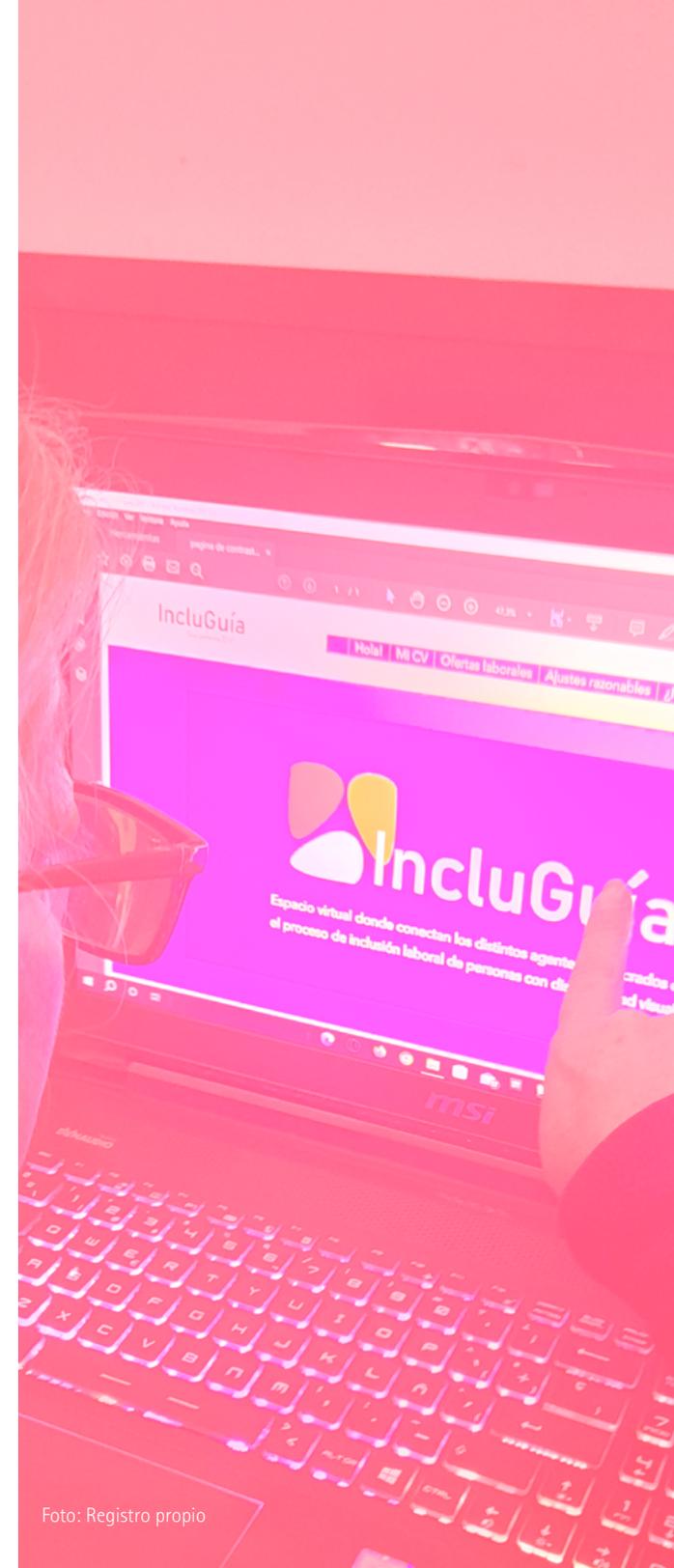
- Julia Begoña, jefa del programa del diplomado "Innovación para la inclusión: desarrollo de soluciones para personas en situación de envejecimiento y discapacidad.

"Encuentro 10 de 10 que sea una plataforma digital como un colaborador virtual(...) las empresas le pagan a la plataforma en vez de a alguien".

- Verónica Burgos, reclutadora de Talentos en Zenta Group.

"Me encantó la plataforma(...) está muy bonita, se entiende super bien y en verdad creo que sería bacán algo así".

- Daniel Marinez, estudiante de derecho con discapacidad visual congénita.



Evaluar

MODELO DE NEGOCIOS

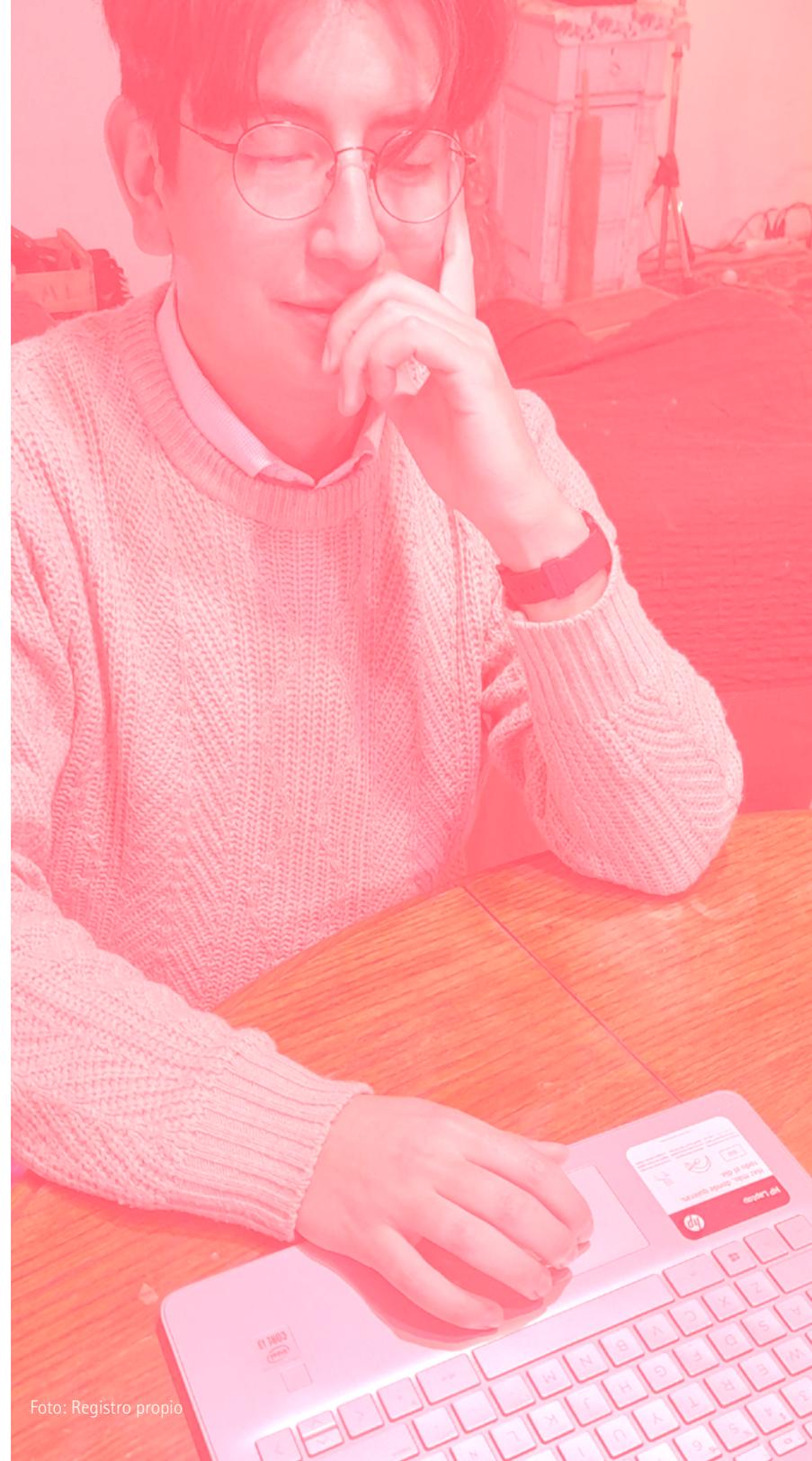


Foto: Registro propio

Modelo de negocios canvas

SOCIOS CLAVES

- Empresas (Gestor Laboral, RR.HH, Reclutadores)
- Fundaciones
- ChileValora
- OMIL

ACTIVIDADES CLAVES

- Generar banco de talentos disponible para empresas
- Obtener banco de ofertas laborales
- Generar material de apoyo para informar

RECURSOS CLAVES

- R. Humanos: Programador, Equipo para gestionar suscripciones, actualizar datos de página y diseñador
- R. Tecnológicos: Dominio, Hosting, Servidor.
- Sistema de pago

PROPUESTA DE VALOR

- Banco de talentos disponibles para la empresa
- Ajustes razonables rápidos, económicos y fáciles de implementar actualizándose constantemente por medio de una red de colaboración.

- Ofertas laborales y una red de conexión para personas con discapacidad visual
- Enlaces con los facilitadores de inclusión laboral que necesitas

RELACIÓN CON LOS CLIENTES

Relación a distancia con los beneficiarios por medio de canales digitales.

CANALES

La plataforma web, correo, mensajes y redes sociales (instagram, linkedin) con un lenguaje amable pero profesional, empático.

SEGMENTO DE CLIENTES

Empresas que deban cumplir la ley de inclusión laboral o quieran integrar la diversidad en su cultura empresarial, pero no cuentan con demasiados recursos para dedicar a esto.

Personas con discapacidad visual moderada o grave en edad de trabajar formalmente y quieren hacerlo.

ESTRUCTURA DE COSTOS

- Mantenimiento mensual de la plataforma
- Comprar el servidor y dominio
- Honorarios profesionales y colaboradores

FUENTE DE INGRESOS

3 niveles de Suscripciones para las empresas

Viabilidad

Gastos	UNIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO 3 MESES
SALARIOS			
Diseñador	1	\$700.000	\$2.100.000
Programador	1	\$800.000	-
Editor	1	\$500.000	\$1.500.000
Encargado de marketing y redes sociales	1	\$500.000	\$1.500.000
SERVICIOS			
Registro de marca	1	\$197.000	-
Dominio Hosting	1	\$10.000	\$10.000
TOTAL		\$2.707.000	\$5.110.000

Los costos de llevar a cabo la plataforma se calculan en base al primer mes y a los a 3 meses siguientes.

El costo del dominio y hosting está dado por WIX, donde se realizó la maqueta. Los beneficios de esto es que los costos tienen bajo margen de error. Además Wix da accesos a programadores y equipos de marketing y publicidad.

La plataforma y sus gastos se sustentarán con las suscripciones de las empresas y fundaciones a los servicios de IncluGuía.

Para esto se comenzará a llenar la base de datos con CV de personas con discapacidad visual, por medio del registro nacional de discapacidad y otras bases de datos dadas por escuelas y fundaciones. Se llamará a cada persona de la base y se le ofrecerá el servicio, de esta forma se irá abasteciendo el banco de talentos.

Luego se harán publicidades en redes sociales para atraer clientes y se dará una prueba gratuita de un mes para que puedan probar el servicio antes de adquirirlo.

El costo inicial de realizar la plataforma es de \$2.707.000. Si se suscriben las suficientes empresas y fundaciones (como se muestra en la tabla 2) la pagina podría sostenerse y además obtener ganancia.

PLAN SIMPLE

Tiene acceso de ajustes razonables y pueden visualizar parte del banco de talentos.

PLAN AVANZADO

Da acceso a lista de ajustes razonables en línea y de descarga, acceso al banco de talentos y acceso a asesorías con distintos costos (ya que estos costos están dados por las fundaciones).

PLAN COMPLETO

Tiene acceso a lista de ajustes razonables en línea y de descarga, acceso al banco de talentos, puede publicar ofertas de trabajo y tiene acceso a asesorías sin costo adicional.

PLAN CONOZCAMONOS

Da acceso al contenido de apoyo digital y descargable, puede publicar 1 servicio y se lleva el 100% del costo del servicio.

PLAN SOCIOS

Da acceso al contenido de apoyo digital y descargable y a la opción de publicar todos los servicios que desee recibiendo el 100% del costo de tus servicios.

Ingresos	UNIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO 3 MESES
PLANES EMPRESA			
1 Simple	1	\$75.000	\$225.000
2 Avanzado	1	\$140.000	\$420.000
3 Completo	1	\$210.000	\$630.000
PLANES FUNDACIÓN			
1 Conozcamonos	1	\$10.000	\$30.000
2 Socios	1	\$30.000	\$90.000
TOTAL		\$465.000	\$1.395.000

Ingresos	UNIDADES	COSTO	COSTO 3 MESES
PLANES EMPRESA			
1 Simple	3	\$225.000	\$675.000
2 Avanzado	3	\$420.000	\$1.260.000
3 Completo	6	\$1.260.000	\$3.780.000
PLANES FUNDACIÓN			
1 Conozcamonos	4	\$40.000	\$120.000
2 Socios	4	\$120.000	\$360.000
TOTAL		\$2.065.000	\$6.195.000

Proyecciones

A lo largo del desarrollo de este proyecto se conversó con distintos agentes claves que podrían ser aliados a futuro como Avanza Inclusión, FUNDALURP, Fundación Luz y Cecilia Ahumada, del Departamento de Inclusión Laboral. Además las personas con discapacidad visual y empresas que dieron retroalimentación al proyecto reconocen el potencial de la propuesta de valor, lo que da cuenta de la viabilidad de la plataforma.

Se espera ampliar el modelo de IncluGuía para personas con discapacidad visual a otros tipos de discapacidades.

Desde el diseño de la plataforma, esta puede mejorar, acogiendo los comentarios de mejora que no se alcanzaron a incluir para esta entrega, como el uso de ilustraciones para lo que se debe y lo que no se debe hacer en los ajustes razonables.

Se puede mejorar la accesibilidad y desarrollar una aplicación para que mejore su usabilidad en celulares y tabletas.

Referencias

- Agenda País. (2023, April 20). Los bajos porcentajes educacionales de las personas con discapacidad visual redundan en una alta cesantía. El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2023/04/20/los-porcentajes-educacionales-de-personas-con-discapacidad-visual-se-refleja-en-la-cesantia-71-2-con-ceguera-total-no-tiene-trabajo/>
- Aguilar, M. (s. f.). Discapacidad: entre el estigma y la comunidad. *Integra Educativa*, 4(2).
- AmiPASS Empresas. (2023). Beneficio de alimentación para trabajadores. AmiPASS. <https://www.amipass.com/>
- Arroyo, J., Toquero, R., Guillén, A., Resines, R., Vicario, C., Ramirez, A. & Sánchez, M. (2008). Las emociones positivas en el proceso de rehabilitación psicossocial.
- Author, G. (2019, August 21). Qué es un stakeholder: definición completa del concepto. Rock Content - ES. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-un-stakeholder/>
- Avaria Saavedra, A. (2001). Discapacidad: Exclusión / Inclusión. MAD, (5).
- Cabodevilla, I. (2007). Las pérdidas y sus duelos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 30(Supl. 3), 163-176. Recuperado en 22 de marzo de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000600012&lng=es&tlng=es.
- Castroviejo, P. (1996). Plasticidad Cerebral. *REV NEUROL*, 24, 1361-1366.
- Chileatiende. (2023). Ley de Inclusión Laboral. Chileatiende.gob.cl. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/55629-ley-de-inclusion-laboral>
- Chinchilla, N., Cruz, H. (2011). Diversity and Business Paradigms: a New Approach. *Revista Empresa y Humanismo*, 14(1), 47-79.
- CogniFit. (2015, 10 diciembre). Plasticidad Neuronal y Cognición. *Plasticidad Cerebral y Neuronal, Neurogénesis*.
- Cueto, R., Espinosa, A., Guillén, H., & Seminario, M. (2016). Sentido de Comunidad Como Fuente de Bienestar en Poblaciones Socialmente Vulnerables de Lima, Perú. *Psyke (Santiago)*, 25(1), 1-18. <https://dx.doi.org/10.7764/psyke.25.1.814>
- Curso Gestor de Inclusión Laboral | Fundación ConTrabajo. (2023, July 10). Fundación ConTrabajo. https://fundacioncontrabajo.cl/blog/programas/curso-de-capacitacion-ley-no21-75-gestora-de-inclusion-laboral/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=branding-cursos-gestorDeInclusion-chile&gclid=CjwKCAjw-7OIBhB8EiwAnoOEkwE9ixaMyILR8GCZcioDP-6AbdkcHk8-RrjXH_6R_2miBzTQWAWA8RoCBR8QAvD_BwE
- EcuRed. (19 marzo de 2018). Rehabilitación integral para ciegos o débiles visuales. Consultado el 22:42, diciembre 4, 2022 en https://www.ecured.cu/index.php?title=Rehabilitaci%C3%B3n_integral_para_ciegos_o_d%C3%A9biles_visuales&oldid=3092912.
- Encuesta de Discapacidad y Dependencia. (2022). Prevalencia de discapacidad y dependencia en personas adultas y personas mayores. Recuperado de [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022\(Poblacion-adulta\).pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022(Poblacion-adulta).pdf)
- Ferreira, MA, (2008). La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17 (1).
- Forrester, J., Vigier, A. Diversidad e inclusión en la cultura organizacional [en línea]. Trabajo Final de Ingeniería Industrial. Universidad Católica Argentina. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias, 2017. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/471>
- Fundación Descubreme. (2011). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2021/05/Manual-de-Buenas-Practicas-de-Inclusion-Laboral.pdf>
- Fundación Descubreme. (3 julio de 2023). Home. Fundación Descubreme. <https://www.descubreme.cl/>
- Fundación Luz. (2022). Rehabilitación. *Fundacionluz*. <https://fundacionluz.cl/servicios/rehabilitacion/>
- García, A. (2019). Autonomía e Inclusión de las Personas con Discapacidad en el ámbito de Protección Social. Recuperado Julio 18, 2023, de http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5616/Autonom%C3%ada_e_Inclusi%C3%b3n_de_las_PCD_en_el_%c3%a1mbito_de_Protecci%C3%b3n_Social.pdf?sequence=1&trd=0031394787156766
- GBD 2019 Blindness and Vision Impairment Collaborators, & Vision Loss Expert Group of the Global Burden of Disease Study (2021). Trends in prevalence of blindness and distance and near vision impairment over 30 years: an analysis for the Global Burden of Disease Study. *The Lancet. Global health*, 9(2), e130-e143. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30425-3](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30425-3)
- Gobierno de Chile. (s.f.). Antecedentes para la revisión de los criterios de clasificación del Estatuto Pyme. Ministerio de Economía Fomento y Turismo. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Boletin-Revision-Clasificacion-Estatuto-Pyme.pdf>
- Goffman, Erving (2006) *Estigma*. La identidad deteriorada. Amorrortu editores, Buenos Aires, Argentina.
- González Martín, N. (2008). Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 1(8). <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2008.8.252>
- Hanington, B. & Martin, B. (2019). *Universal Methods of Design, Expanded and Revised: 125 Ways to Research Complex Problems, Develop Innovative Ideas, and Design Effective Solutions (Revised ed.)*. Rockport Publishers. <https://doi.org/10.5354/rmad.v0i5.14826>

- Hechevarría, M. García, L., Coronados Valladares, Y., Manuel, D., & Crespo, R. (2018). Emotional States and Burden of Ictus Handicapped Patient. *Revista Cubana de Medicina Física Y Rehabilitación*, 10(3). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedfis-reah/cfr-2018/cfr183a.pdf>
- IDEO. (2015). Design Kit: The Human-Centered Design Toolkit. Ideo.com. Recuperado de <https://www.ideo.com/post/design-kit>
- Idígoras, A. R. (Ed.). (2008). El valor terapéutico del humor. Desclée de Brouwer.
- Infogate (2021,10,22). 2 de cada 3 personas con discapacidad visual pierde la visión por enfermedades que pueden evitarse. HUB incluye. <https://www.hubincluye.cl/destacados/2-de-cada-3-personas-con-discapacidad-visual-pierde-la-vision-por-enfermedades-que-pueden-evitarse/>
- Informe mundial sobre la visión [World report on vision]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO
- Jiménez García, A, & Russell, L. (2000). la terapia ocupacional. *Medicina Integral*, 36(3), 105–108.
- Josefa Ruiz & Miguel Moya (2007) The social psychological study of physical disability, *International Journal of Social Psychology*. 22:2, 177–198, DOI: 10.1174/021347407780705357
- Kardoudi, O. (2021, 19 julio). Los zapatos que puede acabar con los bastones para ciegos. *elconfidencial.com*. https://www.elconfidencial.com/tecnologia/novaceno/2021-05-06/zapato-inteligente-ayuda-caminar-invidentes_3067639/
- Kübler-Ross, E. (1969). *On death and dying*. The Macmillan Company, New York y 1969.
- Lofwork. (2021, May 11). Pyme - Qué son, Características e Importancia | Lofwork. <https://www.lofwork.cl/que-es-una-pyme-en-chile/>
- Mandujano Valdés, M. A., Arroyo Acevedo, P., Sánchez Pérez, M. del C., & Muñoz-Ledo, P. (2011). Hacia una visión antropológica de la discapacidad. *Estudios De Antropología Biológica*, 13(2). <https://doi.org/10.22201/ia.14055066p.2007.26426>
- Marchant, C., Rivera D. (2018). El Rol del Educador Diferencial en Chile y sus transformaciones: cambios, enfoques y paradigmas en función de las políticas de educación especial desarrolladas en Chile entre el 1990 y el 2017. Santiago, Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- MedlinePlus. (2020). Ceguera y pérdida de la visión. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003040.htm>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile: diagnóstico y propuestas. Recuperado de <https://www.gob.cl/ministerios/mdsf/wp-content/uploads/sites/19/2020/04/Inclusi%C3%B3n-Laboral-Personas-con-discapacidad-en-Chile-Diagn%C3%B3stico-y-Propuestas.pdf>
- Montoya, D.M. (2016). Startup y Spinoff: definiciones, diferencias y potencialidades en el marco de la economía del comportamiento. *Contexto*, 5, 141–152
- Navas, E., Susaeta L. (2005). La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva: una aplicación a la empresa multinacional. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 15, 153–176.
- Nichols A. (2022). Why Use The Long White Cane?. *Archive.org*. <https://web.archive.org/web/20100330050804/http://www.blind.net/g42w0001.htm>
- Norman, D. (2005). *Emotional Design: Why We Love (or Hate) Everyday Things* (1.a ed.). Basic Books.
- Oficina Municipal de Información Laboral. (2022). OMIL. *Sence.gob.cl*. <https://sence.gob.cl/personas/omil>
- OpenAI. (2023). ChatGPT (versión 14 de mar) [Large language model]. <https://chat.openai.com/chat>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Fomentando La Diversidad Y La Inclusión Mediante Ajustes En El Lugar De Trabajo Una Guía Práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (13 octubre de 2022). Ceguera y discapacidad visual. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- Organización Mundial de la Salud. (13 octubre de 2022). Ceguera y discapacidad visual. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Discapacidad. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Nacional de Ciegos Españoles. (2003). *Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual*. Madrid.
- Organización Panamericana de la Salud. (2018). *Rehabilitación*. Paho.org. <https://www.paho.org/es/temas/rehabilitacion#:~:text=La%20rehabilitaci%C3%B3n%20es%20un%20conjunto,%2C%20trastorno%2C%20lesi%C3%B3n%20o%20trauma>
- Paredes, R. (2021). Normativa y empleo de personas con discapacidad en Chile. *Revista Internacional de Organizaciones*, 31, 1–17.
- Pérez, J. B. (2015). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning.
- Registro Nacional de la Discapacidad. (2021). *Informe Nacional de la Discapacidad 2021*. Recuperado de <https://www.senadis.gob.cl/wp-content/uploads/2021/11/Informe-Nacional-de-la-Discapacidad-2021.pdf>
- Ricardo Romero. (2007). *Marketing*. Palmir E.I.R.L.
- Sepúlveda-Palomo, M., & Sepúlveda-Palomo, M. (2021). Diferencias en la corteza visual primaria entre la ceguera congénita, temprana y tardía. Una revisión sistemática. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(1), 145–153. <https://doi.org/10.46997/revueat-neurol30100145>

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (s.f.). Gestor de inclusión laboral y certificación: tema central del seminario organizado por Sence Tarapacá y Ecerlab. Ministerio del Trabajo y Prevención Social. <https://sence.gob.cl/personas/noticias/gestor-de-inclusion-laboral-y-certificacion-tema-central-del-seminario-organizado-por-sence-tarapaca-y-ecerlab>
- Servicio Nacional de Discapacidad. (2017). Factores Ambientales y Discapacidad: Incidencia de los factores ambientales en el desempeño de las personas según su nivel de capacidad. Departamento de Estudios. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/4659>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2021). Informe de Gestión Anual 2020. Recuperado de <https://www.senadis.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-Gesti%C3%B3n-2020.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). Introducción. Senadis.gob.cl. <https://www.senadis.gob.cl/pag/2/1144/introduccion>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (S. F.). Glosario. Recuperado el 01 de julio de-2022 de https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad#:~:text=Persona%20con%20discapacidad%3A%20Son%20aquellas,y%20activa%20en%20la%20sociedad
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). II Estudio Nacional de la discapacidad. Senadis.gob.cl. <https://www.senadis.gob.cl/pag/137/1398/introduccion>
- The American Foundation for the Blind. (2020). Adults. Afb.org. <https://www.afb.org/research-and-initiatives/statistics/adults>
- Tipantuña Ushiña, F. P. (2019). Autonomía de personas con discapacidad visual a través del diseño interior en espacios comerciales. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29378>
- Valdebenito, D. (2022). Ley 21275: La importancia del gestor de inclusión para las empresas | FCT. Fundación ConTrabajo. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/importancia-gestor-inclusion-laboral-empresas/#:~:text=El%20nuevo%20cargo%20exigido%20por,gestionar%20capacitaciones%20sobre%20esta%20materia.&text=Publicado%20el%201%20de%20diciembre%2C%202022>
- Vanegas García, J. H., & Gil Obando, L. M. (2007). LA DISCAPACIDAD, UNA MIRADA DESDE LA TEORIA DE SISTEMAS Y EL MODELO BIOPSIOSOCIAL. Revista Hacia la Promoción de la Salud, 12(), 51-61.
- Web, C. (2021, October 5). Home Office como motor de inclusión laboral para personas con discapacidad visual. Central Web. <https://www.centralweb.cl/home-office-como-motor-de-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-visual/>
- Weller, J., & De Proyectos, D. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Zevallos, E. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. Revista de la Cepal 79, 53-70.
- Zondek, A. (2019). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Zondek Darmstadter.

