



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SILVA HENRÍQUEZ

**OPINIÓN DE DOS JÓVENES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL, DESDE SU PROPIA VOZ
Y EXPERIENCIA.**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN Y AL
TÍTULO DE PROFESORA DE EDUCACIÓN
DIFERENCIAL**

INTEGRANTES:

- DE LA FUENTE PAINEQUEO, PAULA
FERNANDA
- ESCOBAR NAVARRO, CYNTHIA
MACARENA
- PARRA CABEZA, DANIA CONSTANZA

**MENCIÓN EN DISCAPACIDAD COGNITIVA
Y ALTERACIONES SEVERAS DEL
DESARROLLO.**

PROFESORA GUÍA: CAROLYN SANCHEZ

SANTIAGO, CHILE

2016

Agradecimientos

Nuestros agradecimientos se dirigen principalmente a nuestra familia, quienes están a nuestro lado apoyándonos desde nuestra infancia, dándonos todo su cariño, dedicación y sacrificio, los cuales han hecho que nos convirtamos en las mujeres que somos hoy.

Gracias por la confianza al no dejarnos caer en momentos de cansancio, por hacernos ver que somos capaces de lograr todo lo que nos propongamos y creer siempre en nosotras. También por entregarnos valores indispensables como el respeto, la tolerancia y la honestidad, fundamentales para elegir esta profesión y llevarla a cabo con vocación, la que nos llena de mucha satisfacción.

Sin duda en este proceso se han presentado momentos alegres y otros complicados, donde hemos tenido que entregar todo nuestro esfuerzo día a día, motivo por el cual nos une un gran lazo de amistad, que hoy nos hace estar juntas dando este esperado paso final, rememorando momentos vividos, llenos de risas, emociones y planificando metas que de alguna forma hoy, se están cumpliendo.

También agradecemos a la Universidad Católica Silva Henríquez, por ser una buena escuela de formación y a los docentes guías quienes nos entregaron los conocimientos necesarios para convertirnos en grandes profesionales.

Sin duda los sueños se van construyendo poco a poco y este es el primero de muchos. Estamos felices y conformes de nuestro trabajo, esfuerzo y dedicación, pero esto no termina aquí, aún queda un largo camino por recorrer como profesionales, siempre de la mano de nuestra familia.

Infinitas Gracias. Vamos por más.

Resumen

En los últimos años se ha profundizado en temas de inclusión laboral, principalmente por medio de la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad y también mediante el Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC), pudiendo conocer cómo debiese darse la plena inclusión en el campo laboral.

Desde esta premisa es que se ha querido indagar en la perspectiva que tienen las propias personas incluidas, considerando sus opiniones como una fuente valiosa para investigar, buscando analizar de qué manera influye la inclusión laboral en su vida y específicamente conocer cómo afecta esto en la calidad de vida de dos jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.

La metodología de la investigación tendrá un enfoque cualitativo, siendo este estudio de caso de tipo exploratorio, complementándolo con un alcance descriptivo que permitirá conocer a un nivel más profundo la opinión de los dos jóvenes, a través de una entrevista semi estructurada.

Al analizar los datos obtenidos se conoció la importancia que tuvo la escuela en cuanto a las redes para lograr la inclusión laboral de los dos jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, siendo también sus familias un pilar fundamental.

Además ambos jóvenes se proclaman felices con su vida, son personas que no son discriminadas, ni excluidas, lo que claramente minimiza las barreras para poder desenvolverse de mejor manera en la sociedad.

Finalmente al analizar cómo ha influido la inclusión laboral en su calidad de vida, se puede determinar que definitivamente sus vidas han cambiado, pudiendo comprarse lo que necesitan o desean, pero teniendo menos tiempo para compartir en familia.



Abstract

In recent years it has deepened in matters of labour inclusion, mainly through the 20.422 law laying down rules on equal opportunities and social inclusion of people with disabilities as well as through the national disability study (ENDISC), and can know how should be full inclusion in the labour field.

From this premise, it is wanted to inquire into the perspective that have the people including, considering their views as a valuable source for research, seeking to analyze how it influences labour inclusion in your life and know specifically how does this affect the quality of life of two young people of intellectual disability.

The research methodology will have a qualitative approach, being this exploratory case study, complementing it with a descriptive scope that will allow to know the opinion of the two young men, at a deeper level through a structured interview semi.

When analyzing the data met the importance that had the school in terms of networks to achieve the labor inclusion of two young people of intellectual disability, being also their families a cornerstone.

In addition both young people proclaim is happy with his life, they are people who are not discriminated against or excluded, clearly minimizing barriers to be able to function better in society.

Finally to analyze how it has influenced the labor inclusion in their quality of life, you can determine that definitely their lives have changed, and can buy what they need or want, but having less time for family.



Índice

Agradecimientos	2
Resumen	3
Abstract	4
Introducción	7
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Antecedentes Teóricos y empíricos	9
1.2. Justificación e importancia.	14
1.3. Definición del problema.	15
1.3.1. Pregunta Guía	15
1.3.2. Sub-Preguntas	15
1.4. Limitaciones.	16
1.5. Supuestos de la investigación	16
1.6. Objetivos	17
1.6.1. Objetivo General	17
1.6.2. Objetivos Específicos	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Discapacidad.	19
2.1.1. Discapacidad en Chile	20
2.1.2. Definición discapacidad intelectual	21
2.2. Inclusión	23
2.2.1. Inclusión laboral	23
2.2.2. Barreras para la inclusión laboral	27
2.2.3. Desafíos para la inclusión laboral	29
2.3 Normativa Laboral	31
2.4 Trayectoria escolar de una Persona en Situación de Discapacidad.	33
2.4.1. Escuela Especial	34
2.4.2. Talleres Laborales	34
2.5. Calidad de vida	35
2.5.1. Bienestar Laboral	37
2.5.2. Independencia y Autonomía Laboral	38
2.6. Opinión	41
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Paradigma	43
3.1.1. Enfoque cualitativo	43
3.1.2. Tipo de investigación	44
3.2. Fundamentación y Descripción del Diseño de Investigación	45
3.3. Actores.	46
3.4. <i>Fundamentación y descripción de instrumentos</i>	47
3.5. Validez y confiabilidad.	52
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS	
4.1. Sistema de registro descriptivo	55



4.2. Análisis descriptivo	57
4.3. Matriz 1: Síntesis Descriptiva	58
4.4. Matriz: Integración de la información.	74
4.5. Síntesis por Dimensiones.	83
CAPITULO V: CONCLUSIONES	
5.1. Conclusiones en relación a los objetivos	89
5.2. Conclusiones en relación a los supuestos	96
5.3. Conclusión según el Objetivo General	97
SUGERENCIAS	101
VI. BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	111
Anexo 1: Código del Trabajo	112
Anexo 2: Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad	114
Anexo 3: Ley 20.422	116
Anexo 4: Validación de Instrumento	118
Anexo 5: Transcripción de Entrevistas	138

Introducción

En la actualidad, los temas de inclusión están en la palestra y han sido asunto de conversación en el parlamento, instituciones, fundaciones, entre otras, abordando temáticas de integración social que incluyen el trabajo, la trayectoria escolar y el ámbito

familiar, lo que ha provocado visibilizar la necesidad que tienen las Personas en Situación de Discapacidad para sentirse parte de la sociedad.

Es a través de esta temática, que se han logrado varios avances, especialmente en cuanto a la actualización de políticas públicas, en este sentido se destaca la Ley 20.422 promulgada el año 2010, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.

Además existen diferentes entidades que se dedican a realizar estudios, tales como el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) con el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), como cooperadora, entre otras, teniendo como fin el ampliar los conocimientos sobre las temáticas de inclusión y la realidad que enfrentan hoy las personas con discapacidad.

En este sentido uno de los motores fundamentales que brinda igualdad de oportunidades, es el trabajo, pues cumple un rol central en la vida de las personas, siendo una actividad necesaria y significativa para el desarrollo personal y social.

Esta investigación se centra en la Inclusión laboral de dos jóvenes con discapacidad intelectual. Su objetivo consiste en analizar cómo se llevó a cabo la inclusión laboral recogiendo la opinión de los protagonistas.

Se ha utilizado la metodología cualitativa para el análisis de la opinión de los jóvenes. Los resultados de este estudio de caso han puesto de manifiesto que es posible la inclusión laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual.

Esta investigación va más allá de saber si es posible la inclusión laboral de los dos jóvenes, sino que tiene por finalidad conocer su opinión con respecto a cómo ellos mismos viven su inclusión laboral.

A modo de conclusión y como futuras profesionales de Educación Diferencial, se quiere enfatizar en este tema, ya que no basta solo conocer la visión de las empresas y los empleadores, sino que es importante saber cómo se está generando la inclusión laboral a partir de cómo se sienten los mismos jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes Teóricos y empíricos

Como primera información, en Chile los datos estadísticos formales son del año 2004, cuando se realiza el primer Estudio Nacional de la Discapacidad, en donde se evidenció que el 12,9% de los chilenos y chilenas viven en Situación de Discapacidad. (INE Chile, 2004, pág. 3)

Actualmente, se está avanzado en este tema y se han recopilado nuevos resultados relevantes, donde se plantea que en Chile según el II Estudio Nacional de la Discapacidad (2015), el 20% de las personas de 18 años o más, es decir 2.606.914 de personas, se encuentra en Situación de Discapacidad.

Sin duda, la discapacidad es un tema que está latente en la sociedad chilena, partiendo por la creación de políticas públicas y normativas legales, como la Ley 19.284 promulgada en enero de 1994, que establece Normas para la plena Integración Social de las personas en Situación de Discapacidad, sin embargo, después de 10 años de vigencia fue necesaria su revisión para actualizarla a los desafíos actuales, siendo reemplazada en el año 2010 por la Ley 20.422. Diversos factores refuerzan esta decisión, en primer lugar, el Estudio Nacional de la Discapacidad realizado en el año 2004, en segundo lugar, el marco de cultura y respeto que se instala en la sociedad poniendo el foco en el entorno y no en la discapacidad de las personas y en tercer lugar, la Ley de Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ratificada por Chile el año 2002, esto según la Historia de la Ley N°20.422. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010)

Estas normativas buscan, principalmente, proporcionar cambios necesarios para promover una vida más justa, equitativa y contribuir a la igualdad de condiciones en el derecho al trabajo, educación, salud y bienestar de las Personas en Situación de Discapacidad.

En lo que respecta al ámbito laboral, se evidenció también en el II Estudio Nacional de la Discapacidad (2015), que el 56,0% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada y el 24,3% de las Personas en Situación de Discapacidad severa participa en el mercado laboral.

Los datos entregados anteriormente, demuestran que existe una gran desigualdad en cuanto a las oportunidades de acceso al trabajo que se les proporciona a las Personas en Situación de Discapacidad, dificultando obtener una estabilidad socioeconómica y bienestar en los diferentes ámbitos de la vida.

En cuanto a las dificultades frente a la vida laboral, estas se pueden presentar como barreras ya sean sociales, culturales, materiales o de acceso físico, que están presentes hoy en día y que dificultan ver a las Personas en Situación de Discapacidad como sujetos activos, que aportan a la construcción de un Chile más inclusivo.

De esta forma se requiere poner mayor énfasis en que la sociedad vaya construyendo paulatinamente más “rampas” y menos “barreras” como lo plantea el libro Rampas y Barreras, hacia una cultura de la inclusión de las Personas en Situación de Discapacidad, cuyo objetivo es que “pasemos desde una mirada asistencialista y paternalista que sitúa a estas personas como objetos de una momentánea solidaridad, a considerarlos como verdaderos sujetos de derechos.” (Díaz Chamorro, y otros, 2010)

De acuerdo a la cita, la cual expone que se deben considerar sujetos de derecho a las Personas en Situación de Discapacidad, es importante destacar que la Declaración de los derechos humanos establece que “Toda persona tiene derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

Es por esto que se debe tener en cuenta lo referente a Normativas Legales. Chile es uno de los primeros países en suscribirse a la Convención Internacional por los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, la que reconoce en su artículo n° 27 “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2008)

En este sentido, desde la Normativa Legal, el documento nacional más actualizado es la Ley N°20.422 que tiene por objeto “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010)

Lo anterior, permite evidenciar que es fundamental la inclusión social de las Personas en Situación de Discapacidad, puesto que una sociedad inclusiva debe considerar a todas las personas sin excepción. Es así que, la inclusión laboral constituye una experiencia que hace a todas las personas parte de la sociedad, promoviendo su desarrollo personal.

“Las personas con DI en Chile tienen la opción de formarse para acceder al mundo del trabajo en el nivel laboral del Sistema de Educación Especial que se encuentra en: Proyectos de Integración Educativa (PIE), en Liceos, Escuelas Especiales y

Centros de Capacitación Laboral Especial.” (Vidal, Cornejo, & Arroyo, 2013, pág. 95)

Toda persona se puede capacitar para acceder al mundo laboral, por ello es importante describir el proceso de Inclusión Laboral para conocer la trayectoria de los jóvenes en Situación de Discapacidad, desde la formación en el ámbito escolar, capacitaciones laborales, hasta la plena inclusión, considerando a la familia como un factor transversal en la preparación para el trabajo.

En la Guía Educación para la Transición, se hace referencia a una educación para la transición oportuna y pertinente desde los primeros años de vida, desde el punto de vista de la educación:

“Mediante la Planificación Futura; asumiendo la anticipación como una estrategia clave para planificar y responder a requerimientos de aprendizaje, de ayudas y de apoyos que van surgiendo en el continuo que representa la Transición como proceso connatural al desarrollo humano. De ahí, la importancia de encontrar e implementar las medidas de acción que ayuden al estudiante a avanzar hacia el mejor futuro posible.” (Quintana Díaz & Barrera Mardones, 2013, pág. 14)

Teniendo en consideración lo anterior, es que la adquisición de habilidades y competencias para la vida adulta tiene que ser un proceso dinámico, que se debe implementar durante toda su trayectoria educativa. De esta manera se intenta que el estudiante experimente el máximo desarrollo de sus potencialidades para llegar a ser una persona lo más autónoma posible.

“Para las personas con discapacidad intelectual es de vital importancia acceder a la formación laboral que les permita involucrarse en contextos laborales. Sin embargo, requieren de los apoyos provenientes de las empresas como también de sus familias.” (Vidal, Cornejo, & Arroyo, 2013, pág. 96)

La formación laboral, además de fomentar el desarrollo personal y promover la participación social, permite acceder a un empleo, con el fin de perfeccionarse y tener oportunidades de trabajo.

A la vez el apoyo de la familia es clave, puesto que es el pilar fundamental en todo proceso, principalmente en el aspecto afectivo y emocional, colaborando transversalmente en el desarrollo integral de la persona en situación de discapacidad, para el logro de la inclusión laboral y mejora de la calidad de vida.

“Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índices de la calidad de vida. Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá mundo y espacio para una persona con discapacidad intelectual.” (Vidal, Cornejo, & Arroyo, 2013, pág. 94)

Favorecer el desarrollo integral de las Personas en Situación de Discapacidad Intelectual, significa asegurar el progreso exitoso y continuo de su trayectoria de vida personal, con la posibilidad plena de proyectar, elaborar y replantear las veces que sea necesario su proyecto de vida, tanto a nivel educativo, social, laboral y familiar, de modo que se asegure el mejoramiento progresivo de su Calidad de Vida.

Es importante señalar que la calidad de vida es un concepto que se puede visualizar desde una perspectiva multidimensional, abarcando diferentes ámbitos de la vida, es por esto que para determinar la calidad de vida en el trabajo que experimentan las Personas en Situación de Discapacidad Intelectual, es necesario conocer sus propias opiniones con respecto a sus experiencias del trabajo, en cuanto a ciertas dimensiones de autodeterminación, derechos, bienestar, inclusión social y relaciones interpersonales.

En función de lo anterior, en el presente estudio se indaga la opinión de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual en el ámbito laboral, ya que existen estudios sobre la percepción, tanto de las empresas, la familia y la sociedad, con respecto a la inclusión laboral pero no de cómo los mismos jóvenes viven su inclusión.

En esta misma línea y de acuerdo a la tesis realizada por Evelyn Guzmán y Mariella WaKay, de la Facultad de Tecnología de la Universidad de Santiago sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad, se puede destacar desde sus conclusiones que:

“Bajo la categoría de contextualización, las personas mencionan en su gran mayoría haber ejercido alguna vez algún tipo de trabajo, las cuales abarcaron diferentes rubros. Algunos entrevistados indican que en busca de mejoras laborales, se establecieron en las empresas donde actualmente se encuentran trabajando según lo expuesto por los participantes bajo la experiencia laboral evidenciada en dos empresas se señala que los estudiantes se encuentran satisfechos respecto a las funciones cumplidas indicando sentirse bien con sus trabajos, a la misma vez que han podido lograr aumentar sus aprendizajes y perfeccionar su desarrollo profesional. Dentro de esta misma línea tras el análisis



realizado al ítem de cambios generados en la vida de los entrevistados, indican que les ha permitido suplir necesidades y que son un aporte para su familia, aparte de que han podido reforzar su autoestima y adquirir nuevos aprendizajes para su desarrollo profesional” (Guzmán Rubio & Wa Kay Galarza, Tesis Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad, 2015, pág. 183)

Lo expuesto en la conclusión de esta investigación corrobora que los trabajadores entrevistados en ese caso, tienen un cambio en su vida a partir de tener un trabajo remunerado, pudiendo así adquirir un desarrollo integral en todos los ámbitos de tu vida.

Esto da cuenta que Chile debe avanzar hacia una sociedad mucho más inclusiva, otorgando igualdad de derechos y mayores oportunidades. Tomando en cuenta que la inclusión laboral es un aporte al desarrollo de ámbitos tan importantes como el personal, familiar y social, entregando herramientas indispensables para la mejora de la calidad de vida de las Personas en Situación de Discapacidad.

1.2. Justificación e importancia.



En el contexto actual, la Inclusión Laboral se ha investigado desde la percepción de las empresas, los empleadores, la familia y la sociedad, dejando de lado la opinión sobre cómo los mismos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual viven su experiencia laboral.

Muchas veces las Personas en Situación de Discapacidad son etiquetadas por ser diferentes y puestos en una posición de inferioridad, creyendo que no tienen la capacidad para desempeñarse en el ámbito laboral, sin considerar cómo se sienten y qué piensan, siendo que son personas con los mismos derechos que las demás.

Por lo cual, es importante que el tema de la Inclusión Laboral sea abordado más allá de conocer si los dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual están incluidos en el ámbito laboral, sino más bien conocer sus experiencias vividas a partir de sus gustos personales, intereses, habilidades, etc, para su desarrollo personal y social.

De esta manera, la presente investigación pretende conocer la opinión de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, según su trayectoria escolar e ingreso a la vida laboral.

1.3. Definición del problema.

1.3.1. Pregunta Guía:

¿Cuál es la opinión de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual acerca de su trayectoria en el proceso de Inclusión Laboral?

1.3.2. Sub-Preguntas:

- a) ¿Cuál fue la trayectoria que experimentaron dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual en el proceso de Inclusión Laboral?
- b) ¿Cuál es el manejo que tienen 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual en relación al conocimiento de la Normativa Laboral.
- c) ¿Cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual a partir de sus propias opiniones?

1.4. Limitaciones.

Una de las posibles limitaciones en esta investigación es que no haya mayor información bibliográfica sobre la temática a trabajar, es decir que no se encuentren disponibles documentos relevantes y actualizados para la realización de este estudio o que en otro caso la bibliografía no sea referente a Chile y por ende no sea totalmente representativa.

Por otro lado, existe la posibilidad de que alguna de las personas entrevistadas se niegue a hablar sobre sus experiencias y no quiera responder a las preguntas de la entrevista, lo que en definitiva, dificultaría la recolección de datos.

1.5. Supuestos de la investigación.

En base a la problemática expuesta en la investigación, se han planteado los siguientes supuestos:

- a) En el proceso de Inclusión Laboral, la trayectoria escolar entrega la oportunidad de poder acceder a un trabajo.
- b) Los jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, no tienen conocimiento de sus derechos y deberes laborales de acuerdo a la Normativa Laboral.
- c) La Inclusión Laboral implica cambios en la calidad de vida de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, en cuanto al bienestar, autonomía, ocio y tiempo libre desde sus propias opiniones.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo General

Analizar la opinión de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, sobre su Inclusión Laboral en relación a su propia experiencia.

1.6.2. Objetivos Específicos.

- a) Describir la trayectoria que experimentaron en el proceso de Inclusión laboral 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.
- b) Identificar el manejo que tienen dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual en relación al conocimiento de la normativa laboral.
- c) Determinar cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual a partir de sus propias opiniones.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define discapacidad como:

“un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”¹

La interacción de la que se hace referencia en el párrafo anterior, es la que en definitiva permite la plena inclusión y participación en la sociedad de la Persona en Situación de Discapacidad.

Además, la definición de la Organización Mundial de la Salud concuerda con el planteamiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo n°1, sobre cómo influye la interacción entre la persona y el contexto.

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Los avances en materia de Discapacidad en Chile y en el mundo son indiscutibles, puesto que forma parte de la condición humana. Ha ido cambiando la concepción de la discapacidad en la medida que la sociedad avanza en la teoría y en la práctica

¹ Organización Mundial de la Salud: Discapacidades



2.1.1. Discapacidad en Chile

“Lentamente y en un proceso no exento de críticas desde la sociedad civil, se ha ido transitando desde el enfoque clásico asistencial de caridad centrado en lo biomédico, hacia uno basado en los derechos humanos, que reconoce a los niños, jóvenes y adultos con discapacidad, como sujetos de derecho y no de caridad, poniendo el acento en las barreras sociales, más que en la deficiencia que podamos presentar de manera permanente o transitoria, puesto que son precisamente estas, las que agudizan la exclusión, obstruyendo la verdadera y real integración.”²
(Fundación Nacional de Discapacitados)

En Chile actualmente se utiliza el concepto de Persona en situación de discapacidad, la que se define en el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad como “las personas 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.” (Ministerio de Desarrollo Social, 2015)

En este sentido, se puede decir que ha habido avances en cuanto al concepto de Discapacidad en Chile, poniendo el foco en las barreras que se generan en el entorno, más que en las condiciones de la propia persona.

Asimismo, han habido avances en el diseño de nuevas políticas públicas como la ley N°20.422 que entró en vigencia el 10 de febrero de 2010, la que establece normas sobre Igualdad de oportunidades e Inclusión Social de Personas en Situación de Discapacidad y en su artículo N°3 da cumplimiento a “Los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social”. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010)

Todo lo anterior deja en evidencia que en Chile se está avanzando en temas relacionados con la discapacidad, dándole especial importancia a la participación e inclusión de las Personas en Situación de Discapacidad.

² <http://www.fnd.cl/discapacidadenchile.html>

2.1.2. Definición discapacidad intelectual

El decreto n° 170, en el artículo n°54, define Discapacidad Intelectual como:

“La presencia de limitaciones sustantivas en el funcionamiento actual del niño, niña, joven o adulto, caracterizado por un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que se da en forma concurrente con limitaciones en su conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales y que comienza antes de los 18 años.” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009)

Esta definición permite dar cuenta de cuáles son los factores que influyen para el diagnóstico de Discapacidad Intelectual, según el Decreto N°170. A partir de la información que aporta conocer el desempeño intelectual y la conducta adaptativa, se pueden determinar cuáles son los apoyos requeridos por el niño, niña, joven o adulto.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (MINEDUC)³ acoge desde la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) en su 11ª edición, del año 2010, cuatro dimensiones del funcionamiento intelectual, que son:

- 1) **Habilidades Intelectuales:** Se refiere al funcionamiento intelectual general del estudiante, representado por el Coeficiente Intelectual o CI.
- 2) **Conducta Adaptativa:** Incluye las habilidades conceptuales (lenguaje, lectura, escritura, conceptos matemáticos), sociales (relaciones interpersonales) y prácticas (actividades de la vida diaria).
- 3) **Participación, Interacción y Roles Sociales:** se refiere a las interacciones con los demás y al rol social desempeñado por la persona en su comunidad.
- 4) **Salud:** Se refiere a cualquier condición -física o mental- de la persona que altere su salud, puesto que esto podría afectar su funcionamiento y tener repercusión en las otras dimensiones.

³ Ministerio de Educación, en documento sobre orientaciones técnicas para la evaluación diagnóstica de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual



Por consiguiente, la Discapacidad Intelectual es un concepto dinámico y complejo, puesto que abarca a la persona a nivel integral, teniendo en consideración su interacción con el entorno, desde de la inclusión, ya sea en la escuela, barrio, los servicios que utiliza o su lugar de trabajo.

2.2. Inclusión

Primero es necesario mencionar que la inclusión desde la UNESCO (2005), traducida por la Red Paz (2011) es:

“Un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades”.

En este aspecto se puede decir que la inclusión es necesaria, puesto que es una alternativa para acabar con la exclusión y discriminación hacia las personas. Esto hace referencia a que se requiere un mundo más equitativo y respetuoso frente a las diferencias, en donde toda la sociedad se pueda beneficiar, independientemente de sus características y sin ser etiquetados.

2.2.1. Inclusión laboral

En cuanto a la inclusión laboral, según el Manual para una Inclusión Laboral Efectiva:

“Es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena inclusión social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.” (Zondek Darmstadter, 2015, pág. 27)

Según lo anterior, la Inclusión laboral es parte de la inclusión social, puesto que la Persona en Situación de Discapacidad requiere de diversos factores del entorno para el acceso al trabajo, principalmente una red de apoyo que tome en cuenta sus intereses y capacidades para poder desarrollarse de manera integral en un puesto de trabajo.

Con respecto a esto la Organización Internacional del trabajo (OIT) y Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), definen inclusión laboral como:

“Ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los

procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.” (Organización Internacional del trabajo; Sociedad de Fomento Fabril)

Esto da cuenta que el trabajo no es solo una actividad productiva que tiene como fin ganar dinero, sino que es un aspecto importante en el desarrollo personal del ser humano. Por ende, el trabajo es una forma de aprender a convivir con los demás y logrando metas a partir de la igualdad de oportunidades, dejando de lado la discriminación.

En el sentido de la no discriminación se establece, en el artículo 43 de la Ley de Inclusión 20.422 que, “Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010)

Uno de los objetivos que busca cumplir esta ley es la eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas en situación de discapacidad, por lo que tanto el Estado, como las empresas deben comprometerse en promover las medidas enfocadas a lograr una sociedad más igualitaria y justa para todos los miembros que la componen.

A partir de esto se deben ampliar las oportunidades de acceder a un trabajo decente. Es importante mencionar que el trabajo decente es “Fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad. Para que cobren legitimidad las políticas económicas deben atender a las necesidades sociales básicas” (Somavía, 2014, pág. 277)

Para el trabajo decente la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009), plantean cinco dimensiones:

- Oportunidades de empleo productivo, refiere a la necesidad de que todas las personas que quieren trabajar puedan efectivamente encontrar un empleo, y que esto permita a los trabajadores y sus familias alcanzar un nivel de bienestar aceptable.
- Empleo en condiciones de libertad, subraya el hecho que el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas. Significa, además, que los trabajadores tienen el derecho de participar en las actividades de los organismos sindicales.

- Empleo en condiciones de equidad, significa que es necesario que los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia.
- Empleo en condiciones de seguridad, se refiere a la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas.
- Empleo en condiciones de dignidad, requiere que todos los trabajadores sean tratados con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.

Por lo tanto, el trabajo decente logra abarcar tanto al trabajador de manera personal y a su entorno, como lo es su lugar de trabajo donde desempeña sus labores, tomando en cuenta las aspiraciones de la persona durante su vida laboral, entregando así mejores alternativas de desarrollo personal e inclusión social.

A partir del trabajo decente y de calidad, se puede lograr en definitiva el acceso de Personas en Situación de Discapacidad a trabajos productivos y adecuadamente remunerados, donde no exista discriminación y el diálogo sea el mejor método para la resolución de problemas.

Siguiendo la línea del trabajo decente, actualmente el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), a través del Departamento de Inclusión Laboral, que tiene por misión contribuir a que las personas en Situación de Discapacidad sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral en todos los ámbitos y niveles, enfoca 4 líneas estratégicas para el desarrollo de su accionar:

- a) **El Empleo Dependiente:** Una primera línea de trabajo dice relación con la articulación de redes con instituciones públicas y privadas, generando los espacios para el diálogo, vinculación y gestión de puestos laborales. Mientras que como segunda línea de acción, anualmente se realiza un concurso público que busca contribuir al financiamiento de iniciativas que permitan fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.⁴

Dentro de esta línea estratégica se encuentra el empleo con apoyo el cual “surge como una estrategia ya validada a nivel de la comunidad internacional que además cuenta con una

⁴ SENADIS: Líneas de trabajo inclusión laboral

alta evidencia empírica basada en publicaciones y en resultados investigativos” (Vidal, Cornejo, & Arroyo, 2013, pág. 93)

Por lo cual, el Empleo con Apoyo se crea como un espacio de trabajo en el que se realizan actividades que buscan el desarrollo de las habilidades para la empleabilidad y la puesta en práctica del rol como trabajador, competencias como destrezas manuales, tolerancia a la frustración, respeto de normas, trabajo en equipo, entre otras, todas ellas habilidades necesarias para facilitar su inclusión laboral.

Además, en esta línea estratégica se encuentra el trabajo protegido, que se entiende como “un trabajo productivo que, participando regularmente en operaciones del mercado, asegura al trabajador un salario competitivo y le facilita los servicios de desarrollo personal y social que permitan una adecuada integración en el empleo abierto y ordinario”⁵ (Servicio Nacional de la Discapacidad , 2013)

- b) El Empleo Independiente: Esta línea de desarrollo se inserta en el marco de concursos de proyectos, buscando impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios que permitan a las personas con discapacidad y a sus familias desplegar su potencial proyecto emprendedor, incentivando la promoción de oportunidades empresariales y generación de negocios.

Asimismo, el microemprendimiento “Busca incorporar al mundo productivo laboral a las personas en situación de discapacidad a través de una idea de negocio, que deben implementar durante un período definido para lograr rentabilidad económica y sustentabilidad en el tiempo”⁶ (SENADIS)

- c) El Sello Inclusivo: El Sello Chile Inclusivo es un reconocimiento que entrega el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad, a Organizaciones Públicas y Privadas que demuestren acciones concretas en materia de inclusión de personas con discapacidad.
- d) Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la inclusión laboral: Tránsito directo y convenios de colaboración.

En definitiva, estas líneas estratégicas buscan facilitar la inclusión laboral de las Personas en Situación de Discapacidad, entregando orientación continua y promoviendo el

⁵ Inclusión laboral de Personas con Discapacidad

⁶ SENADIS Líneas de trabajo inclusión laboral

desarrollo de mecanismos inclusivos que permitan mejores prácticas concretas de contratación e inclusión.

Al entregar estrategias para facilitar la inclusión laboral, se intenta minimizar las barreras que se puedan generar en el entorno, permitiendo entregar mayores oportunidades a las Personas en Situación de Discapacidad para desarrollarse laboralmente.

2.2.2. Barreras para la inclusión laboral

A modo general, todas las personas independientemente de sus capacidades intelectuales se topan con barreras. Estas según Centros para el control y la prevención de enfermedades (2015), pueden ser:

- De actitud: Estereotipos, estigmas y otras formas de discriminación.
- De comunicación: Información escrita y hablada. Incluye redes sociales, afiches, páginas de internet.
- Físicas: Acceso a edificaciones, escuelas, centros de salud, transporte, vías de comunicación.
- Políticas: Incluyen legislación discriminatoria y ausencia de legislación. Se incluyen, además, políticas institucionales.

Las consecuencias de estas barreras pueden conducir a la discriminación e incluso a la exclusión social principalmente de las Personas en Situación de Discapacidad.

En el texto Rampas y Barreras (2010), se realiza una tipología de las barreras en la que se plantea que la discapacidad es en gran medida generada por el contexto social, que lejos de facilitar pone barreras a la inclusión de las Personas en Situación de Discapacidad.

Si bien es cierto que muchas Personas en Situación de Discapacidad han pasado a formar parte del mundo laboral siendo incluidos como agentes productivos exitosos, hay una parte importante que continúa al margen del proceso de inclusión laboral a causa de diversas barreras y prejuicios.

En este mismo sentido, entre las barreras específicas relacionadas con la Inclusión laboral planteadas por la SOFOFA y la OIT (2013) se encuentran:

Barreras relacionadas con las empresas:

- **Falta de experiencia:** Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia de las empresas más barreras.
- **Ausencia de una política inclusiva:** Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas en Situación de Discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).
- **Cultura no inclusiva:** Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.
- **Falta de capacidades organizacionales:** La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.

a) **Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad**

- **Tipo de discapacidad (“No pueden”):** El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.
- **Escasa calificación técnica:** En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas. Generalmente se atribuye esta situación a la mala formación que recibirían las personas con discapacidad en el sistema educacional.
- **Falta de habilidades blandas:** Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.
- **Otros mitos:** Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.

b) Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad

- **Sobreprotección familiar:** Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.
- **Discriminación familiar:** Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma.

Estas barreras son la causa de que muchas personas en situación de discapacidad se encuentren con dificultades para ser incluidas laboralmente, principalmente por la falta de oportunidades, por lo que es importante que sean conscientes de sus capacidades para realizar un trabajo, planteándose como un desafío para la Inclusión Laboral.

2.2.3. Desafíos para la inclusión laboral.

Existen algunos desafíos y necesidades para la inclusión de Personas en Situación de Discapacidad tienen relación directa con los distintos niveles de empleabilidad. Estos, según el Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad (2015) son:

- a) Nivel de empleabilidad inmediata: va a permitir que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en puestos de trabajo normalizados, con las mismas exigencias y responsabilidades que sus compañeros de trabajo.
- b) Nivel de empleabilidad próxima: apunta a personas con discapacidad en puestos que requieren subsidio, ayudas técnicas, adaptación del puesto de trabajo, monitor guía o práctica laboral, entre otros.
- c) Nivel de empleabilidad con apoyo: personas que requieren de apoyos específicos permanentes (en distintos grados), para la incorporación al mercado laboral.

Asimismo, Andrea Zondek plantea en su Manual para la Inclusión laboral que:

“Los niveles de empleabilidad son modificables en el tiempo. Tal como una persona puede estar en una situación de discapacidad en un determinado momento de su vida, su nivel de empleabilidad puede variar de forma dinámica según las

oportunidades que entregue el contexto físico y social, y según su grado de adaptación a dichas demandas.” (Zondek Darmstadter, 2015, pág. 19)

Por lo que, es necesario buscar las oportunidades necesarias para que cada Persona en Situación de Discapacidad pueda incorporarse al trabajo y desarrollarse laboralmente, en un ambiente que potencie sus habilidades y les permita realizar las mismas funciones que las demás personas. En el documento Sello Chile Inclusivo (2013) se plantea que es necesario:

- Eliminar barreras de percepción y actitudinales sobre las capacidades de las personas con discapacidad en el trabajo.
- Potenciar competencias socio - laborales para el trabajo. Incorporar mecanismos de convocatoria, selección y capacitación accesibles, en todos los departamentos de recursos humanos públicos como privados.
- Adecuar puestos laborales que eliminen obstáculos al desempeño laboral de las Personas con Discapacidad.
- Habilitar la infraestructura para el acceso y desplazamiento de las personas con discapacidad al interior de la organización (diseño universal).

Para que estos desafíos se conviertan en realidad es necesario que el sector público y privado trabaje en conjunto y sean agentes articuladores que permitan la contratación de Personas en Situación de Discapacidad. Además, fortalecer las estrategias de sensibilización social que minimicen las barreras que impiden una real inclusión laboral.

Por otro lado, se deben considerar las capacidades y necesidades de las personas y generar oportunidades que les permitan obtener una mejor calidad de vida. Y finalmente, que las Personas en Situación de Discapacidad puedan acceder a mayor información sobre la Normativa Laboral actual.

2.3. Normativa Laboral

La legislación del trabajo desempeña un papel crucial, tanto en lo que respecta a la promoción del Trabajo Decente, como para responder a los desafíos económicos y sociales que se plantean en la actualidad. Es por esto que la OIT la define como:

“La expresión concreta de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado; proporciona una base normativa a partir de la cual los empleadores, los trabajadores y sus respectivos representantes pueden interactuar recíprocamente y con los gobiernos y por ello constituye un instrumento importante para promover la democracia en el ámbito de las relaciones laborales y en el lugar de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo)

La importancia de tener una Normativa Laboral en el país radica en normar las relaciones que existen en el mundo del trabajo, por ende, es necesario que tanto empleadores como trabajadores tengan conocimiento de esta, para regular las condiciones laborales.

En cuanto Normativas Laborales, se establece el código del trabajo, el cual regula la situación de todo trabajador, dejando de manera explícita deberes y derechos legales de empleadores y trabajadores, fue promulgado el 13 de Mayo de 1931, regulando las actividades laborales, donde se establecieron normas y relaciones sociales. Para más información, revisar Anexo 1.

En relación a la discapacidad, existen una serie de instrumentos que entregan recomendaciones, orientaciones y normas que deben ser implementadas por los Estados para facilitar los procesos de inclusión social de dichas personas.

En este sentido la OIT propone la Estrategia y Plan de Acción para la Inclusión de la Discapacidad (2015), planteando que “La inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.”

Con respecto a garantizar la participación, específicamente en el trabajo, el instrumento más importante de normativas generales de la ONU es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), estableciendo en el artículo n° 23 que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

En base a lo anterior, se plantea la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención constituye el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI de Naciones Unidas, cuyo texto fue suscrito por el país a fines de 2006. Para más información, revisar Anexo 2.

Por otro lado, en Chile el instrumento más actualizado es la Ley 20.422 (2010) que establece igualdad de oportunidades y Normas de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, apunta en sus artículos. Para más información, revisar Anexo 3.

Con esta normativa queda de manifiesto que la Inclusión ha sido un tema de preocupación en Chile, con la que se ha intentado poner el tema en el contexto social.

Sin duda estas normativas son un aporte, para que se avance hacia un cambio en la sociedad, resguardando los derechos de las Personas en Situación de Discapacidad Y lograr una real Inclusión Social y Laboral.

Sin embargo, estos instrumentos por sí solos no son suficientes para una real inclusión, es por esto que se requiere de esfuerzos conjuntos de los distintos sectores sociales para entregar respuestas concretas y eficaces.

2.4. Trayectoria escolar de una Persona en Situación de Discapacidad.

“La trayectoria educativa es el camino que cada estudiante debiera recorrer a través del sistema educativo. Es una trayectoria teórica o “deseable” que no necesariamente da cuenta del recorrido educativo de cada cual” (UNESCO, 2009, pág. 44)

Se entiende la trayectoria escolar, como el proceso que debería seguir un estudiante en un periodo de tiempo determinado, desde su ingreso, estancia y egreso de los ciclos

escolares, siendo un proceso dinámico y personal que ayuda al estudiante a participar en plenitud en la sociedad.

“Las trayectorias escolares reales de los niños, adolescentes y jóvenes de nuestros países es diversa. No cabe aquí una generalización absoluta, por el contrario es necesario considerar las condiciones específicas de cada caso, para comprender adecuadamente los fenómenos y porque estas distintas situaciones plantean márgenes de acción diferentes para el planeamiento” (Terigi, 2009, pág. 33)

De acuerdo a esto, es importante recalcar que no todos los estudiantes siguen las mismas trayectorias escolares, puesto que son procesos propios de la particularidad de cada uno.

“En el caso de los jóvenes en situación de discapacidad intelectual, las trayectorias suelen estar marcadas por la imposibilidad de continuar en la modalidad de enseñanza básica regular y por la permanencia prolongada en la modalidad de educación especial” (Valdés, 2012, pág. 49)

Es por esto que se debe orientar el proceso de las trayectorias escolares, propiciando la formación de los estudiantes en cualquier modalidad de enseñanza, siempre y cuando sea beneficioso en relación a sus necesidades, expectativas e intereses.

Cabe destacar la función de la Escuela Especial, como un espacio que a través de los talleres laborales, realiza un acercamiento a lo que significa para los jóvenes en Situación de Discapacidad estar insertos en el mundo laboral

2.4.1. Escuela Especial

“La Educación Especial, es una modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción de manera transversal en los distintos niveles educativos, tanto en los establecimientos de educación regular como en los establecimientos de educación especial, proveyendo un conjunto de servicios, recursos humanos, recursos técnicos, conocimientos especializados y ayudas, con el propósito de asegurar, de acuerdo a la normativa vigente, aprendizajes de calidad a niños, niñas, jóvenes y adultos con

necesidades educativas especiales (NEE), de manera que accedan, participen y progresen en el currículum nacional en igualdad de condiciones y oportunidades” (Ministerio de Educación)

La escuela especial es un establecimiento educacional, que brinda un espacio para desarrollarse y capacitarse de manera íntegra en todo el proceso escolar. Estas escuelas cuentan con docentes y distintos profesionales capacitados para entregar apoyo a las Necesidades Educativas Especiales que puedan presentar los estudiantes, asegurando el acceso, la participación y el progreso de los aprendizajes.

La educación diferencial, que se desarrolla en las escuelas especiales, es de carácter multidisciplinario, donde una de sus características más importantes es la flexibilidad y el dinamismo de todas las prácticas escolares, apoyando de manera integral y temprana, ofreciendo todas las alternativas de enseñanza y aprendizaje adecuadas a las características, capacidades y habilidades personales de cada uno de los estudiantes.

2.4.2. Talleres Laborales

Según el Decreto N°87, la capacitación y formación profesional se desarrolla mediante talleres laborales, siendo su objetivo “Favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo. Atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semicalificado en forma independiente, supervisada o cooperativa. Buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno” (Ministerio de Educación, 1990)

En los distintos talleres laborales de las escuelas especiales, se generan variadas estrategias de trabajo, promoviendo el progreso de los estudiantes hacia la inclusión laboral, encargándose de entregar competencias de empleabilidad que posibiliten el mejoramiento progresivo de su calidad de vida.

2.5. Calidad de vida

Existe un consenso internacional sobre los aspectos esenciales de la calidad de vida, que se realizó a través de la Evaluación Integral de la Calidad de Vida de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (2013), el cual plantea que:

1. La calidad de vida se compone de los mismos indicadores y relaciones que son importantes para todas las personas.

2. La calidad de vida se experimenta cuando las necesidades de una persona se ven satisfechas y cuando se tiene la oportunidad de mejorar en las áreas vitales más importantes.
3. La calidad de vida tiene componentes subjetivos y objetivos, pero es fundamentalmente la percepción del individuo la que refleja la calidad de vida que experimenta.
4. La calidad de vida se basa en las necesidades, las elecciones y el control individual.
5. La calidad de vida es un constructo multidimensional influido por factores personales y ambientales, tales como las relaciones de intimidad, la vida familiar, la amistad, el trabajo, el vecindario, la ciudad o lugar de residencia, la vivienda, la educación, la salud, el nivel de vida y el estado de la propia nación.

El consenso internacional expuesto anteriormente, aplica para todas las personas, además de relacionarse estrechamente con el enfoque de la Organización de Naciones Unidas del año 2006, mediante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el que “promulga principios acordes con el modelo de calidad de vida, convirtiéndose éste en un vehículo para implementar y monitorizar aquélla.” (Verdugo Alonso, y otros, 2013)

A pesar de que existe este acuerdo sobre los aspectos esenciales de la calidad de vida, hay un sinnúmero de dimensiones consideradas para medirla, puesto que es un concepto que se utiliza en múltiples contextos.

En este sentido se puede definir calidad de vida como “Un estado deseado de bienestar personal que: (a) es multidimensional; (b) tiene propiedades universales y propiedades ligadas a la cultura; (c) tiene componentes objetivos y subjetivos; y (d) está influenciado por características personales y factores ambientales.” (Verdugo Alonso, y otros, 2013)

Por lo tanto, calidad de vida es un término complejo y dinámico que va cambiando y progresando de acuerdo a las necesidades de la sociedad y que:

“Hace referencia al grado en que las personas tienen experiencias vitales que valoran, refleja las dimensiones que contribuyen a una vida plena e interconectada, tiene en cuenta el contexto de los ambientes físico, social y cultural que son importantes para las personas, e incluye experiencias humanas comunes y experiencias vitales únicas.” (Verdugo Alonso, y otros, 2013)

El Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca y la Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (FEAPS), define 8 dimensiones básicas de calidad de vida como “un conjunto de factores que componen el bienestar personal”. (Verdugo Alonso, y otros, 2013). Las dimensiones de calidad de vida propuestas en el modelo son:

- **Autodeterminación** Autonomía; metas, opiniones y preferencias personales; decisiones y elecciones
- **Derechos** Ejercicio de derechos; conocimiento de derechos; intimidad; privacidad; confidencialidad
- **Bienestar Emocional** Satisfacción con la vida; autoconcepto; ausencia de estrés o sentimientos negativos
- **Inclusión Social** Integración; participación; apoyos
- **Desarrollo Personal** Formación y aprendizajes; competencia en el trabajo; resolución de problemas; habilidades de la vida diaria; ayudas técnicas
- **Relaciones Interpersonales** relaciones familiares; relaciones sociales; relaciones sexuales-afectivas
- **Bienestar Material** Ingresos; condiciones de la vivienda; condiciones del lugar de trabajo; acceso a la información; posesiones; servicios
- **Bienestar Físico** Descanso; higiene; actividades físicas; ocio; medicación, atención sanitaria.

Estas dimensiones abarcan la calidad de vida de la persona de manera integral, permitiendo tener un marco referencial de cómo caracterizar el nivel de satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, tanto en lo personal, como en lo social y puesto que el espacio de trabajo no es un ambiente aislado del resto de la sociedad, lo que en él ocurre es fundamental para la limitación o desarrollo pleno de las potencialidades e intereses de las personas.

2.5.1. Bienestar Laboral.

Es importante comenzar especificando que es bienestar. Según la RAE es un “Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.” (Real Academia Española)

Además se puede entender por bienestar como:

“Aquel estado de una persona que se encuentra feliz por el hecho de tener satisfechas sus necesidades. Tal estado de satisfacción, es producto del trabajo social, cuyo objeto es lograr la adaptación del individuo al medio en que está inserto” (Superintendencia de seguridad social)

Así es que, el bienestar laboral hace referencia a las satisfacción personal de las necesidades, principalmente en el ámbito socio-laboral, que influyen como elemento importante dentro de las comunidades empresariales, asumiendo nuevos retos y cambios que se puedan generar dentro del lugar de trabajo, además de surgir desde el disfrute personal, que es consiguiente con la satisfacción de cada trabajador como expresión de una valoración, expectativas y logros que puedan tener en el ámbito laboral y que están influenciados por sus intereses y necesidades.

Según la declaración del día mundial de la felicidad (2015), la literatura científica y las experiencias mundiales, destacan que:

- Los Trabajadores que experimentan mayores niveles de emociones positivas presentan menor ausentismo laboral, al mejorar sus niveles de bienestar y salud física y mental, lo que a su vez disminuye sustancialmente los costos organizacionales asociados a enfermedades y reemplazos.
- Los lugares de trabajo que generan condiciones de mayor bienestar y felicidad en sus trabajadores, producen mayores niveles de confianza y satisfacción, menor rotación y ausentismo, mayor creatividad y, por lo tanto, más altos niveles de productividad y de calidad de vida.
- El Bienestar y la Felicidad en las organizaciones mejora las relaciones sociales, lo que incrementa la cooperación, la confianza y la honestidad entre los trabajadores y la comunidad, apareciendo una mejor ciudadanía organizacional.

El bienestar laboral para las personas en situación de discapacidad intelectual no difiere del resto de la población, a pesar de que aún falta mucho para lograr una plena inclusión socio-laboral. Es por lo anterior que deben hacer efectivos sus derechos en todo ámbito buscando mejorar su calidad de vida aludiendo a un bienestar integral, generando así una satisfacción individual y familiar.

Finalmente en este aspecto el estado y las empresas deben fomentar mayores oportunidades socio-laborales, ya que es necesario remarcar la importancia que tiene para la persona en situación de discapacidad intelectual el tener un trabajo remunerado, puesto

que le permite intrínsecamente desarrollar su autonomía y autoestima, pudiendo ser así un aporte a la sociedad, familia y comunidad.

2.5.2. Independencia y Autonomía Laboral.

“Autonomía se refiere a la capacidad para decidir por sí mismo qué se hará o cómo se enfrentará cualquier situación, e independencia como la posibilidad de poder ejecutar esas acciones por sí mismo” (Universidad de Chile, 2012)

Es importante mencionar que independencia y autonomía son dos conceptos diferentes, mientras que la independencia se refiere a la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria, la autonomía es el derecho de una persona de decidir por sí misma y actuar con libertad. Por lo cual se puede ser autónomo sin ser independiente, es por esto que es fundamental trabajar la autonomía de los jóvenes en situación de discapacidad Intelectual entregando apoyos, y oportunidades necesarias para el desarrollo de competencias clave, para conseguir mayor grado de autonomía e independencia.

Se plantea en el capítulo 3, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad “el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas” (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

“Uno de los beneficios que trae consigo la inclusión laboral para la persona en situación de discapacidad es adquirir mayor grado de autonomía. En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.” (Organización Internacional del Trabajo; SOFOFA; Mutual de Seguridad, 2013, pág. 16)

En la actualidad, uno de los grandes desafíos es que las Personas en Situación de Discapacidad sean incluidas plenamente en la sociedad y puedan obtener un empleo o ejercer una actividad económica que les genere ingresos para vivir dignamente. Por lo cual, se requiere adquieran una mayor autonomía que les permita poder participar activamente en la sociedad.

“La clave para conseguir una sociedad inclusiva está en valorar y respetar la diferencia. Las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas —sin discapacidad—, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia”. (Tello Alcaide & Sancho Frías)

Según la Fundación Iberoamérica Down 21 (2010), La inclusión laboral favorece el desarrollo de la autonomía de las Personas en Situación de Discapacidad Intelectual, lo que se evidencia en que:

- Son autónomos y responsables en sus rutinas en el hogar: levantarse sin que los despierten, prepararse el desayuno, cumplir con los hábitos de higiene, ordenar su uniforme de trabajo.
- La mayoría adquiere autonomía en los desplazamientos, viajan solos, pueden superar problemas que se les presentan en el camino al trabajo.
- Adquieren autonomía para poder decidir acerca del uso del dinero que cobran.
- Son más autónomos en la vida social, ya que dejan de depender de su familia para asistir a eventos sociales que organizan las empresas en las que trabajan.
- Planifican sus vacaciones con mayor independencia, en algunos casos lograron viajar con amigos.
- Deciden empezar otros estudios para poder tener mejores posibilidades personales y laborales.
- Manifiestan su deseo de vivir solos y poder formar una familia.

“El desarrollo de la autonomía personal, vinculada no solamente a las rutinas de cuidado personal y de la vida diaria, sino considerada también como un conjunto de habilidades de autodirección en ámbitos sociales, recreativos, formativos, vocacionales, etc., a través de los cuales la persona actúa según sus propias preferencias, intereses y/o capacidades, es un aspecto esencial para la vida de los niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down o con otras discapacidades intelectuales.” (Fundación Iberoamericana Down 21, 2010)

Por consiguiente, a medida que la autonomía e independencia aumentan en la vida de las Personas en Situación de Discapacidad Intelectual variarán sus expectativas, lo que traerá diferentes beneficios, como el sentirse satisfechos con su situación laboral y su



participación en la sociedad, generando mayor grado de seguridad y confianza en sus quehaceres y desarrollo personal. En este sentido al disponer de un empleo las personas pueden acceder a una fuente de ingresos, seguridad personal y familiar, además de promover la realización de proyectos y mejorar su calidad de vida.

2.6.Opinión

Según la RAE (Real Academia Española), la opinión es un “juicio o valoración que se forma una persona respecto de algo o de alguien”.

“Por opinión se entiende , en general, lo que dice, comenta, razona, elabora, analiza, abstrae, expresa, manifiesta la gente sobre algún fenómeno, objeto o sujeto de su contorno, de su entorno o de la sociedad global” (Centurión, 2008, pág. 11)

Se desprenden, entonces, las opiniones desde alguna experiencia conocida, que se puede dar en diversos contextos, expresando lo que se piensa sobre dicho fenómeno.

“La opinión es un elemento fundamental en la comunicación del ser humano, ya que constantemente se expone a hechos, acontecimientos, acciones y expresiones de los seres humanos y la naturaleza que le rodea, tanto a nivel personal, como interpersonal y grupal”. (Centurión, 2008, pág. 10)

Es importante destacar la importancia que tiene la opinión en la comunicación de las personas, para poder expresar sus experiencias personales, sus intereses y qué sienten frente a un fenómeno, como por ejemplo la Inclusión laboral.

“La independencia en el pensamiento personal es el resultado de experiencias múltiples, de información y de una formación que se ha ido construyendo en el tiempo” (Centurión, 2008, pág. 10)

Las personas están en constante contacto con el entorno, lo que provoca que se generen sucesos que se viven de manera única, pero enmarcados en un contexto determinado por la cultura del lugar donde viven.

“El crecimiento en una opinión personal formada al punto de tener una postura crítica ante los hechos, hace que las personas puedan colaborar con el desarrollo del pensamiento y aportar a la convivencia humana” (Centurión, 2008, pág. 10)

El poder conocer la opinión de las personas permite un acercamiento al pensamiento y conocimiento del individuo, a través de sus experiencias personales, para lograr comprender la singularidad de los fenómenos cotidianos que se producen en la sociedad y la cultura.



CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1.Paradigma

3.1.1. Enfoque cualitativo

En esta presente investigación, se utiliza un enfoque cualitativo, el cual:

“Proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas, también aporta un punto de vista fresco, natural y holístico de los fenómenos así como la flexibilidad” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 17)

Se utiliza este enfoque para recolectar la información sin intervenir ni influir en ella. La realidad a observar estará definida por medio de las respuestas de los participantes, tomando en cuenta los sucesos y las experiencias de estos, sin una manipulación de la información.

Taylor y Bogdan consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como "Aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable". (Taylor & Bogdan, 1996, pág. 19)

Dentro de las características del enfoque cualitativo, Taylor y Bogdan señalan que:

- Es inductiva, porque se deduce de acuerdo a la recolección de datos de lo general a lo particular.
- Comprende a las personas dentro de su propio marco de referencia, considerando a las personas como participantes activas de la investigación.
- Valora todas las perspectivas, indagando en la opinión subjetiva de las personas.
- Todos los escenarios y personas son dignos de estudio para comprender mejor las situaciones vividas en el contexto de estudio.

Esto quiere decir que esta investigación es flexible en su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de los supuestos, ya que tiene como objetivo explorar y describir la realidad de los sucesos en su estado natural.

En definitiva, lo que se busca con esta investigación es conocer la opinión de dos jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual sobre la Inclusión Laboral desde su propia voz y experiencia.

Es importante el papel del investigador en la utilización del enfoque cualitativo ya que, “Tiene como función la interpretación, la comprensión o bien la transformación, a partir de las percepciones, creencias y significados proporcionados por los protagonistas” (Bisquerra, 2009, pág. 278)

En cuanto a la recolección de datos, el enfoque cualitativo a diferencia del enfoque cuantitativo, no es una medición numérica, sino que consiste en obtener las opiniones y los puntos de vista de los propios participantes.

3.1.2. Tipo de investigación

El estudio es de tipo exploratorio y permite “examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 79)

Así mismo el nivel de profundidad es descriptivo, ya que “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, como las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 80)

En síntesis, lo que se busca es recopilar información a partir de las distintas opiniones de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, que permita explorar la Inclusión Laboral desde sus propias experiencias, describiendo e identificando cómo incide esta en sus vidas, con la intención de realizar un análisis en profundidad de las distintas dimensiones que se investigan.

3.2. Fundamentación y Descripción del Diseño de Investigación.

El método más adecuado para llevar a cabo la investigación es el Estudio de Caso, debido a que la intención es indagar en las experiencias vividas de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual que se encuentran incluidos laboralmente.

El estudio de caso posee sus propios procedimientos y clases de diseños que se definen como:

“Estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; analizan profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 163)

Debido a que el diseño de la investigación es un estudio de caso, tiene como propósito acceder a la comprensión de un fenómeno en particular, además de obtener mayor conocimiento, se trata de comprender e interpretar la información obtenida sin la necesidad de intervenir en ella.

“El estudio de caso es un método de investigación de gran relevancia para el desarrollo de las ciencias humanas y sociales que implican un proceso de indagación caracterizado por el examen sistemático y en profundidad de casos de un fenómeno, entendidos estos como entidades sociales o entidades educativas únicas” (Bisquerra, 2009, pág. 309)

La utilidad de esta investigación es fundamental para llevar a cabo el análisis de temas que presentan una problemática en la actualidad, donde el investigador intenta responder el cómo y porqué de la situación investigada.

Por otra parte, dentro de las ventajas que tiene el estudio de caso es la directa información que se obtiene de los individuos y las causas del comportamiento estudiado, utilizando la exploración como proceso de investigación.

3.3. Actores.

Los actores principales involucrados en la investigación, son dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual. Cuyas edades son 25 años y de la comuna de Recoleta que se encuentra trabajando hace 3 meses y el otro joven de 29 años, vive en la comuna de Puente Alto y se encuentra trabajando hace 8 años.

Se decide realizar la entrevista de acuerdo al lugar que más les acomoda a los jóvenes. Para tal efecto, al joven de 29 años se le aplica en su trabajo y a la joven de 25 años en su casa.

3.4.Fundamentación y descripción de instrumentos

La técnica utilizada en esta investigación, para la recolección de información es una entrevista.

En primera instancia, entrevista se define como “Una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado).” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 418)

Se utiliza la entrevista, puesto que es una técnica que se ocupa en las investigaciones cualitativas. Con esta técnica el entrevistador obtiene información del entrevistado con la intencionalidad de obtener datos para la investigación.

El tipo de entrevista utilizada en esta investigación es una semi – estructurada, la que “Se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 418).

Se utiliza este instrumento con el propósito de obtener información sobre la opinión de dos jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual sobre su inclusión laboral.

Al aplicar esta entrevista semi – estructurada, aportaría a que el entrevistador utilice las respuestas para generar nuevas preguntas de manera espontánea, por lo que debe ser una

persona que sepa escuchar y utilizar todos los sentidos, poseer habilidades para descifrar y comprender conductas no verbales, ser reflexivo y disciplinado para escribir anotaciones y estar atento a todos los detalles del entrevistado, provocando así que este pueda dar su punto de vista de manera más amplia frente al tema de investigación.

Esta entrevista es de tipo personal, puesto que implica la participación directa del entrevistador planteando las preguntas a los sujetos entrevistados, lo que facilita un ambiente de confianza para indagar más profundamente en la opinión que tienen los dos jóvenes sobre el tema de investigación, permitiendo aclarar posibles dudas y entregar ejemplos para hacer más entendibles las preguntas.

Por otro lado se consideran cuatro categorías decodificadas, que al ser una investigación cualitativa tienen un carácter no numérico y se utilizan para los siguientes fines:

- **Trayectoria educativa:** “La trayectoria educativa es el camino que cada estudiante debiera recorrer a través del sistema educativo. Es una trayectoria teórica o “deseable” que no necesariamente da cuenta del recorrido educativo de cada cual” (UNESCO, 2009, pág. 44)

Esta dimensión, se escoge con el fin de conocer la trayectoria escolar que vivieron dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual en el proceso de Inclusión Laboral.

- **Inclusión Laboral:** “Es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena inclusión social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.” (Zondek Darmstadter, 2015, pág. 27)

Esta dimensión, se escoge con el propósito de identificar actividades laborales y sociales que viven en sus respectivos trabajos dos jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.

- **Calidad de vida:** “La calidad de vida es un constructo multidimensional influido por factores personales y ambientales, tales como las relaciones de intimidad, la vida familiar, la amistad, el trabajo, el vecindario, la ciudad o lugar de residencia,

la vivienda, la educación, la salud, el nivel de vida y el estado de la propia nación.”

(Verdugo Alonso, y otros, 2013)

Se selecciona esta dimensión, con la intención de identificar como incide la Inclusión Laboral en la calidad de vida de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual a partir de sus propias opiniones.

- **Normativa laboral:** “Es la expresión concreta de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado” (Organización Internacional del Trabajo)

Se escoge esta dimensión, para poder identificar si los dos jóvenes en situación de discapacidad Intelectual tienen conocimiento de la Normativa Laboral.

➤ **Formato Entrevista**

Identificación:

Nombre:

Edad:

Sexo:

¿Con quién vives?

¿Hace cuánto trabajas aquí?

1. ¿Asistió a alguna escuela? ¿Cómo se llamaba?
2. ¿Esa era una escuela especial o regular?
3. ¿Participaste de algún taller laboral en la escuela? De cocina, artesanía, jabonería etc.
4. ¿Tú elegiste el taller laboral? ¿Qué hacías?
5. ¿Te gustaban los talleres de la escuela? ¿Era lo que tú querías hacer? ¿Por qué?
6. ¿Cómo te apoyó la escuela para encontrar trabajo? ¿Te preparó para una entrevista?



7. ¿Qué otras cosas hiciste antes de entrar a trabajar? ¿Estabas en tu casa o estudiabas?
8. ¿Realizaste algún trabajo en tu casa, población o comuna?
9. ¿Tu familia te ayudó a encontrar trabajo? ¿Quién te acompañó?
10. ¿Tu familia se alegró de tu nuevo trabajo? ¿Por qué?
11. ¿Estás emocionado (contento), con tu trabajo? ¿Por qué?
12. ¿Cómo aprendiste este trabajo? ¿Alguien te enseñó cómo hacerlo?
13. ¿Fue difícil encontrar trabajo por qué?
14. ¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes? (Alegre, triste, cómodo)
15. ¿Te gusta el trabajo que realizas? (asistes todos los días, llegas a la hora, cumples con lo que te piden)
16. ¿Has tenido problemas en el trabajo? Como por ejemplo, discusiones con los jefes, con tus compañeros o aprender a realizar el trabajo.
17. Cuando tienes problemas en el trabajo ¿Quién te ayuda, tu jefe, compañeros, amigos, etc?
18. ¿Cómo te llevas con tu jefe? Por ejemplo, deja que hagas tu trabajo solo.
19. ¿Cómo te llevas con tus compañeros? ¿Te sientes parte del equipo de trabajo? ¿Te cuidan? ¿Te ayudan?
20. En los ratos libres o de colación ¿Conversas con tus compañeros, se ríen, comparten?
21. ¿Participas en actividades de la empresa? Por ejemplo, en celebraciones o aniversarios
22. ¿Te gustaría cambiar de trabajo? ¿Por qué?



23. ¿Eres feliz con tu vida? ¿Por qué?
24. ¿Sientes que tu vida ha cambiado desde que estás trabajando? Por ejemplo, puedes comprarte las cosas que quieres o sales más seguido.
25. ¿Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades como salir después del trabajo, hacer deporte o descansar?
26. ¿Descansas en algún momento del día en tu casa?
27. ¿Tienes tiempo de hacer deporte, ver una película o salir a comer?
28. ¿Sales a bailar, a comer o al cine, con tus compañeros?
29. ¿Recibes dinero por tu trabajo? ¿Lo recibes tú u otra persona?
30. ¿Con el dinero que ganas, puedes comprar las cosas que necesitas, vestimentas, alimentación, útiles de aseo etc.?
31. ¿Tienes miedo de perder el trabajo? ¿Por qué?
32. ¿Conoces tus derechos como trabajador? Como por ejemplo, sueldo mínimo, horas de almuerzo u horas extras.
33. ¿Conoces tus deberes como trabajador? Como por ejemplo, cumplir horarios de ingreso y salida, asistir todos los días.
34. ¿A qué hora entras y sales del trabajo?
35. ¿Tienes contrato de trabajo? ¿Sabes cuánto dura?
36. ¿Recibes algún dinero aparte de tu sueldo, como bono de incentivo o aguinaldo?
37. ¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? Por ejemplo, en la colación o sentarse
¿Cuánto?
38. ¿Si necesitas un permiso para ir al médico o hacer algún trámite, tu jefe te lo da?

39. ¿Tienes vacaciones? ¿Cuánto tiempo?
40. ¿Algún jefe, compañero o cliente, te ha molestado o insultado en el trabajo? ¿Cómo te sentiste? ¿Le contaste a alguien?
41. ¿La empresa realiza cursos para aprender cosas nuevas?

3.5. Validez y confiabilidad.

La Revista de Investigación Educativa en su volumen 18, establece que “En el amplio ámbito de la investigación cualitativa el significado tradicional del concepto de validez ha sido reformulado, fundamentalmente, en términos de construcción social del conocimiento otorgando un nuevo énfasis a la interpretación”. (Sandín, 2000, pág. 226)

Asimismo, define que “Los criterios tradicionales para valorar la adecuación y calidad de la investigación son validez interna, validez externa, fiabilidad y objetividad”. (Sandín, 2000, pág. 228)

La validez en este estudio de caso está dada por la revisión de los instrumentos para la recogida de información, a través de una entrevista semi-estructurada sometida a Juicio de Expertos.

- **Manuel Jesús Quintana Díaz**

Título Profesional: Prof. Especialista en Educación Diferencial mención Déficit Visual y Discapacidad Intelectual

Grado Académico: Magíster en Educación

Cargo: Asesor Técnico externo del MINEDUC, Representante Legal Servicios Educativos DIVERSITAT Ltda.

- **Marcelo Palominos Bastias**

Título Profesional: Profesor de Educación Diferencial, Licenciado en Educación
Grado Académico: Magister en Educación y Doctorando en Educación
Cargo: Profesor de la Universidad Católica Silva Henríquez.

El proceso de validación de los instrumentos para la recogida de información, comenzó el día 26 de Mayo del 2016, con el envío de los instrumentos a los dos profesionales colaboradores, quienes luego de una semana devolvieron éstos. Siendo evaluados por ambos con la valoración de “Adecuado”, entregando también sugerencias de mejoras, las cuales fueron consideradas para la realización final del instrumento, que culminó el día 10 de Junio del mismo año. Para más información, revisar Anexo 4.

Por otro lado, “Diferenciando entre validez interna y externa (Campbell, 1957), suele tomarse la primera de ellas como indicador de la aproximación de las conclusiones de un estudio de la realidad, mientras que la validez externa se refiere a la posibilidad de generalizar los resultados a otras poblaciones o contextos.” (Rodríguez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996, pág. 31)

En este sentido, esta investigación se enmarca en la validez interna, puesto que los resultados se enmarcan en la realidad de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, según su propia experiencia y no se generalizan los resultados a otros contextos, puesto que las realidades de cada uno son distintas.

Finalmente para la objetividad de los datos obtenidos se utiliza la Técnica de Triangulación de datos, la que promueve la “Utilización de diferentes fuentes y métodos de recolección.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 439)

En el caso de la presente investigación, la Triangulación se realiza en primer lugar a partir del análisis de los datos, bajo diferentes visiones teóricas. En segundo lugar, a través de la entrevista aplicada a los actores de la investigación en este caso dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual y en tercer lugar, la interpretación de los datos recolectados.



CAPITULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1.Sistema de registro descriptivo

Recogida de información

Las etapas realizadas a lo largo de esta investigación se plantean de la siguiente manera, acorde al trabajo realizado.

- **Elección de tema de investigación**

La elección de la temática a trabajar surge de la necesidad de conocer la opinión de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, sobre su Inclusión Laboral, delimitando el estudio a jóvenes que se encuentran actualmente trabajando.

- **Búsqueda y análisis de antecedentes teóricos que perfilan un problema de investigación**

Este proceso se lleva a cabo durante el segundo semestre del año 2015, en la asignatura de Proyecto de Seminario, donde se recolecta información relevante que aportan a la temática de investigación, esto en base a lo observado bajo experiencias personales y la realidad actual.

- **Construcción del marco teórico**

Los antecedentes teóricos expuestos fueron recopilados durante marzo, abril y mayo del 2016, donde se revisó diversa bibliografía, entre estas, páginas de internet, libros, documentos asociados a la temática de investigación, entre otras fuentes de información.

- **Definición y construcción de marco metodológico**

El marco metodológico se definió durante los meses de Abril y Mayo, en el que se indaga la teoría, según diferentes autores, que sustentan la elección del enfoque y diseño que responde mayormente a las necesidades de la propuesta de investigación.

- **Trabajo de campo y recogida de información**

Durante el mes de Mayo, se realiza la búsqueda de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual para realizar la aplicación de entrevistas, para lo que se estableció un contacto previo con los actores.

- **Recopilación de datos**

La recopilación de datos, a través de entrevistas individuales se realiza durante el mes de Junio con los actores involucrados en el estudio de caso.

- **Descripción de la información obtenida de los instrumentos**

Durante el mes de Junio se realiza la transcripción y revisión de cada una de las respuestas obtenidas a partir de la entrevista aplicada.

- **Análisis de datos recopilados**

El análisis de datos, se lleva a cabo durante finales de Junio y principios de Julio, donde se triangula y contrasta la información obtenida a partir de las respuestas entregadas por los estudiantes.

- **Conclusiones finales y Sugerencias.**

Se realizan durante la segunda semana de Julio, luego de haber realizado un completo análisis de cada una de las partes revisadas en la triangulación de la información, se persigue el objetivo de responder a todas las interrogantes establecidas al inicio de la investigación y a partir de estas conclusiones se exponen diversas sugerencias.

Facilitadores y Obstaculizadores de la Investigación

Facilitadores	Obstaculizadores
Disposición y rapidez de los expertos para la validación del instrumento, aportando con observaciones y sugerencias útiles para la información.	Dificultades para encontrar a los actores.

Disposición por parte de los jóvenes para acceder a responder la entrevista.	Se niega contacto de los jóvenes en Situación de Discapacidad por parte de empresas y fundaciones, por lo que se tuvo que hacer la búsqueda de forma independiente.
Los lugares donde se realizaron las entrevistas, facilitaron la aplicación de esta.	Falta de información sobre la experiencia de personas en Situación de Discapacidad referente a la Inclusión Laboral.

4.2. Análisis descriptivo

El análisis e interpretación de los resultados “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (Hurtado, 2000)

Es pertinente destacar que, este capítulo se encuentra enmarcado en adquirir una interpretación de los resultados que se alcanzaron a través de la aplicación de una entrevista a dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual, que se encuentran actualmente insertos en el campo laboral. Para más información, revisar Anexo 5.

En concordancia con el tipo de estrategias para la recogida de información, se selecciona el sistema de registro descriptivo, que consiste en un sistema abierto, que permiten un cierto grado de estructuración, logrando describir el flujo de los acontecimientos, utilizando registros tecnológicos como las grabaciones.

De acuerdo a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, estas “Comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria durante la investigación”. (Hurtado, 2000)

El procedimiento ayuda al investigador a recabar datos, que luego pasan por un análisis de la información; para esto, primero se realizó una entrevista semi-estructurada a dos jóvenes previamente seleccionados, luego se organizó y sintetizó la información obtenida de la opinión de los jóvenes entrevistados, mediante matrices descriptivas a partir de categorías y criterios temáticos.

A continuación, se presentan las dos matrices descriptivas con la información sintetizada en áreas temáticas, donde se analizan con el sustento teórico, seguido de un análisis descriptivo entre ambas informaciones, relacionando lo teórico con lo manifestado por los actores.

4.3. Matriz 1: Síntesis Descriptiva

Dimensión	Entrevista 1	Entrevista 2	Síntesis Descriptiva
1. Trayectoria escolar			
1. ¿Asistió a alguna escuela?	“Sí, si fui a la escuela, llegué hasta octavo.” “...Se llamaba centro de capacitación laboral Santiago y en el colegio que terminé la básica se llama Domingo Faustino Sarmiento.”	“Sí, al Santa Teresita de Ávila”	Los dos jóvenes entrevistados aluden a que la escuela fue parte importante en su proceso de Inclusión Laboral, tomando en cuenta, generalmente, sus intereses y necesidades para desempeñarse en un trabajo.
2. ¿Esa era una escuela especial o regular?	“Regular, de Puente Alto”	“Escuela especial”	En este sentido, las veces que no se tomaron en cuenta sus intereses y necesidades, hicieron valer su derecho a elegir lo que querían.
3. ¿Participaste de algún taller laboral en la escuela? De cocina, artesanía, jabonería etc.	“...estuve en calzado y después en alimentación...”	“El taller de cocina y manualidades”	Además, hacen referencia a que la familia fue su principal apoyo, además de los distintos profesionales, tales como psicólogo y terapeuta, que
4. ¿Tú elegiste el taller laboral? ¿Qué hacías?	“Yo lo elegí, lo decidí...” “... mi papá me lo autorizó y yo lo quise”	“Me querían mandar de nuevo al de cocina, hice show y no quise”	

	“Enseñaban a hacer cosas ricas como queques, comida tradicional...”	“...siempre hacíamos lo mismo”	apoyaron su trayectoria escolar, hacia el proceso de Inclusión Laboral.
5. ¿Te gustaban los talleres de la escuela? ¿Era lo que tú querías hacer? ¿Por qué?	“Sí, me gustaban”	“Sí, me gustan” “...en el de manualidades hacíamos cosas bonitas y en cocina hacíamos siempre lo mismo...”	
6. ¿Cómo te apoyó la escuela para encontrar trabajo? ¿Te preparó para una entrevista?	“La psicóloga me ayudó”	“... la escuela”	
7. ¿Qué otras cosas hiciste antes de entrar a trabajar? ¿Estabas en tu casa o estudiabas?	“...antes no trabajaba, yo en este trabajo partí a trabajar” “Estaba estudiando, en mi casa, ayudaba a hacer el aseo en mi casa, estaba practicando cortes, cortando las verduras, aprendí a freír, yo soy	“Estaba en el colegio...”	

	malo para freír, también soy malo para pelar y freír papas”		
8. ¿Realizaste algún trabajo en tu casa, población o comuna?	“...antes no he trabajado, es mi primer trabajo...”	“No, entré al tiro a trabajar después del colegio”	
9. ¿Tu familia te ayudó a encontrar trabajo? ¿Quién te acompañó?	“La psicóloga me hizo una entrevista, me dijo tú quieres estudiar, tú quieres hacer la media, me dijo tú no puedes hacer la media porque es muy difícil, te puede irte mal”	“El primer día, el tío Sergio (del colegio) nos fue a dejar con la pauta”	
10. ¿Tu familia se alegró de tu nuevo trabajo? ¿Por qué?	“Sí, claro. A mi mamá si le gusta” “Mi mamá siempre quiso que trabajara, es que cuando era más chico no quería que trabajara”	“Mi mamá estaba contenta”	
11. ¿Estás emocionado (contento), con tu trabajo? ¿Por qué?	“Me gusta mi trabajo, ahora no tanto, más o menos, es que hay muchísima gente que hace lo	“Sí, porque es primera vez que trabajo en repuestos de auto, me gustó más esto...”	

	mismo, uno se aburre, es que en todas partes es lo mismo, en todas partes uno se puede aburrir”		
12. ¿Cómo aprendiste este trabajo? ¿Alguien te enseñó?	“Sí, Alguien me enseñó, yo aprendí, mi compañera también me enseñó.”	“En la empresa enseña” “...hice una capacitación en el colegio, tuvimos que estar 2 meses allá”	

Dimensión 2. Inclusión Laboral	Entrevista 1	Entrevista 2	Síntesis Descriptiva
13. ¿fue difícil encontrar trabajo?	“...me demoré, yo fui a la entrevista en el 2007 y me demoré como 8 meses...”	“No nada, el terapeuta nos dijo un mes antes que teníamos que entrar a trabajar, y hacer la capacitación” “Me mandaron por el colegio a trabajar”	Los dos jóvenes entrevistados recibieron apoyo para acceder al trabajo, relacionando Inclusión Laboral con haber conseguido un empleo. Además, se sienten contentos por este logro, lo cual se refleja en que asisten todos los días a trabajar.
14. ¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes? (Alegre, triste, cómodo)	“Sí, porque es bonito, agradable, porque conseguir otro trabajo es muy difícil, gano poco, pero es buena plata, bueno todos queremos ganar más, hay que pegarse con una piedra en el pecho igual...”	“Sí, me siento feliz...”	Ambos destacan la buena relación que tienen con sus compañeros y jefes, a los que acuden sin dificultad cuando necesitan ayuda.
15. Te gusta el trabajo que realizas? (asistes todos los días, llegas a la hora, cumples con lo que te piden?)	“Sí, de lunes a viernes.”	“Voy todos los días”	Sin embargo, los dos jóvenes han establecido relaciones de compañerismo, pero no así de amistad,

<p>16. ¿Has tenido problemas en el trabajo? Como por ejemplo, discusiones con los jefes, con tus compañeros o aprender a realizar el trabajo.</p>	<p>“...mi jefe Joandri, se llama Joandri y es venezolano, me habló así como con mala actitud, yo me sentí mal y me fui rápido...”</p> <p>“...mis compañeros, nos llevamos bien”</p> <p>“Clientes sí, hay buenos y malos... en todas partes es lo mismo, hay buenas y malas personas”</p>	<p>“No, ningún problema”</p> <p>“...son simpáticos”</p>	<p>es por esto que se infiere que no asisten a actividades sociales de la empresa.</p> <p>Por otro lado, se visualiza que les gustaría realizar otro trabajo, pero agradecen la oportunidad que se les dio y la aprovechan.</p>
<p>17. Cuando tienes problemas en el trabajo ¿Quién te ayuda, tu jefe, compañeros, amigos, etc?</p>	<p>“Pido ayuda a quien sea...”</p> <p>“...yo creo que con ayuda resultan mejor las cosas”</p>	<p>“Mi supervisor”</p>	
<p>18. ¿Cómo te llevas con tu jefe? Por ejemplo, deja que hagas tu trabajo solo.</p>	<p>“Me llevo bien, es que mi jefa tiene un carácter muy fuerte, es que yo no tengo carácter fuerte, yo soy dócil.”</p>	<p>“Bien...”</p>	

<p>19. ¿Cómo te llevas con tus compañeros? ¿Te sientes parte del equipo de trabajo? ¿Te cuidan? ¿Te ayudan?</p>	<p>“Me llevo bien, es que mi jefa tiene un carácter muy fuerte, es que yo no tengo carácter fuerte, yo soy dócil.”</p> <p>“Sí, nos llevamos bien, la Paula mi compañera, es gritona, cascarrabias, no es pesa...”</p> <p>“...Teníamos una compañera antes que me decía que no hay que confiar en la gente, extraña”</p>	<p>“Bien todos bien”</p> <p>“...tengo dos compañeros que son abuelitos y yo los molesto y se enojan jajajajaja”</p>	
<p>20. En los ratos libres o de colación ¿Conversas con tus compañeros, se ríen, comparten?</p>	<p>“Sí, hoy día no hablé ná, porque hay compañeros que son rotos, ordinarios, hay como dos compañeras que son pesadas...”</p>	<p>“Comparto con mis compañeros”</p>	
<p>21. ¿Participas en actividades de la empresa? Por ejemplo, en celebraciones o aniversarios.</p>	<p>“No voy, antes iban a la discoteca también”</p> <p>“...es en Bellavista”</p> <p>“...una vez me invitaron”</p>	<p>“Va hacer el aniversario del trabajo, pero no sé si me van a invitar, porque van los que están contratados no más”</p>	



22. ¿Te gustaría cambiar de trabajo? ¿Por qué? ¿qué te gustaría hacer?	“Sí, claro” “Trabajar, me gustaría trabajar en una repostería. Me acuerdo que yo quería estudiar actuación, pero mi papá me dijo que no puedo porque es muy difícil, dice que estudie repostería”	“No, me gusta ahí”	
Dimensión 3. Calidad de vida.	Entrevista 1	Entrevista 2	Síntesis Descriptiva

<p>23. ¿Eres feliz con tu vida? ¿Por qué?</p>	<p>“Sí, más o menos, si igual soy feliz con lo que tengo, es que no he conseguido mi media naranja...”</p>	<p>“Sí, no me gusta ser gorda...”</p>	<p>Ambos jóvenes entrevistados aluden a que no son totalmente felices, pero no por situaciones relacionadas con su condición laboral, sino más bien por situaciones personales.</p> <p>Expresan que sus vidas han cambiado desde que empezaron a trabajar, pudiendo comprarse sus cosas, sin embargo, indican que no les queda tiempo libre para compartir con su familia, salir a comer o ver una película, puesto que prefieren dormir o ver televisión.</p> <p>Por otro lado, las relaciones en general con los compañeros de trabajo son buenas, por ejemplo, el joven que lleva</p>
<p>24. ¿Sientes que tu vida ha cambiado desde que estás trabajando? Por ejemplo, puedes comprarte las cosas que quieres o sales más seguido.</p>	<p>“Ha cambiado, ayudo a mi mamá a comprar la mercadería, me he comprado calzoncillos, también polerón, pantalón, zapatillas” “Si estuviera con alguien, alomejor viviría solo...”</p>	<p>“Sí, llego más tarde y no puedo ver a mis sobrinos, cuando llego están durmiendo”</p>	
<p>25. Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades como salir después del trabajo, hacer deporte o descansar?</p>	<p>“Llego a mi casa, veo tele ayudo a hacer las cosas de la casa.”</p>	<p>“No, entro muy temprano”</p>	

<p>26. ¿Descansas en algún momento del día en tu casa?</p>	<p>“Sí, descanso más los fines de semana si.”</p>	<p>“Llego a tomar once o si no me baño me seco el pelo y me acuesto”</p>	<p>más tiempo trabajando visitó la casa de una compañera, pero fue la única vez que recuerda que lo hayan invitado a compartir fuera del trabajo, teniendo en consideración que lleva 8 años trabajando. Mientras que la otra joven que fue invitada a un cumpleaños, no quiso ir, puesto que, prefirió quedarse con su madre.</p> <p>En cuanto a la autonomía se observa mayor libertad en cuanto a la toma de decisiones, saben lo que quieren y las metas que desean cumplir, lo cual expresan a través de sus opiniones.</p> <p>Por último, los jóvenes no se sienten seguros en su trabajo, independientemente del tiempo que</p>
<p>27. ¿Tienes tiempo de hacer deporte, ver una película o salir a comer?</p>	<p>“No hago deporte porque me he puesto malo para el deporte.” “He salido a comer a eso de las pizzas el Juan maestro”</p>	<p>“Para hacer deportes no, no me gusta. Hace tiempo que no veo una película”</p>	
<p>28. ¿Sales a bailar, a comer o al cine, con tus compañeros?</p>	<p>“Antes bailaba cuando mi prima hacia carrete, pero me he puesto malo para bailar. Una vez fui a la casa de una compañera la Paula hace como cuatro años. Con mi mamá o solo he salido”</p>	<p>“No salgo a bailar, me invitaron a un cumpleaños y no quise ir, porque acompañé a mi mamá a arreglar el teléfono al centro...”</p>	
<p>29. ¿Recibes dinero por tu trabajo? ¿Lo recibes tú u otra persona?</p>	<p>Sí... yo no sé cómo se ocupan esas máquinas para sacar dinero yo no sé eso mi mamá me ayuda.”</p>	<p>“Sí, la recibo yo” “Voy al SERVIPAG, con el carnet de identidad”</p>	

	<p>“Mi mamá me la entrega y yo reparto, pago las deudas que tengo que pagar lo que debo, junto ahorro en la COPEUCH. Me acuerdo que el año pasado ahorré casi 195 mil pesos en un año y me compré una cama, el colchón de una cama.”</p>		<p>lleven allí, pero no se debe a que peligren, sino que a miedos propios de tener que buscar otro empleo.</p>
<p>30. Con el dinero que ganas, puedes comprar las cosas que necesitas, vestimenta, alimentación, útiles de aseo etc.</p>	<p>“Claro”</p>	<p>“Gasto la plata en mí, para la casa no doy nada”</p>	
<p>31. ¿Tienes miedo a perder el trabajo? ¿Por qué?</p>	<p>“En este año me dio un poco de miedo, si voy a otro trabajo no voy a estar con la misma gente, me da miedo cambiar de rumbo.”</p> <p>“Bueno si me despiden me tendrían que pagar todo no les conviene”</p>	<p>“No estoy segura, si soy responsable, pido permiso un día antes cuando tengo médico...”</p>	



Dimensión 4. Normativa Laboral	Entrevista 1	Entrevista 2	Síntesis Descriptiva
32. ¿Conoces tus derechos como trabajador? Como por ejemplo, sueldo mínimo, horas de almuerzo u horas extras.	“Sí, de lo que gano sí...” “Media hora de almuerzo y en otras ocasiones me paso a las 3 salgo a colación, igual da hambre.”	“No”	El hecho de que ambos jóvenes tengan conocimiento de la Normativa Laboral y manejen algunos de sus derechos y deberes, contribuye a que la Inclusión Laboral sea más beneficiosa para ellos, en el sentido de las relaciones que se establecen con sus empleadores y en el



	<p>“A veces me dan una colación una bebida chica y una media luna.”</p> <p>“Las horas extras depende de la hora, si uno se queda más le pagan más”</p>		<p>aporte que implica conocer sus condiciones laborales.</p> <p>Al conocer a que está obligada la empresa, promueve que no se cometan infracciones laborales contra los jóvenes. Por lo que es fundamental que tanto empleadores como trabajadores manejen la Normativa Laboral para hacer valer sus derechos cuando corresponda.</p>
<p>33. ¿Conoces tus deberes como trabajador? Como por ejemplo, cumplir horarios de ingreso y salida, asistir todos los días.</p>	<p>“Avances falto”</p> <p>“Sí, conozco, Entro a las 9:30 y salgo a las 18:00 antes entraba a las 13:00 y salía a las 19:30 me cambiaron el horario hace 4 años”</p> <p>“...Por decisión de los jefes...”</p>	<p>“Sí, Llegamos a las 7:50 y tomamos desayuno”</p>	
<p>34. ¿A qué hora entras y sales del trabajo?</p>	<p>“Entro a las 9:30 y salgo a las 18:00”</p>	<p>“8:30 a 18:00”</p> <p>“Todos los días tenemos una reunión y nos dicen que tenemos que hacer en el día”</p>	



35. ¿Tienes contrato de trabajo? ¿Sabes cuánto dura?	“Sí, no sé cuánto dura, si he firmado y he pedido la copia”	“No tengo contrato”	
36. ¿Recibes algún dinero aparte de tu sueldo, como bono de incentivo o aguinaldo?	“Me dan en las fiestas patrias para el 18 no sé si me darán el aguinaldo pero dan por horas extras.” “Para dar aguinaldo son así (gesto mano apretada)”	“No, nada”	
37. ¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? Por ejemplo, en la colación o sentarse ¿Cuánto?	“Solo la media hora de colación” “Si me canso me siento unos segundos”	“Break de media hora, y la colación de 13:30 a 14:30”	
38. ¿Si necesitas un permiso para ir al médico o hacer algún trámite, tu jefe te lo da?	“Por ejemplo una vez que me sucedió un accidente en el dedo ahí me jefa me autorizó y me dio permiso...”	“Pido permiso un día antes cuando tengo médico”	



39. ¿Tienes vacaciones? ¿Cuánto tiempo?	“... todos los años 3 semanas, vacaciones de invierno no.”	“No he tenido vacaciones porque llevo poco tiempo trabajando”	
40. ¿Algún jefe, compañero o cliente, te ha molestado o insultado en el trabajo? ¿Cómo te sentiste? ¿Le contaste a alguien?	“Cuando me habló con mal actitud me sentí mal anduve muy sensible” “(le contó)... a mis compañeros y a mi mamá.” “(le dijeron)... así son todos los jefes.”	“No, nada, es buena la relación”	
41. ¿La empresa realiza cursos para aprender cosas nuevas?	“Sí, yo creo que sí” “No sé, no he sabido”	“Hacen curso para manejar maquinarias”	

4.4. Matriz: Integración de la información.

Dimensión	Síntesis Descriptiva	Sustento Teórico	Conclusiones preliminares
Trayectoria Escolar	Los dos jóvenes entrevistados aluden a que la escuela fue parte importante en su proceso de Inclusión Laboral, tomando en cuenta, generalmente, sus	<p>“Las trayectorias escolares reales de los niños, adolescentes y jóvenes de nuestros países es diversa.</p> <p>No cabe aquí una generalización absoluta, por el contrario es necesario considerar las condiciones específicas de cada caso, para comprender adecuadamente los fenómenos y porque estas distintas</p>	La trayectoria escolar, ha sido un proceso dinámico y personal para ambos jóvenes y a pesar de las diferentes experiencias vividas terminaron su trayectoria escolar, lo que favoreció poder acceder a un trabajo, esto



	<p>intereses y necesidades para desempeñarse en un trabajo.</p> <p>En este sentido, las veces que no se tomaron en cuenta sus intereses y necesidades, hicieron valer su derecho a elegir lo que querían.</p> <p>Además, hacen referencia a que la familia fue su principal apoyo, además de los distintos profesionales, tales como psicólogo y terapeuta, que apoyaron su trayectoria escolar, hacia el proceso de Inclusión Laboral.</p>	<p>situaciones plantean márgenes de acción diferentes para el planeamiento” (Terigi, 2009, pág. 33)</p> <p>Según el Decreto N°87, la capacitación y formación profesional se desarrolla mediante talleres laborales siendo su objetivo “Favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo. Atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semicalificado en forma independiente, supervisada o cooperativa. Buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno” (Ministerio de Educación, 1990)</p>	<p>gracias a que se tomaron en cuenta sus intereses y necesidades.</p> <p>Por otro lado, los distintos talleres laborales en los que estuvieron los jóvenes fueron un aporte en cuanto a la entrega de herramientas técnicas. A pesar de esto, la formación que entrega la escuela no es acorde a la realidad laboral donde están insertos los dos jóvenes actualmente.</p> <p>Es importante mencionar que tanto el apoyo de la familia y los profesionales fue indispensable para buscar las alternativas laborales para cada joven, pero el actor fundamental en este proceso fueron ellos mismos.</p>
--	---	--	--

			En definitiva, la escuela debiese preparar a los jóvenes para la vida, para el desarrollo de la autonomía, el acceso al empleo y el desarrollo personal, bajo el marco de la Inclusión Laboral.
Inclusión Laboral	<p>Los dos jóvenes entrevistados recibieron apoyo para acceder al trabajo, relacionando Inclusión Laboral con haber conseguido un empleo.</p> <p>Además, se sienten contentos por este logro, lo cual se refleja en que asisten todos los días a trabajar.</p>	<p>“Ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.” (Organización Internacional del trabajo; Sociedad de Fomento Fabril)</p>	<p>Es importante destacar que al estar ambos jóvenes incluidos laboralmente, quiere decir en este caso, que tuvieron igualdad de oportunidades y por ende no han sido discriminados de su derecho al trabajo. Por lo tanto, asocian la inclusión laboral como un logro, siendo un aspecto importante en el desarrollo personal de ellos como alternativa necesaria para acabar con la exclusión y discriminación, teniendo en cuenta que la</p>

	<p>Ambos destacan la buena relación que tienen con sus compañeros y jefes, a los que acuden sin dificultad cuando necesitan ayuda.</p> <p>Sin embargo, los dos jóvenes han establecido relaciones de compañerismo, pero no así de amistad, es por esto que se infiere que no asisten a actividades sociales de la empresa.</p> <p>Por otro lado, se visualiza que les gustaría realizar otro trabajo, pero agradecen la oportunidad que se les dio y la aprovechan.</p>	<p>“Es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena inclusión social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.” (Zondek Darmstadter, 2015, pág. 27)</p> <p>“Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción” (Organización Internacional del Trabajo; SOFOFA; Mutual de Seguridad, 2013)</p>	<p>Inclusión Laboral es una de las metas de mayor expectativa de estos jóvenes.</p> <p>El hecho de que ambos jóvenes se sienten parte de su trabajo hace referencia a que la Inclusión Laboral es parte de la Inclusión social, en donde todos se ven beneficiados.</p> <p>La inclusión laboral, puede ser una forma de aprender a convivir con los demás, a partir de una cultura inclusiva, la que en este caso se evidencia en que a través del tiempo se ha ido desarrollando una buena relación entre los dos jóvenes y sus compañeros de trabajo,</p>
--	---	---	---



Calidad de Vida	<p>Ambos jóvenes entrevistados aluden a que no son totalmente felices, pero no por situaciones relacionadas con su condición laboral, sino más bien por situaciones personales.</p> <p>Expresan que sus vidas han cambiado desde que empezaron a trabajar, pudiendo comprarse</p>	<p>Existe un consenso internacional sobre los aspectos esenciales de la calidad de vida, que se realizó a través de la evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (2013) el cual plantea que:</p> <ul style="list-style-type: none">- La calidad de vida se experimenta cuando las necesidades de una persona se ven satisfechas y cuando se tiene la oportunidad de mejorar en las áreas vitales más importantes.	<p>La calidad de vida, se refleja según la experiencia de cada joven, teniendo puntos en común, en ambos casos se puede determinar que se experimentan cambios en su calidad de vida, pudiendo los dos jóvenes satisfacer sus necesidades básicas a través de las remuneraciones recibidas por su trabajo.</p> <p>Por consiguiente, los jóvenes se sienten más autónomos, lo que se evidencia en que toman</p>

	<p>sus cosas, sin embargo, indican que no les queda tiempo libre para compartir con su familia, salir a comer o ver una película, puesto que prefieren dormir o ver televisión.</p> <p>Por otro lado, las relaciones en general con los compañeros de trabajo son buenas, por ejemplo, el joven que lleva más tiempo trabajando visitó la casa de una compañera, pero fue la única vez que recuerda que lo hayan invitado a compartir fuera del trabajo, teniendo en consideración que lleva 8 años trabajando. Mientras que la otra joven que fue invitada a un</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La calidad de vida tiene componentes subjetivos y objetivos, pero es fundamentalmente la percepción del individuo la que refleja la calidad de vida que experimenta. - La calidad de vida se basa en las necesidades, las elecciones y el control individual. - La calidad de vida es un constructo multidimensional influido por factores personales y ambientales. <p>El Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca y la Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (FEAPS), define 8 dimensiones básicas de calidad de vida como “un conjunto de factores que componen el bienestar personal”. (Verdugo Alonso, y otros, 2013).</p>	<p>sus propias decisiones en cuanto a qué hacer con el dinero que reciben, dicha autonomía genera mayor grado de seguridad y confianza en sus quehaceres y desarrollo personal.</p> <p>El hecho de estar incluidos laboralmente les permite a ambos jóvenes tener cierta satisfacción con la vida, puesto que pueden cubrir sus necesidades básicas, pero también les resta tiempo para descansar y compartir con amigos y familia.</p> <p>Por otro lado en cuanto a la calidad de vida, relacionada con la Inclusión Laboral de estos jóvenes se puede decir que, fue un éxito en cuanto al apoyo que recibieron en cada trabajo y al bienestar material.</p>
--	--	--	--

	<p>cumpleaños, no quiso ir, puesto que, prefirió quedarse con su madre.</p> <p>En cuanto a la autonomía se observa mayor libertad en cuanto a la toma de decisiones, saben lo que quieren y las metas que desean cumplir, lo cual expresan a través de sus opiniones.</p> <p>Por último, los jóvenes no se sienten seguros en su trabajo, independientemente del tiempo que lleven allí, pero no se debe a que peligren, sino que a miedos propios de tener que buscar otro empleo.</p>	<p>Las dimensiones de calidad de vida propuestas en el modelo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autodeterminación Autonomía; metas, opiniones y preferencias personales; decisiones y elecciones • Derechos Ejercicio de derechos; conocimiento de derechos; intimidad; privacidad; confidencialidad • Bienestar Emocional Satisfacción con la vida; autoconcepto; ausencia de estrés o sentimientos negativos • Inclusión Social Integración; participación; apoyos • Desarrollo Personal Formación y aprendizajes; competencia en el trabajo; resolución de problemas; habilidades de la vida diaria; ayudas técnicas 	<p>Con respecto al desarrollo personal los jóvenes están continuamente aprendiendo habilidades y competencias nuevas que aportan a sus actividades de la vida diaria.</p> <p>En cuanto al bienestar físico, específicamente en el ocio, los jóvenes manifiestan que ya no realizan las actividades que hacían antes, como descansar, ver una película, salir a bailar, etc.</p> <p>Desde su Inclusión Laboral ambos jóvenes experimentaron las relaciones sociales con sus compañeros de manera positiva, pero estas se realizan solamente dentro del trabajo, sin fortalecer lazos, salir a otros lugares o compartir experiencias.</p>
--	---	---	--



		<ul style="list-style-type: none">• Relaciones Interpersonales relaciones familiares; relaciones sociales; relaciones sexuales-afectivas• Bienestar Material Ingresos; condiciones de la vivienda; condiciones del lugar de trabajo; acceso a la información; posesiones; servicios• Bienestar Físico Descanso; higiene; actividades físicas; ocio; medicación, atención sanitaria. <p>“El desarrollo de la autonomía personal, vinculada no solamente a las rutinas de cuidado personal y de la vida diaria, sino considerada también como un conjunto de habilidades de autodirección en ámbitos sociales, recreativos, formativos, vocacionales, etc., a través de los cuales la persona actúa según sus propias preferencias, intereses y/o capacidades, es un aspecto esencial para la vida de los niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down</p>	
--	--	--	--



		<p>o con otras discapacidades intelectuales.” (Fundación Iberoamericana Down 21, 2010)</p>	
Normativa Laboral	<p>Ambos jóvenes tienen conocimiento de la Normativa Laboral, puesto que se evidencia en que tienen noción de sus derechos y deberes como trabajador, lo que se manifiesta en que cumplen con su horario de trabajo, tiempos de descanso,</p>	<p>“Es la expresión concreta de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado; proporciona una base normativa a partir de la cual los empleadores, los trabajadores y sus respectivos</p>	<p>El hecho de que ambos jóvenes tengan conocimiento de la Normativa Laboral y manejen algunos de sus derechos y deberes, contribuye a que la Inclusión Laboral sea más beneficiosa para ellos, en el sentido de las relaciones que se establecen con sus empleadores y en el aporte que implica conocer sus condiciones laborales.</p> <p>Al conocer a que está obligada la empresa, promueve que no se cometan infracciones</p>

	<p>solicitud de permisos, además de saber en qué consiste su pago y horas extras que realizan de manera habitual en su lugar de trabajo.</p>	<p>representantes pueden interactuar recíprocamente y con los gobiernos y por ello constituye un instrumento importante para promover la democracia en el ámbito de las relaciones laborales y en el lugar de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo)</p>	<p>laborales contra los jóvenes. Por lo que es fundamental que tanto empleadores como trabajadores manejen la Normativa Laboral para hacer valer sus derechos cuando corresponda.</p>
--	--	---	---

4.5. Síntesis por Dimensiones.

- **Dimensión Trayectoria Escolar**

Esta dimensión busca indagar en aquellos aspectos que ocurrieron antes de que los jóvenes tuvieran acceso a un trabajo.

Es importante destacar la importancia que tuvo la escuela en el proceso de inclusión laboral, la cual se preocupó de buscar las redes necesarias para que este proceso se desarrollara de la mejor manera posible.

“La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.” (Vidal, Cornejo, & Arroyo, 2013, pág. 18)

En este sentido, para ambos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual fue de vital importancia acceder a la formación laboral que les permitió involucrarse en los contextos laborales actuales.

La trayectoria escolar ha sido un proceso dinámico y personal para ambos jóvenes, teniendo en consideración que asistieron a escuelas diferentes, por ende tanto su formación, como las herramientas entregadas son distintas en cada caso y aun así tuvieron las mismas oportunidades para poder acceder a un trabajo.

Por otro lado, la formación laboral entregada por la escuela fue un aporte en el sentido que otorgó herramientas técnicas, lo que se manifiesta en que ambos jóvenes son responsables en cuanto al cumplimiento de horarios y asistencia regular al trabajo.

Sin embargo, la formación que entrega la escuela no es acorde a la realidad laboral de los dos jóvenes, lo que se evidencia en que las opciones que les entrega la escuela en los talleres laborales, que en este caso fueron calzado, repostería y manualidades, no tienen relación con el campo laboral en el que están insertos.



Es importante mencionar, que tanto el apoyo de la familia, como de los profesionales, fue indispensable para buscar las alternativas laborales para cada joven, pero los actores fundamentales en este proceso fueron ellos mismos.

- **Dimensión Inclusión Laboral**

“La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena inclusión social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.”
(Zondek Darmstadter, 2015)

Ambos jóvenes ven la inclusión laboral como un logro y una oportunidad que se les entregó e intentan aprovecharla, lo que se refleja en que manifiestan que están contentos porque se sienten parte de la sociedad, lo cual es necesario para minimizar las barreras y acabar con la exclusión y discriminación, que ellos pudiesen haber vivido. Sin duda ambos jóvenes son un ejemplo que cambia el rostro de la discriminación, se rompen prejuicios.

“Ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.” (Organización Internacional del trabajo; Sociedad de Fomento Fabril)

Una Persona en Situación de Discapacidad tiene mucho para entregar y los dos jóvenes entrevistados concuerdan en que tienen las competencias suficientes para trabajar y lo realizan de la mejor manera, manifiestan que merecen la oportunidad y sobre todo ser tomados en cuenta.

- **Calidad de vida**



Es importante destacar, que en esta investigación la calidad de vida es tomada de manera transversal, puesto que influye también en las otras categorías antes mencionadas.

“La calidad de vida tiene componentes subjetivos y objetivos, pero es fundamentalmente la percepción del individuo la que refleja la calidad de vida que experimenta.” (Verdugo Alonso, y otros, 2013)

La calidad de vida se refleja según la percepción de cada joven, los cuales tienen puntos en común, en este caso se puede determinar que se experimentan cambios en la calidad de vida, pudiendo los 2 jóvenes satisfacer sus necesidades básicas a través de las remuneraciones recibidas por su trabajo.

Esto es un golpe positivo a su autoestima, puesto que tener un trabajo les permite tener más independencia, libertad y la posibilidad de hacer cosas que les gustan.

“Bienestar Emocional Satisfacción con la vida; autoconcepto; ausencia de estrés o sentimientos negativos” (Verdugo Alonso, y otros, 2013)

Los jóvenes se sienten inseguros en su trabajo, independientemente del tiempo que lleven allí, pero no se debe a que peligren, sino que a miedos propios de tener que buscar y adaptarse a otro empleo, principalmente en el joven que lleva más de un año trabajando, ya que se encuentra un poco aburrido de hacer todos los días lo mismo y le gustaría realizar otro tipo de trabajo.

- **Dimensión Normativa Laboral**

“Es la expresión concreta de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado; proporciona una base normativa a partir de la cual los empleadores, los trabajadores y sus respectivos representantes pueden interactuar recíprocamente y con los gobiernos y por ello constituye un instrumento importante para promover la democracia en el ámbito de las relaciones laborales y en el lugar de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo)

En esta dimensión es importante destacar que se vive un momento histórico en cuanto a Normativas Legales sobre la inclusión laboral, quedando de manifiesto la inclusión en el área laboral a través de distintas políticas públicas, como la promulgación de la ley 20.422 la cual intenta poner el tema en el contexto social, siendo un aporte para que se avance hacia una mayor inclusión, resguardando los derechos y deberes de las personas en situación de discapacidad.

El hecho de que ambos jóvenes tengan conocimiento de la Normativa Laboral y manejen algunos de sus derechos y deberes, contribuye a que la Inclusión Laboral sea más beneficiosa para ellos, en el sentido de las relaciones que se establecen con sus empleadores y en el aporte que implica conocer sus condiciones laborales.

Al conocer a que está obligada la empresa, promueve que no se cometan infracciones laborales contra los jóvenes. Por lo que es fundamental que tanto empleadores, como trabajadores manejen la Normativa Laboral para hacer valer sus derechos cuando corresponda.



CAPITULO V: CONCLUSIONES



La Inclusión Laboral de personas en Situación de Discapacidad ha sido un tema que ha estado presente en la sociedad chilena, siendo investigado desde distintas aristas, sin embargo, no se ha profundizado acerca de la opinión de las mismas personas. Es por esto que se decidió investigar al respecto, a partir de la opinión de dos jóvenes que se encuentran actualmente trabajando.

A partir de la información recogida, a través de las respuestas de los entrevistados y el análisis descriptivo realizado, se concluye lo siguiente:

5.1. Conclusiones en relación a los objetivos:

En relación al objetivo específico N°1: “Describir la trayectoria que experimentaron en el proceso de Inclusión laboral 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual” se puede decir que:

- En primer lugar, los jóvenes comenzaron su proceso de trayectoria escolar asistiendo a una Escuela Especial, siendo esta un espacio para desarrollarse y capacitarse durante toda su escolaridad. Además recibieron apoyo de acuerdo a sus necesidades e intereses lo que favoreció proceso de Inclusión Laboral.

Esto se reflejó en las respuestas de los jóvenes a la pregunta ¿Tú elegiste el taller laboral?
¿Qué hacías?

El entrevistado 1 responde: “Yo lo elegí, lo decidí...” “... mi papá me lo autorizó y yo lo quise”

La entrevistada 2 quien realizó el taller de manualidades manifiesta que:

“Me querían mandar de nuevo al de cocina, hice show y no quise” “...siempre hacíamos lo mismo”. Por lo que la escuela accedió a la petición de la joven, dejándola escoger taller de su interés.

- En segundo lugar, mediante la escuela los jóvenes recibieron formación a través de los distintos talleres laborales, los que aportaron aprendizajes que favorecieron su desempeño en el trabajo. Sin embargo, los oficios que realizaron no tienen relación con el campo laboral en el que están insertos.

Esto se observó en la pregunta: ¿Participaste de algún taller laboral en la escuela? De cocina, artesanía, jabonería etc.

Entrevistado 1: “...estuve en calzado y después en alimentación...” El cual, actualmente se encuentra trabajando, haciendo aseo y recogiendo bandejas en un local de comida rápida.

Entrevistada 2: “El taller de cocina y manualidades”. La cual, actualmente se encuentra trabajando en una empresa de repuestos de autos.

- En tercer lugar, el acceso al trabajo se generó a través del apoyo de la familia y de profesionales en este caso psicólogas y terapeutas ocupacionales que tomaron en cuenta diversos factores del entorno para crear redes de apoyo y así efectuar la Inclusión Laboral, lo que fue un aporte para encontrar alternativas laborales acordes a las características de cada joven. Se infiere a través de las respuestas de los entrevistados, que sin estos apoyos el proceso de inserción hubiese sido más complejo y demoroso.

En relación al objetivo específico N°2: Identificar el manejo que tienen dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual en relación al conocimiento de la normativa laboral, se puede decir que:

Se identificó que ambos jóvenes tienen conocimiento de la Normativa Laboral, lo que se evidencia en que manejan algunos aspectos de sus derechos y deberes como trabajadores. Esto es fundamental porque se está viviendo un momento histórico en cuanto a la actualización Normativas Legales con respecto a la Inclusión Laboral.

- Los derechos y deberes que los jóvenes manejan son principalmente, el conocimiento de su remuneración, horario de trabajo, tiempos de descanso, solicitud de permisos, horas extras y quehacer diario.

Se refleja conocimiento de sus deberes en las respuestas de los entrevistados a la pregunta: ¿Conoces tus deberes como trabajador? Como por ejemplo, cumplir horarios de ingreso y salida, asistir todos los días.

Entrevistado 1: “Avances faltó” “Sí, conozco, Entro a las 9:30 y salgo a las 18:00 antes entraba a las 13:00 y salía a las 19:30, me cambiaron el horario hace 4 años”

Entrevistada 2: “Sí, Llegamos a las 7:50 y tomamos desayuno”

Además, se observa manejo de sus derechos en las respuestas a la pregunta ¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? Por ejemplo, en la colación o sentarse ¿Cuánto?

Entrevistado 1: “Solo la media hora de colación” “Si me canso, me siento unos segundos”

Entrevistada 2: “Break de media hora y la colación de 13:30 a 14:30”

- Se identifica que al tener conocimiento de la Normativa Laboral, favorece la relación entre los empleadores y los jóvenes, asegurando que no se cometan infracciones laborales. Se observa que no se encuentra con dificultades en la relación que tienen con sus jefes.

Esto se evidencia en las respuestas a la pregunta: ¿Cómo te llevas con tu jefe? Por ejemplo, deja que hagas tu trabajo solo.

Entrevistado 1: “Me llevo bien, es que mi jefa tiene un carácter muy fuerte, es que yo no tengo carácter fuerte, yo soy dócil.”

Entrevistada 2: “Bien...”



En relación al objetivo específico N°3 “Determinar cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual a partir de sus propias opiniones” Se puede decir que:

- La calidad de vida se refleja según la experiencia de cada joven, teniendo puntos en común, en ambos casos se puede determinar que se experimentan cambios en la calidad de vida, pudiendo los 2 jóvenes satisfacer sus necesidades básicas a través de la remuneración recibida por su trabajo.
- En cuanto al bienestar material se determinan cambios en la calidad de vida de ambos jóvenes, los cuales manifiestan que con sus ingresos pueden comprarse sus cosas y darse pequeños gustos.

Esto se sustenta en las respuestas a la pregunta: ¿Con el dinero que ganas, puedes comprar las cosas que necesitas, vestimenta, alimentación, útiles de aseo etc.?

Entrevistado 1: “Claro”

Entrevistada 2: “Gasto la plata en mí, para la casa no doy nada”

- En cuanto a las relaciones interpersonales, se determinó que hay cambios en la calidad de vida, puesto que se establecen nuevas relaciones con los compañeros de trabajo, pero no se crean lazos de amistad.

Lo que se refleja en las respuestas a la pregunta: ¿Sales a bailar, a comer o al cine, con tus compañeros?

Entrevistado1: “Antes bailaba cuando mi prima hacia carrete, pero me he puesto malo para bailar. Una vez fui a la casa de una compañera la Paula hace como cuatro años. Con mi mamá o solo he salido”

Entrevistada 2: “No salgo a bailar, me invitaron a un cumpleaños y no quise ir, porque acompañé a mi mamá a arreglar el teléfono al centro...”

Ambos entrevistados aún se sienten inseguros de establecer lazos de amistad, por lo que no realizan actividades sociales y prefieren estar con sus familias, con quienes se sienten más seguros.

- En cuanto a la autonomía, a pesar de que utilizan diferentes formas para retirar su dinero, ambos actúan libremente al momento de decidir qué hacer con su sueldo.

Esto a partir de las respuestas a la pregunta: ¿Recibes dinero por tu trabajo? ¿Lo recibes tú u otra persona?

Entrevistado 1: Sí... yo no sé cómo se ocupan esas máquinas para sacar dinero yo no sé eso mi mamá me ayuda.” “Mi mamá me la entrega y yo reparto, pago las deudas, que tengo que pagar lo que debo, junto ahorro en la COPEUCH.”

Entrevistada 2: “Sí, la recibo yo” “Voy al SERVIPAG, con el carnet de identidad”

- En cuanto al bienestar físico, se determina que la calidad de vida ha cambiado, puesto que los jóvenes manifiestan que ya no realizan actividades que favorezcan el descanso, la diversión, el desarrollo personal y social, debido al cansancio que sienten por la jornada laboral y deben cumplir con las tareas del hogar, restándoles tiempo libre para realizar otras actividades.

Esto se evidencia en las respuestas a la pregunta ¿Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades como salir después del trabajo, hacer deporte o descansar?

Entrevistado 1: “Llego a mi casa, veo tele, ayudo a hacer las cosas de la casa.”

Entrevistada 2. “No, entro muy temprano”

- Por último, en cuanto al bienestar emocional, se determina que la calidad de vida ha cambiado en dos los jóvenes debido a que no se sienten seguros en su trabajo, independientemente del tiempo que lleven allí, pero no se debe a que peligren, sino que a miedos propios de tener que buscar otro empleo y tener que adaptarse a este.

Lo que se manifiesta en las respuestas a la pregunta: ¿Tienes miedo a perder el trabajo? ¿Por qué?

Entrevistado 1: “En este año me dio un poco de miedo, si voy a otro trabajo no voy a estar con la misma gente, me da miedo cambiar de rumbo.” “Bueno si me despiden me tendrían que pagar todo, no les conviene”

Entrevistado 2: “No estoy segura, si soy responsable, pido permiso un día antes cuando tengo médico...”

Por otra parte, emocionalmente están contentos de poder trabajar, viendo la Inclusión Laboral como un logro, siendo un aspecto importante en la mejora de su calidad de vida



y desarrollo personal, teniendo en cuenta que la Inclusión Laboral es una de las metas de mayor expectativa de estos jóvenes.

Esto se refleja claramente en la respuesta a la pregunta ¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes? (Alegre, triste, cómodo)

Entrevistado 1: “Sí, porque es bonito, agradable, porque conseguir otro trabajo es muy difícil, gano poco, pero es buena plata, bueno todos queremos ganar más, hay que pegarse con una piedra en el pecho igual...”

Entrevistada 2: “Sí, me siento feliz...”

5.2. Conclusiones en relación a los supuestos

Supuesto N° 1

Debido a los resultados obtenidos, mencionamos que el supuesto “En el proceso de Inclusión Laboral, la trayectoria escolar entrega la oportunidad de poder acceder a un trabajo” se cumple, tras las opiniones expuestas por los jóvenes, en temas de trayectoria escolar e Inclusión Laboral. Los cuales manifestaron que, recibieron apoyo por parte de la escuela a través de los distintos talleres laborales que realizaron, teniendo un espacio para desarrollarse y capacitarse durante toda su escolaridad. Además recibieron apoyo de los profesionales que se encargaron de generar redes para hacer efectiva la Inclusión Laboral.

Supuesto N°2

En relación a los resultados obtenidos, mencionamos que el supuesto “Los jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, no tienen conocimiento de sus derechos y deberes laborales de acuerdo a la Normativa Laboral” no se cumple en su totalidad, en esta investigación, tras las opiniones expuestas por los jóvenes en temas de Normativa Laboral, Inclusión Laboral y calidad de vida, se evidenció que los entrevistados manejan algunos de sus derechos y deberes como trabajadores, al tener claras las respectivas tareas individuales que deben realizar en sus puestos de trabajo, además de cumplir con su horario, asistir con regularidad, respetando sus tiempos de descanso y solicitudes de permisos. Lo cual aporta de esta manera a que su Inclusión Laboral sea mucho más beneficiosa, en el sentido de las relaciones que se establecen con sus empleadores y sus condiciones laborales, promoviendo a que no se cometan infracciones a la Normativa Laboral.

Según las barreras relacionadas con la Discapacidad, se cree que las personas en Situación de Discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que el resto de los trabajadores, sin embargo, en esta investigación se evidencia que los dos jóvenes son responsables en el cumplimiento de sus deberes, asistiendo con regularidad al trabajo, cumpliendo con su horario y quehaceres diarios.

Supuesto N°3:

Según los resultados obtenidos, mencionamos que el supuesto, “La inclusión laboral implica una mejora en la calidad de vida de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, en cuanto al bienestar, autonomía, ocio y tiempo libre” sí se cumple, en esta investigación, de acuerdo a las opiniones expuestas por los jóvenes en temas de calidad de vida, determinando que la Inclusión Laboral incide de manera positiva en cuanto a bienestar y autonomía, puesto que, se evidencia al momento de decidir acerca del uso de su dinero, pudiendo aportar en sus casas y satisfacer sus necesidades básicas, tales como comprarse ropa, útiles de aseo y además darse algunos gustos, como comprarse artículos tecnológicos y salir a comer.

Por otro lado, se identificó a través de las respuestas de los entrevistados, en cuanto al ocio y tiempo libre, que la Inclusión Laboral no implica una mejora en la calidad de vida de los dos jóvenes, en el aspecto de su bienestar físico, debido a que el trabajo les resta tiempo libre para realizar distintas actividades principalmente estar con sus familias, sintiéndose cansados y llegan a sus hogares solo con ganas de dormir.

5.3. Conclusión según el Objetivo General: “Analizar la opinión de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual sobre su Inclusión Laboral, en relación a su propia experiencia”

El poder conocer la opinión de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, ha permitido un acercamiento al pensamiento y conocimiento de ellos, a través de sus experiencias personales, lo que ha posibilitado comprender como viven ellos mismos la Inclusión Laboral.

De acuerdo a la opinión de los dos jóvenes entrevistados, es fundamental mencionar la importancia del apoyo que recibieron en su trayectoria escolar por parte de los profesionales y sus familias, evidenciándose en el respeto hacia sus intereses y entregando la oportunidad para poder acceder al mundo laboral. Probablemente sin esos apoyos el proceso de Inclusión Laboral hubiese sido más complejo y demoroso.

De acuerdo a la teoría, en la trayectoria escolar se destaca la importancia de encontrar e implementar medidas de acción para ayudar al estudiante a alcanzar sus metas, en este sentido para ambos jóvenes entrevistados ha sido un proceso dinámico y personal y a pesar de las diferentes experiencias vividas, lograron terminar su proceso escolar, lo que favoreció poder acceder a un trabajo.

Además, los distintos talleres laborales en los que estuvieron los jóvenes fueron un aporte, cumpliendo su objetivo al ofrecer alternativas de enseñanza y aprendizaje adecuadas a las características, capacidades y habilidades personales de cada uno de ellos. Sin embargo, la formación que entrega la escuela no es acorde a la realidad laboral donde están insertos los dos jóvenes.

Por otro lado, se ha hecho valer la Ley 20.42, principalmente en uno de sus objetivos el cual busca eliminar toda forma de discriminación hacia las Personas en Situación de Discapacidad. Por lo que es importante destacar que al estar ambos jóvenes incluidos laboralmente, quiere decir en este caso, que han tenido igualdad de oportunidades y por ende, no han sido discriminados de su derecho al trabajo.

El hecho de que ambos jóvenes se sienten parte de su trabajo, se sustenta en la igualdad de oportunidades que recibieron y hace referencia a que la Inclusión Laboral es parte de la Inclusión Social, concretándose en la práctica mediante la incorporación de los dos jóvenes al trabajo.

Por lo cual, la importancia de tener una Normativa Laboral en el país, radica en normar las relaciones que existen en el mundo del trabajo, por ende, es necesario que tanto empleadores, como trabajadores tengan conocimiento de esta para regular las condiciones laborales.

En este sentido, se evidencia que ambos jóvenes tienen conocimiento de la Normativa Laboral al manejar algunos de sus derechos y deberes, lo cual ha aportado, a que su Inclusión Laboral sea más exitosa, visualizándose en la buena relación que mantienen con sus jefes. Además, el hecho de saber cuáles son las obligaciones de la empresa, promueve que no se cometan infracciones laborales contra los jóvenes. Por lo que es fundamental que tanto empleadores como trabajadores manejen la Normativa Laboral para hacer valer sus derechos, cuando corresponda.

Por otro lado, se plantea la cultura inclusiva como una condición necesaria y suficiente para la Inclusión Laboral, que generalmente se presenta como una barrera con la que se encuentran las Personas en Situación de Discapacidad. Sin embargo, en este caso, se evidencia que las empresas en las que se encuentran trabajando ambos jóvenes, ponen en práctica una cultura inclusiva a partir del apoyo que reciben por parte de sus compañeros de trabajo, supervisores y jefes.

Desde la Inclusión Laboral, ambos jóvenes experimentaron relaciones sociales con sus compañeros de manera positiva, pero estas se realizan solamente dentro del trabajo, sin fortalecer lazos de amistad, salir a otros lugares o compartir experiencias. Además en este sentido, ya no dependen de sus familias para decidir si asistir o no a eventos sociales a los cuales los invitan, evidenciándose que el trabajo ha permitido que los jóvenes logren mayor autonomía.

Es importante destacar que en esta investigación la calidad de vida es tomada de manera transversal, puesto que influye también en las otras dimensiones antes mencionadas.

La calidad de vida según la teoría, se experimenta cuando las necesidades de una persona se ven satisfechas y cuando se tiene la oportunidad de mejorar en las áreas vitales más importantes, esto se refleja según la experiencia de cada joven evidenciándose en que su calidad de vida ha cambiado, a partir de su inclusión laboral, obteniendo mayor bienestar, autonomía y desarrollo personal.

La inclusión Laboral relacionada con la calidad de vida de estos dos jóvenes, fue beneficiosa en cuanto al apoyo que recibieron cada uno en su trabajo y al bienestar material, pudiendo ser más autónomos al momento de decidir acerca del uso de su dinero, pudiendo aportar en sus casas y satisfacer sus necesidades básicas como, comprarse ropa, útiles de aseo y además darse algunos gustos, como comprarse artículos tecnológicos y salir a comer.

En cuanto al desarrollo personal los jóvenes, se puede decir que, están continuamente aprendiendo habilidades y competencias nuevas que aportan a sus actividades de la vida diaria, lo que se refleja en que son autónomos y responsables en sus rutinas en el hogar.

Por otra parte, con respecto al bienestar físico, específicamente en el ocio, los jóvenes manifiestan que ya no realizan tantas actividades como lo hacían antes, por ejemplo, ver una película, salir a bailar, etc. Teniendo solo el fin de semana para descansar y pasar tiempo con sus familias, puesto que el trabajo les ha restado tiempo para hacer estas actividades, sintiéndose más cansados, llegando a su casa a realizar quehaceres y luego acostarse a dormir.

Es imperatante mencionar que los avances en materia de Discapacidad en Chile y en el mundo son indiscutibles, puesto que ha ido cambiando la concepción de la Discapacidad en la medida que la sociedad avanza en la teoría y en la práctica, poniendo el foco en las barreras que se generan en el entorno, más que en las condiciones de la propia persona.

Avance que se evidencia en que ambos jóvenes manifiestan su deseo de vivir solos y poder formar una familia, por consiguiente, la Inclusión Laboral aporta a un cambio en la calidad de vida de los jóvenes entrevistados, puesto que varían sus expectativas, sintiéndose satisfechos con su vida, generando mayor grado de seguridad y confianza en sus quehaceres y desarrollo personal.

Por lo tanto, ampliar las oportunidades de acceder a un trabajo decente que sea productivo, que entregue condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad, da cuenta que el trabajo no es solo una actividad productiva que tiene como fin ganar dinero, sino que es un aspecto importante en el desarrollo personal del ser humano.



Finalmente, es necesario que se siga investigando el área de la Inclusión Laboral en Jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, puesto que actualmente en nuestro país es una limitante la escasa información que existe al respecto, principalmente desde la voz de los propios jóvenes, lo que en definitiva permitiría seguir avanzando hacia una sociedad más inclusiva.



SUGERENCIAS.

En base a lo que se pudo observar mediante la realización del estudio, el equipo investigador considera relevante plantear las siguientes sugerencias, compartidas en esta tesis, la cual se puede encontrar en la Biblioteca de la Universidad Católica Silva Henríquez.

- Que exista una reconversión del rol de los talleres laborales, que permita a los estudiantes desarrollarse y participar en ellos de acuerdo a sus intereses oficios que estén acordes a las demandas laborales actuales de la sociedad.
- Que las escuelas especiales o centros de capacitación laboral den a conocer la Normativa Laboral a los jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, para que al momento de acceder a un trabajo tengan manejo de sus derechos y deberes.
- Que las escuelas especiales en su totalidad se suscriban a un enfoque Ecológico y Funcional en donde se comprenda la necesidad de enfrentar a los estudiantes a situaciones laborales reales.
- Que la Universidad Católica Silva Henríquez pueda ofrecer especializaciones en la carrera de Educación Diferencial, que vayan de acuerdo a grupos etarios, pudiendo así indagar aún más en el mundo de la transición a la vida adulta y el trabajo.
- Desarrollar acciones para la Inclusión Laboral, apoyo y seguimiento a jóvenes en Situación de Discapacidad que egresan de la educación especial.
- Tener en consideración la opinión de las personas con en Situación de Discapacidad para las decisiones que se tomen con respecto a su Inclusión Laboral. Tomar en cuenta sus inquietudes puede ser un factor decisivo a la hora de entender qué tipo de trabajos deben realizar.
- Que las empresas otorguen oportunidades de trabajo para los jóvenes en Situación de Discapacidad y orienten al equipo de trabajo para entregar apoyo en el proceso de Inclusión Laboral.

- Fortalecer la motivación y el compromiso de los jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual, por ejemplo, entregando posibilidades de ascenso y capacitación para que puedan aprender nuevas habilidades y conocimientos para desempeñarse en diferentes roles en sus lugares de trabajo.
- Extender el estudio expuesto en esta tesis, utilizando la información obtenida de la investigación, como fuente de nuevos estudios relacionados con la temática.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (25 de agosto de 2008). *Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*. Recuperado el 2016, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=278018>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (14 de mayo de 2009). *Decreto nº 170*. Recuperado el 2016, de Fija normas para determinar los alumnos con Necesidades Educativas Especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para la educación especial: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1012570>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (17 de agosto de 2009). *Ley 20.370*. Obtenido de Artículo número 1: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1006043>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2010). *Historia de la ley nº 20.422*. Recuperado el 2016, de http://www.bcn.cl/catalogo/detalle_libro?bib=233333&tipo_busqueda=basica&busqueda=Igualdad%20de%20oportunidades%20en%20educaci%C3%B3n%20--%20Chile%20&opcion_av2=0&conector_av2=AND
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (10 de febrero de 2010). *Ley nº 20.422*. Obtenido de <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). *Formación cívica*. Recuperado el 2016, de La familia: http://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45662
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (2ª ed.). Madrid, España: La Muralla S.A.
- Caqueo-Urizar, A. U. (abril de 2012). *www.scielo.cl*. Obtenido de www.scielo.cl.
- Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra. (s.f.). *DISCAPACIDAD INTELECTUAL*. Recuperado el abril de 2016, de http://creena.educacion.navarra.es/equipos/psiquicos/pdfs/di_definicion.pdf
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (15 de septiembre de 2015). *Las discapacidades y la salud*. Recuperado el 2016, de Barreras a la participación comunes enfrentadas por las personas con discapacidades: <http://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
- Centurión, D. (diciembre de 2008). *Revista Irundú*. Recuperado el junio de 2016, de De la opinión a la sociedad de la información y del conocimiento: https://www.uaa.edu.py/investigacion/download/irundu_ano4_num2/Dic.2008_pag.9_delaopinionalasociedad.pdf
- Díaz Chamorro, M., Farías Gutiérrez, M., Pérez Morales, J., Rojas Arévalo, W., Rodríguez Macayo, E., & Valladares, M. A. (2010). *Rampas y barreras: Hacia una cultura de la inclusión de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile.



- Dirección del trabajo. (s.f.). *¿Por qué normas se rige la contratación de un trabajador discapacitado?* Recuperado el 2016, de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60767.html>
- Facultad de medicina Universidad de Chile. (2005). *Desafiando la realidad laboral: Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual*. Recuperado el 2015, de <http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/124/109>
- Fundación Iberoamericana Down 21. (febrero de 2010). *La Autonomía y la Inclusión Laboral*. Recuperado el 2016, de <http://www.down21materialdidactico.org/revistaadultos/revista4/autonomia-inclusion-laboral.asp>
- Fundación Iberoamericana Down 21. (s.f.). *El apoyo de la familia en la inserción laboral*. Recuperado el 2016, de http://www.down21.org/?option=com_content&view=category&id=103:el-apoyo-de-la-familia-en-la-insercion-laboral-&Itemid=2175&layout=default
- Fundación Nacional de Discapitados. (s.f.). *Discapacidad en Chile*. Obtenido de <http://www.fnd.cl/discapacidadenchile.html>
- Funes, J. A. (12 de marzo de 2013). *www.innsz.mx*. Obtenido de www.innsz.mx.
- Gobierno de Chile, Conferencia Episcopal de Chile & Universidad Católica Silva Henríquez. (2010). *Rampas y Barreras - Hacia una cultura de la inclusión de las personas con discapacidad*. (R. Rojas Valdés, Ed.) Santiago.
- Gobierno de Chile. (21 de enero de 2016). *Resultados del II Estudio Nacional de la Discapacidad en la población adulta*. Obtenido de <http://www.gob.cl/resultados-del-ii-estudio-nacional-de-la-discapacidad-en-la-poblacion-adulta/>
- Guzmán Rubio, E. M., & Wa Kay Galarza, M. I. (2015). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda.: <http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Guzmán Rubio, E. M., & Wa Kay Galarza, M. I. (2015). *Tesis Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 2016, de Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda.: <http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística* (3 ed.). Caracas : SYPAL.

- INE Chile. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile*. Recuperado el 2016, de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/informeregionmetropolitana.pdf
- Instituto del Bienestar. (20 de marzo de 2015). *Declaración día mundial de la felicidad*. Obtenido de El desafío de compartir el bienestar y la felicidad en el trabajo : <http://www.trabajofeliz.cl/web/files/declara.pdf>
- Las Inclusivas. (s.f.). *Un libro clave: Autodeterminación, participación social y participación laboral- Un programa para jóvenes con discapacidad intelectual*. Recuperado el 2016, de <https://lasinclusivas.wordpress.com/un-libro-clave-autodeterminacion-participacion-social-y-participacion-laboral-un-programa-para-jovenes-con-discapacidad-intelectual/>
- MINEDUC. (2004). *NUEVA PERSPECTIVA Y VISIÓN DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL*. Recuperado el 2016, de http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304151157200.Doc_Nueva_perspectiva_vision_Ed_Especial.pdf
- MINEDUC. (2013). *Guía: Educación para la Transición*. Recuperado el 2016, de Orientaciones técnico – pedagógicas y de gestión institucional para favorecer la Transición hacia una Vida Adulta Activa de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad.: <http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201405051722200.GUIAPARALATRANSICIONedespecial.PDF>
- MINEDUC. (s.f.). *Orientaciones Técnicas para la evaluación diagnóstica de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual*. Recuperado el 2015, de http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201307051012090.Orientaciones_Discapacidad_Intelectual_.pdf
- MINEDUC. (s.f.). *Orientaciones Técnicas para la evaluación diagnóstica de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual*. Recuperado el 2016, de http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201307051012090.Orientaciones_Discapacidad_Intelectual_.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad*. Recuperado el 2016, de Un nuevo enfoque para la inclusión: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Presentacion_resultados_ENDISCII_20012016_Conferencia_Prensa_revisada.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social. (s.f.). *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (Parte 2)*. Obtenido de http://www.senadis.gob.cl/pag/386/925/politica_nacional_para_la_inclusion_social_de_las_personas_con_discapacidad_parte_2

- Ministerio de Educación. (05 de marzo de 1990). *Decreto nº 87*. Obtenido de <http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231709370.DecretoN87.pdf>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Unidad de Educación Especial*. Recuperado el 2016, de <http://www.educacionespecial.mineduc.cl/>
- OMS. (s.f.). *Discapacidad y salud*. Recuperado el 2016, de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- OMS. (s.f.). *Discapacidades*. Recuperado el 2016, de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización de las Naciones Unidas . (s.f.). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 2016, de http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
- Organización de las Naciones Unidas. (13 de diciembre de 2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Organización Internacional del Trabajo . (s.f.). *Empresa Inclusiva* . Recuperado el 2015, de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/links/>
- Organización Internacional del Trabajo & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia*:. Recuperado el 2016, de Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180267.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Recuperado el 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Legislación Laboral*. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ll.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Misión e impacto de la OIT*. Recuperado el 2016, de Promover el empleo, proteger a las personas: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Trabajo decente*. Recuperado el 2016, de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del trabajo; Sociedad de Fomento Fabril. (s.f.). *Empresa Inclusiva*. Recuperado el 2016, de Herramientas de apoyo para la inclusion laboral: <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>



- Organización Internacional del Trabajo; SOFOFA; Mutual de Seguridad. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado el 2016, de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Discapacidad y salud*. Recuperado el 2016, de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Perpiñán Guerras, S. (2013). *Vida familiar, relaciones interpersonales y habilidades sociales*. Obtenido de Habilidades personales para la convivencia familiar: http://discapacidad.fundacionmapfre.org/escueladefamilias/es/imagenes/Mod2-Tema3-Cap1_tcm207-36888.pdf
- Programa de educación especial. (octubre de 2002). *Escuela, familia y discapacidad*. Recuperado el 2016, de Guía para la familia de niños, niñas y jóvenes con discapacidad: http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201305151330350.Guia_familia_N1.pdf
- Quintana Díaz, M. (octubre de 2013). Jornada de actualización: Apoyos transición vida activa. Santiago, Chile.
- Quintana Díaz, M., & Barrera Mardones, D. (2013). *Guía: Educación para la transición*. Obtenido de <http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201405051722200.GUIAPARALATRANSICIONedespecial.PDF>
- Real Academia Española. (s.f.). *Bienestar*. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=bienestar>
- Real Academia Española. (s.f.). *escuela*. Recuperado el 2016, de <http://dle.rae.es/?id=GMFMuVv>
- Real Academia Española. (s.f.). *Opinión*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=R6gqDaZ>
- Red PaPaz. (s.f.). *¿Qué es inclusión familiar?* Recuperado el 2016, de http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=110
- Red PaPaz. (13 de abril de 2011). *¿Qué es inclusión?* Obtenido de http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=75
- Revista chilena de Terapia Ocupacional. (noviembre de 2005). *Desafiando la realidad laboral: Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual*. Recuperado el 2016, de Talleres laborales: http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional/CDA/to_simple/0,1374,SCID=19639&ISID=667&PRT=19120,00.html
- Robert I, s. m. (2008). *www.inico.com*. Obtenido de www.inico.com.
- Rodríguez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (Aljibe, Ed.) Recuperado el 2016, de

- http://metodosdeinvestigacioninterdisciplinaria.bligoo.com.co/media/users/10/528344/files/53953/INVESTIGACION_CUALITATIVA_Rodriguez_et_al.pdf
- Sandín, M. P. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de investigación educativa*, 18(1), 223-242.
- SENADIS. (2013-2020). *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1238>
- SENADIS. (s.f.). *Artículos de inclusión laboral*. Recuperado el 2015, de <http://www.senadis.gob.cl/buscador?search=laboral&x=0&y=0>
- SENADIS. (s.f.). *Líneas de Trabajo Inclusión Laboral*. Recuperado el 2016, de http://www.senadis.gob.cl/pag/448/992/lineas_de_trabajo_inclusion_laboral
- Serrano, P. (2004). *Investigación cualitativa: Restos e interrogantes*.
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (junio de 2013). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 2016, de <https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjVoKSKzoXNAhVHIZAKHXJDBowQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.senadis.gob.cl%2Fdescarga%2Fi%2F829&usg=AFQjCNEXoxnIVz0ctAAmnpWYvkZP3CX5Qg&bvm=bv.123664746,bs.2,d.Y2I>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2013). *Sello Chile Inclusivo*. Recuperado el 2016, de <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1603/documento>
- Servicio Nacional de la Mujer. (s.f.). *CONDICIONANTES DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES*. Obtenido de https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjQzNzE4Mg==Estudio_Condicionantes_de_la_Autonomia_Econ%C3%B3mica_de_las_Mujeres
- Sistema de las Naciones Unidas en Chile. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 2016, de <http://www.onu.cl/onu/sample-page/agencias-fondos-y-programas/oit/>
- Sistemas Educativos Nacionales Chile. (s.f.). *Educación especial*. Recuperado el 2015, de <http://www.oei.es/quipu/chile/CHIL11.PDF>
- Somavía, J. (2014). *El Trabajo Decente*. Obtenido de Una lucha por la dignidad: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Superintendencia de seguridad social. (s.f.). *Servicios de Bienestar sector público*. Recuperado el 2016, de <http://www.suseso.cl/servicios-de-bienestar-sector-publico/>
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. (Aljibe, Ed.) Recuperado el 2016, de <http://es.slideshare.net/elroblal/introduccion-a-los-metodos-cualitativos-de-investigacion-taylor-y-bogdan1>

- Tello Alcaide, R., & Sancho Frías, I. (s.f.). *Potenciación de la autonomía en personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de los derechos humanos*. Recuperado el 2016, de http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel4/sesion3/isancho@ugr.es/TCP_ONENCIAPANEL4ENVIADA.pdf
- Terigi, F. (2009). *Las Trayectorias Escolares*. Recuperado el 2016, de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL004307.pdf>
- UNESCO. (noviembre de 2009). *Experiencias educativas de segunda oportunidad*. Recuperado el 2016, de Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001864/186472s.pdf>
- Universidad de Chile. (4 de abril de 2012). *Independencia no es sinónimo de autonomía*. Obtenido de <http://www.med.uchile.cl/2012/abril/7219-independencia-no-es-sinonimo-de-autonomia.html>
- Valdés, M. (01 de junio de 2012). *Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica*. Recuperado el 2016, de <http://200.89.78.45/index.php/RDP/article/viewFile/19982/21135>
- Verdugo Alonso, M. Á., Gómez Sánchez, L. E., Arias Martínez, B., Santamaría Domínguez, M., Clavero Herrero, d., & Tamarit Cuadrado, J. (2013). *Escala INICO-FEAPS*. Obtenido de Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26363/Herramientas%207_2013.pdf
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. Obtenido de www.senadis.gob.cl/descarga/i/1607/documento
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Recuperado el 2016, de http://www.sence.cl/601/articles-5284_recurso_01.pdf



ANEXOS

Anexo 1: Código del Trabajo

Regula la situación de todo trabajador, dejando de manera explícita deberes y derechos legales de empleadores y trabajadores, fue promulgada 13 de Mayo de 1931, regulando las actividades laborales, donde se establecieron normas y relaciones sociales.

La contratación de un trabajador discapacitado se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo, toda vez que este cuerpo legal no contiene normas especiales al respecto. Sin embargo debe tenerse presente lo dispuesto en la Ley N° 20.422 (D.O. 10.02.2010) que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

En efecto, el artículo 24 de la mencionada ley señala que, toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, debe realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos. La norma agrega que los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deben informarlo en su postulación, para su adaptación.

Ahora bien, respecto de la celebración del contrato de aprendizaje que contempla el Código del Trabajo, el artículo 47 de la ley N° 20.422 establece una norma especial al señalar que las personas con discapacidad pueden celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo sin limitación de edad, lo cual constituye una excepción respecto de la regla general contenida en el artículo 79 del referido Código, que limita la celebración de tal tipo de contrato a las personas menores de 21 años de edad. En consecuencia, en el caso de las personas con discapacidad el contrato de aprendizaje puede celebrarse cualquiera que sea la edad del trabajador.

Por otra parte, cabe agregar que el artículo segundo transitorio de la referida ley modificó el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, relativo al contenido del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, siendo su texto actual el siguiente:

Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

En consecuencia, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad debe contener, además del detalle de las diversas faenas según la edad y sexo de los trabajadores, la indicación de los ajustes y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad prestar sus servicios de manera adecuada. (Dirección del trabajo)

Anexo 2: Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención constituye el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI de Naciones Unidas, cuyo texto fue suscrito por el país a fines de 2006. Esto obliga al Estado chileno a cumplir de manera progresiva con todo el articulado de la Convención. En materia de inclusión laboral, señala:⁷ (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2008)

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

⁷ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
 - f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
 - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
 - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
 - i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
 - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
 - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ley 20.422 que establece La Igualdad de Oportunidades y Normas de Inclusión Laboral para Personas en Situación de Discapacidad, apunta en sus artículos:

Artículo 33. Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad. En caso de no existir las ferias señaladas cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad (Norma vigente y en aplicación).

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

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

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

Artículo 45. En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el ministerio público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.



Artículo 46. La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

Artículo 47. Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código del trabajo, sin limitación de edad.

Anexo 4: Validación de Instrumento

Fecha: 26 de mayo de 2016

Solicitud de Validación de Instrumento a Través de Juicio de Expertos.

La validación del instrumento se realiza con el propósito de verificar la estructura, coherencia y contenido de las preguntas planteadas en la entrevista semiestructurada, que se desea aplicar en la investigación.

La investigación es requerida para optar grado académico de **Licenciada en Educación y al título de Profesora de Educación Diferencial mención en Discapacidad cognitiva y alteraciones severas del desarrollo.**

Solicitamos a usted, en virtud de su expertiz, revise el instrumento participando en su validación, comprometiéndonos a que todos los alcances, correcciones y aportes, serán considerados para la elaboración definitiva del instrumento. Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia en las preguntas de cada uno de los ítems.

Estudiantes:

Paula Fernanda De la Fuente Painequeo

Cynthia Macarena Escobar Navarro

Dania Constanza Parra Cabeza

Tema: Inclusión laboral, desde la voz de los jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.

Objetivo General: Analizar cómo influye la Inclusión laboral en la vida de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.

Objetivos Específicos:

- a) Describir el proceso de Inclusión laboral de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.
- b) Identificar las condiciones laborales desde el punto de vista legal para la Inclusión laboral de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.
- c) Determinar cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.

Pregunta de la investigación: ¿Cuál es la opinión de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual acerca de su proceso de Inclusión Laboral?

Sub preguntas de investigación:

- a) ¿Cuál es el proceso realizado para alcanzar la inclusión laboral de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual?
- b) ¿Cómo las condiciones laborales desde el punto de vista legal influyen en la inclusión laboral de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual?
- c) ¿Cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual?

Supuestos

- a) La escuela no entrega las herramientas necesarias para el proceso de Inclusión laboral.
- b) Los jóvenes no tienen conocimiento de sus derechos y deberes laborales dentro del marco legal.
- c) La inclusión laboral implica una mejora en la calidad de vida de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, en cuanto al bienestar, autonomía e independencia, ocio y tiempo libre.

Se adjunta al final de la entrevista una hoja de registro donde usted podrá señalar su opinión y observaciones al respecto.

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	Observaciones
1. Contextualización. Contextualización del joven con Discapacidad Intelectual antes de su ingreso al ámbito laboral.	¿Asistió a algún centro educacional? ¿Cuál?			
	Antes de pasar al Nivel Laboral, ¿Tuviste oportunidad de explorar e informarte de los distintos Talleres que ofrece el establecimiento educacional?			
	¿Participaste de algún taller laboral en la escuela? Elegiste libremente el taller laboral de tu interés?			
	¿Qué tipos de apoyos te brindó la Escuela para que pudieras encontrar trabajo?			
	¿Has participado en alguna capacitación laboral? ¿De qué? ¿Dónde?			
	¿Qué actividades realizabas mientras estabas sin trabajo?			
	¿Participaste de actividades dentro en tu comunidad?			
	¿Con quién vives?			
	¿Crees que tu familia ha facilitado este proceso de inclusión laboral? ¿te incentivaron a trabajar?			
	¿Tu familia te ayudó a encontrar trabajo? ¿Cómo te apoyaron?			

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	Observación
<p>2. Inclusión Laboral</p> <p>Se concreta una vez que el joven en situación de Discapacidad Intelectual se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de ese trabajo.</p>	<p>¿Tú familia está de acuerdo con que trabajes? ¿Lo considera importante?</p>			
	<p>¿Tuviste dificultades para encontrar trabajo? ¿Cuáles?</p>			
	<p>¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo?</p>			
	<p>¿Qué te motivó a trabajar?</p>			
	<p>¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes?</p>			
	<p>¿Te gusta el trabajo que realizas? ¿Crees que es mucha la responsabilidad?</p>			
	<p>¿Has tenido dificultades en tu desempeño laboral?</p>			
	<p>Su condición de discapacidad, ¿ha influido en sus desempeños laborales?</p>			
	<p>¿Tienes la posibilidad de aclarar dudas en tu trabajo?</p>			
	<p>¿Cómo es la relación con tu jefe?</p>			
	<p>¿Crees que él confía en tu trabajo?</p>			
<p>¿Cómo es la relación con tus compañeros?</p>				
<p>¿Te sientes parte del equipo de trabajo?</p>				
<p>¿Compartes con tus compañeros?</p>				

	¿Participas en actividades de la empresa?			
	¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar? ¿Estas conforme con tu desempeño?			
	¿Qué proyectos u objetivos tiene a mediano y largo plazo?			
	¿Qué aportas tú al ambiente de trabajo?			
	¿Estás conforme con tu desempeño?			
	¿Crees que hay oportunidades de progresar en tu trayectoria laboral?			

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	Observaciones
3. Calidad de vida	¿Eres feliz con tu vida actual?			



<p>Concepto que hace referencia a variados ámbitos de la vida como el bienestar, autonomía e independencia, ocio y tiempo libre. Desde el punto de vista de cómo influye la inclusión laboral a la calidad de vida de los jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.</p>	¿Sientes que tu vida ha cambiado desde que estás trabajando?			
	¿Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades?			
	¿Tienes tiempos para relajar tu mente y tu cuerpo, sin que esto implique hacer alguna actividad concreta?			
	¿Dispones de tiempos para participar en una o más actividades de tu interés?			
	¿Sales a bailar, comer o al cine?			
	¿Sales a compartir con tus compañeros?			
	¿Recibes dinero por tu trabajo?			
	¿Estás conforme con el dinero que ganas? ¿Por qué?			
	¿Tener trabajo te permite ser más independiente?			
	¿El dinero que ganas te alcanza para cubrir tus necesidades, como vestimenta, alimentación?			
¿Cómo te ves? ¿Cómo crees que te miran los demás?				

	¿Te entrega seguridad tu trabajo?			
	¿Eres feliz con tú trabajo?			

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	observaciones
4. Normativa Laboral Derechos y deberes del trabajador.	¿Conoces tus derechos como trabajador?			
	¿Conoces tus deberes como trabajador?			
	¿Tienes contrato de trabajo? ¿Qué duración tiene?			
	¿Consideras que el dinero que recibes está acorde al trabajo que realizas			
	¿El pago lo recibes de manera mensual?			
	¿Recibes algún incentivo o bono adicional a tu pago?			
	¿Recibes la pensión básica de invalidez? ¿conoces como funciona?			
	¿Asistes con regularidad al trabajo?			
	¿Cuántas horas diarias trabajas?			
	¿Realizas horas extras?			
	¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? ¿Cuánto?			
	¿Tienes la oportunidad de negociar con tu jefe, ya sea por trabajo o permisos, etc.?			

	¿Tienes vacaciones? ¿Cuánto tiempo?			
	¿Sabes dónde recurrir si sufres de alguna discriminación o amenaza en el trabajo?			
	¿La empresa proporciona cursos de capacitación para el personal?			

Observaciones y Correcciones Generales

Fecha: 27/05/2016

Datos Experto:

Nombre: Manuel Jesús Quintana Díaz

Título Profesional: Prof. Especialista en Educación Diferencial mención Déficit Visual y Discapacidad Intelectual

Grado Académico: Magíster en Educación

Cargo: Asesor Técnico externo del MINEDUC, Representante Legal Servicios Educativos DIVERSITAT Ltda.

Le rogaríamos consignar si el instrumento revisado para validar, se ajusta a alguna de las siguientes categorías:

- Aceptada
- Rechazada
- Observación

Observaciones:

1. Dimensión Contextualización.

Después de la Preg. 1, incorporaría esta interrogante:

Antes de pasar al Nivel Laboral, ¿tuviste oportunidad de explorar e informarte de los distintos Talleres que ofrece el establecimiento educacional?

Siento que la Preg. 3, debiera quedar antes de la Preg. ¿Has participado en alguna capacitación laboral? ¿De qué? ¿Dónde?

Sugiero modificar la redacción de la Preg. 3:

¿Qué tipos de apoyos te brindó la Escuela para que pudieras encontrar trabajo?

Una Escuela que no anticipa la evaluación de posibles salidas flexibles al empleo desde los Niveles Básicos, tiende a obtener pobres resultados en términos de empleabilidad de sus egresados.

También la redacción de la Preg. 4:

¿Elegiste libremente el Taller Laboral de tu interés?

Una de las grandes problemáticas en materia de Orientación Vocacional y de Formación para el Trabajo, guarda relación con la falta de oportunidades para que los estudiantes exploren, se informen, tomen decisiones informadas y ejerzan la libre determinación respecto de su continuidad de estudios, según intereses, expectativas y posibilidades.

En términos generales, sugiero revisar la redacción de las preguntas para clarificar sus propósitos y facilitar la comprensión por parte del estudiante.

Por ejemplo:

¿Antes de trabajar realizabas otra actividad? ¿Cuál?

Cuando se señala "otra actividad", ¿se hace referencia a una actividad laboral a qué se dedicaba mientras se encontraba inactivo laboralmente.

Siento que se debe precisar si se hace alusión a AVD o actividades de corte laboral.

2. Dimensión Inclusión Laboral

Las Preguntas 2 y 3, las dejaría como 1 y 2 para seguir una secuencia lógica.

Encuentro muy abierta la Preg.: ¿Ha tenido alguna dificultad en el trabajo?

Creo que se debe precisar sus propósitos. ¿Hace alusión a sus desempeños laborales?
¿A las interacciones sociales? ¿Al traslado de su hogar al centro de trabajo?

Evaluar la modificación de la Preg.: ¿En qué situaciones ha influido su discapacidad?

Sugiero: Su condición de discapacidad, ¿han influido en sus desempeños laborales?

En relación a la última Preg. de esta Dimensión, comentar que me parece muy pertinente en tanto se puede precisar si en términos de empleabilidad están las oportunidades de "progresar" en su trayectoria laboral

3. Dimensión Calidad de Vida

Pienso que la Preg. 1 encierra un alto grado de subjetividad.

Tal vez se puede replantear. Por ejemplo: ¿Eres feliz con tu vida actual?

En relación a las Preguntas 5 y 6:

¿Sabrá diferenciar conceptualmente el joven qué es el Ocio y qué el Tiempo Libre?

Tal vez hay que inducir estos conceptos. Por ejemplo:

Tiempo Libre: ¿Dispones de tiempos para participar en una o más actividades de tu interés?

Ocio: ¿Tienes tiempos para relajar tu mente y tu cuerpo, sin que esto implique hacer alguna actividad concreta?

4. Dimensión Normativa Laboral

Me parecen bien las preguntas, pero insisto en que revisen su redacción, de modo que logren mayor efectividad en la recolección de informaciones mucho más precisas al momento de su aplicación.



Manuel J. Quintana

Díaz

Fecha: 26 de mayo de 2016

Solicitud de Validación de Instrumento a Través de Juicio de Expertos.

La validación del instrumento se realiza con el propósito de verificar la estructura, coherencia y contenido de las preguntas planteadas en la entrevista semiestructurada, que se desea aplicar en la investigación.

La investigación es requerida para optar grado académico de **Licenciada en Educación y al título de Profesora de Educación Diferencial mención en Discapacidad cognitiva y alteraciones severas del desarrollo.**

Solicitamos a usted, en virtud de su expertiz, revise el instrumento participando en su validación, comprometiéndonos a que todos los alcances, correcciones y aportes, serán considerados para la elaboración definitiva del instrumento. Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia en las preguntas de cada uno de los ítems.

Estudiantes:

Paula Fernanda De la Fuente Painequeo

Cynthia Macarena Escobar Navarro

Dania Constanza Parra Cabeza

Tema: Inclusión laboral, desde la voz de los jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.

Objetivo General: Analizar cómo influye la Inclusión laboral en la vida de dos jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.

Objetivos Específicos:

- d) Describir el proceso de Inclusión laboral de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.
- e) Identificar las condiciones laborales desde el punto de vista legal para la Inclusión laboral de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.
- f) Determinar cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual.

Pregunta de la investigación: ¿Cuál es la opinión de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual acerca de su proceso de Inclusión Laboral?

Sub preguntas de investigación:

- d) ¿Cuál es el proceso realizado para alcanzar la inclusión laboral de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual?
- e) ¿Cómo las condiciones laborales desde el punto de vista legal influyen en la inclusión laboral de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual?
- f) ¿Cómo incide la Inclusión laboral en la calidad de vida de 2 jóvenes en Situación de Discapacidad Intelectual?

Supuestos

- d) La escuela no entrega las herramientas necesarias para el proceso de Inclusión laboral.
- e) Los jóvenes no tienen conocimiento de sus derechos y deberes laborales dentro del marco legal.

- f) La inclusión laboral implica una mejora en la calidad de vida de 2 jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, en cuanto al bienestar, autonomía e independencia, ocio y tiempo libre.

Se adjunta al final de la entrevista una hoja de registro donde usted podrá señalar su opinión y observaciones al respecto.

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	Observaciones
1. Contextualización. Contextualización del joven con Discapacidad Intelectual antes de su ingreso al ámbito laboral.	¿Asistió a algún centro educacional? ¿Cuál?			
	Antes de pasar al Nivel Laboral, ¿Tuviste oportunidad de explorar e informarte de los distintos Talleres que ofrece el establecimiento educacional?			
	¿Participaste de algún taller laboral en la escuela? Elegiste libremente el taller laboral de tu interés?			
	¿Qué tipos de apoyos te brindó la Escuela para que pudieras encontrar trabajo?			
	¿Has participado en alguna capacitación laboral? ¿De qué? ¿Dónde?			
	¿Qué actividades realizabas mientras estabas sin trabajo?			
	¿Participaste de actividades dentro en tu comunidad?			
	¿Con quién vives?			
	¿Crees que tu familia ha facilitado este proceso de inclusión laboral? ¿te incentivaron a trabajar?			
	¿Tu familia te ayudó a encontrar trabajo? ¿Cómo te apoyaron?			

	¿Tu familia está de acuerdo con que trabajes? ¿Lo considera importante?			
	¿Qué te motivó a trabajar?			
Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	Observación
2. Inclusión Laboral Se concreta una vez que el joven en situación de Discapacidad Intelectual se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de ese trabajo.	¿Tuviste dificultades para encontrar trabajo? ¿Cuáles?			
	¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo?			
	¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes?			
	¿Te gusta el trabajo que realizas? ¿Crees que es mucha la responsabilidad?			
	¿Has tenido dificultades en tu desempeño laboral?			
	Su condición de discapacidad, ¿ha influido en sus desempeños laborales?			
	¿Tienes la posibilidad de aclarar dudas en tu trabajo?			
	¿Cómo es la relación con tu jefe?			
	¿Crees que él confía en tu trabajo?			

	¿Cómo es la relación con tus compañeros?			
	¿Te sientes parte del equipo de trabajo?			
	¿Compartes con tus compañeros?			
	¿Participas en actividades de la empresa?			
	¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar? ¿Estas conforme con tu desempeño?			
	¿Qué proyectos u objetivos tiene a mediano y largo plazo?			
	¿Qué aportas tú al ambiente de trabajo?			
	¿Estás conforme con tu desempeño?			
	¿Crees que hay oportunidades de progresar en tu trayectoria laboral?			

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	Observaciones
<p>3. Calidad de vida</p> <p>Concepto que hace referencia a variados ámbitos de la vida como el bienestar, autonomía e independencia, ocio y tiempo libre. Desde el punto de vista de cómo influye la inclusión laboral a la calidad de vida de los jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual.</p>	¿Eres feliz con tu vida actual?			
	¿Sientes que tu vida ha cambiado desde que estás trabajando?			
	¿Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades?			
	¿Tienes tiempos para relajar tu mente y tu cuerpo, sin que esto implique hacer alguna actividad concreta?			
	¿Dispones de tiempos para participar en una o más actividades de tu interés?			
	¿Sales a bailar, comer o al cine?			
	¿Sales a compartir con tus compañeros?			
	¿Recibes dinero por tu trabajo?			
	¿Estás conforme con el dinero que ganas? ¿Por qué?			
	¿Tener trabajo te permite ser más independiente?			

	¿El dinero que ganas te alcanza para cubrir tus necesidades, como vestimenta, alimentación?			
	¿Cómo te ves? ¿Cómo crees que te miran los demás?			
	¿Te entrega seguridad tu trabajo?			
	¿Eres feliz con tú trabajo?			

Dimensión	Preguntas	Acepto	Rechazado	observaciones
4. Normativa Laboral Derechos y deberes del trabajador.	¿Conoces tus derechos como trabajador?			
	¿Conoces tus deberes como trabajador?			
	¿Tienes contrato de trabajo? ¿Qué duración tiene?			
	¿Consideras que el dinero que recibes está acorde al trabajo que realizas			
	¿El pago lo recibes de manera mensual?			
	¿Recibes algún incentivo o bono adicional a tu pago?			
	¿Recibes la pensión básica de invalidez? ¿conoces como funciona?			
	¿Asistes con regularidad al trabajo?			
	¿Cuántas horas diarias trabajas?			
	¿Realizas horas extras?			

	¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? ¿Cuánto?			
	¿Tienes la oportunidad de negociar con tu jefe, ya sea por trabajo o permisos, etc.?			
	¿Tienes vacaciones? ¿Cuánto tiempo?			
	¿Sabes dónde recurrir si sufres de alguna discriminación o amenaza en el trabajo?			
	¿La empresa proporciona cursos de capacitación para el personal?			

Observaciones y Correcciones Generales

Datos Experto:

Nombre: Marcelo Palominos Bastias.

Título Profesional: Profesor de Educación Diferencial, licenciado en educación.

Grado Académico: Magister en educación y Doctorando en educación.

Cargo: Profesor.

Le rogaríamos consignar si el instrumento revisado para validar, se ajusta a alguna de las siguientes categorías:

- Aceptada
- Rechazada
- Observación

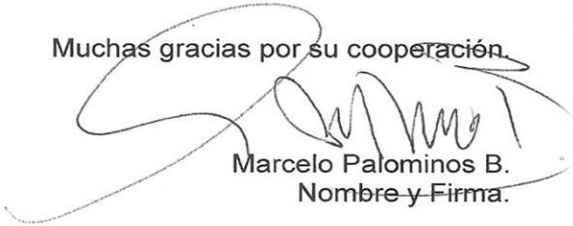


○ **Observaciones:**

- Es necesario hacer modificaciones a las preguntas, se observa conceptos muy complejos (abstractos), situación que dificultaría la respuesta de los jóvenes en situación de Discapacidad cognitiva.

Las dimensiones están bien definidas, si bien el objetivo general es conocer cuál es la opinión de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual, se observa que las preguntas están construidas para responder en forma dicotómica, por lo que se sugiere complementar estas, con ejemplos concretos para contar con más información de parte de los entrevistados.

Muchas gracias por su cooperación.


Marcelo Palominos B.
Nombre y Firma.

Anexo 5: Transcripción de Entrevistas

Fecha 15 de mayo del 2016

Entrevista transcrita N°1

Identificación

Nombre: Juan Patricio Fernández Torres

Edad: 29

Sexo: Masculino

¿Con quién vives?: Con mi Papá, mamá. (Es el menor de sus hermanos, 4)

¿Hace cuánto trabajas aquí?: 8 años

Contextualización

1. ¿Asistió a alguna escuela? ¿Cómo se llamaba?

Sí, si fui a la escuela, llegué hasta octavo. Es que antes en mi pasado estuve en colegio especial, que no era ni básica, ni enseñanza media. Era de esos colegios en donde se hacen prácticas y pre prácticas, talleres laborales.

Era un colegio que a mí no me convenía, yo partí en el 2003 y me retiré en el 2008. Se llamaba centro de capacitación laboral Santiago y en el colegio que terminé la básica se llama Domingo Faustino Sarmiento.

2. ¿Esa era una escuela especial o regular?

Regular, de puente alto.

3. ¿Participaste de algún taller laboral en la escuela? De cocina, artesanía, jabonería etc.

Sì, en dos.

4. ¿Tú elegiste el taller laboral? ¿Qué hacías?

Yo lo elegí, lo decidí.

Es que mi papá me lo autorizó y yo lo quise.

Enseñaban a hacer cosas ricas como queques, comida tradicional, me toco con una profesora súper pesa igual, es mi pasado.

5. ¿Te gustaban los talleres de la escuela? ¿Era lo que tú querías hacer? ¿Por qué?

Si me gustaban.

6. ¿Cómo te apoyó la escuela para encontrar trabajo? ¿Te preparó para una entrevista?

La psicóloga me ayudó.

7. ¿Qué otras cosas hiciste antes de entrar a trabajar? ¿Estabas en tu casa o estudiabas?

Es que antes no trabajaba, yo en ese trabajo partí a trabajar.

¿Aquí (Mc Donalls)?

Sí.

¿Estabas en tu casa o estudiabas?

Estaba estudiando, en mi casa, ayudaba a hacer el aseo en mi casa, estaba practicando cortes, cortando las verduras, aprendía freír, yo soy malo para freír, también soy malo para pelar y freír papas.

¿Quién te ayudaba?

Mi mamá, es un caso especial, cuando se enoja es un caso especial, ya tiene 65 años.

8. ¿Realizaste algún trabajo en tu casa, población o comuna?

No es que antes no he trabajado, es mi primer trabajo (Mc Donalls), llevo 8 años, voy pa' los 9.

9. ¿Tu familia te ayudó a encontrar trabajo? ¿Quién te acompañó?

No, podría conseguir otro trabajo que en ese, aquí se gana poco, pero buen dinero igual.

¿Tuviste que hacer algún curriculum o entrevista?

Sí, me hicieron unos curriculum.

¿Quién te ayudó?

La psicóloga me hizo una entrevista, me dijo tu quieres estudiar, tu quieres hacer la media, me dijo tú no puedes hacer la media porque es muy difícil, te puede irte mal.

¿Quién te acompañó a la entrevista o en tu primer día acá?

La terapeuta, en el 2007, conocí a una terapeuta que me hizo todos los papeles y en septiembre del 2007 tuve que ir a una entrevista y ahí me tocó con un jefe muy



pesado, pero igual era muy buena persona, buen jefe eso sí, pero era pesado, me tenía buena, me quería muchísimo. Era un signo incompatible, sagitario.

Igual es difícil encontrar otro trabajo, en otro trabajo te echan al tiro.

¿Por qué lo dices? ¿Has buscado o tú crees que es difícil?

Yo creo que es difícil porque tenía un trabajo, llegaba atrasado y te echan al tiro.

¿Acá llegas atrasado? ¿Mucho?

Sí, si he llegado atrasado, antes llegaba atrasado, pero me estoy poniendo las pilas, me cuesta llegar temprano, es que es tremendo pique.

¿A qué hora entras?

A las 9:30 de la mañana

10. ¿Tu familia se alegró de tu nuevo trabajo? ¿Por qué?

Sí, claro. A mi mamá si le gusta.

¿Ella siempre quiso que trabajaras o no quería que salieras de la casa?

Mi mamá siempre quiso que trabajara, es que cuando era más chico no quería que trabajara.

11. ¿Estás emocionado (contento), con tu trabajo? ¿Por qué?

Me gusta mi trabajo, ahora no tanto, más o menos, es que hay muchísima gente que hace lo mismo, uno se aburre, es que en todas partes es lo mismo, en todas partes se puede aburrir.

12. ¿Cómo aprendiste este trabajo? ¿Alguien te enseñó cómo hacerlo?

Sí, Alguien me enseñó, yo aprendí, mi compañera también me enseñó.

¿Los primeros días cómo fueron? ¿Te acuerdas?

Ósea sí, como siempre, lo que pasa es que yo antes no barría mucho, cuando empecé a trabajar, aprendí de a poquito.

Inclusión laboral

13. ¿Fue difícil encontrar trabajo por qué?

Antes sí, me demoré, yo fui a la entrevista en el 2007 y me demoré como 8 meses, casi un año.

¿Ibas a entrevistas?

Sí, fui a una entrevista

¿Fuiste a otros lados igual a buscar trabajo?

No, solo en el Mc donalls de aquí.

14. ¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes? (Alegre, triste, cómodo)

Sí, porque es bonito, agradable, porque conseguir otro trabajo es muy difícil, gano poco, pero es buena plata, bueno todos queremos ganar más, hay que pegarse con una piedra en el pecho igual.

A veces soy muy ambicioso.

15. ¿Te gusta el trabajo que realizas? (asistes todos los días, llegas a la hora, cumples con lo que te piden)

Sí, de lunes a viernes.

¿No faltas mucho?

Sí, si falté el día miércoles.

¿Por qué faltaste?

Porque mi mamá se compró una lavadora, ya y la otra persona mi abueli no lo atendía, ya y tenía la puerta cerrada con llave.

¿Y qué hiciste avisaste?

No le dije que de un problema de infección, dije que tenía el problema de una vacuna, que me dio una mala reacción. Es que a mí no me gusta mentir, pero cuando me hacen mentir, ahí miento.

¿Quién te hizo mentir?

Mi mamá, mi papá.

16. ¿Has tenido problemas en el trabajo? Como por ejemplo, discusiones con los jefes, con tus compañeros o aprender a realizar el trabajo.

Sí, claro, con un jefe tuve problemas.

¿Por qué? ¿Qué pasó?

Ya, es que el lunes le iba a mostrar las predicciones y era horario de shopping, ya y mi jefe Joandri, se llama Joandri y es venezolano, me habló así como con mala actitud, yo me sentí mal y me fui rápido.

¿Te dijo alguna mala palabra?

Me dijo “Patricio, después hagamos eso, preocúpese de arriba”, así me lo habló.

¿Fue su actitud lo que te molestó?

Sí, es que hora de shopping, que se llena mucha gente.

¿Cómo te llevas con tus compañeros?

Bien, mis compañeros, nos llevamos bien.



¿Cómo te llevas con los clientes? ¿Has tenido problemas?

Clientes sí, hay buenos y malos clientes, antes tenía problemas con los clientes

¿Por qué?

En todas partes es lo mismo, hay buenas y malas personas

¿Te trataban mal o eran pesados?

Sí, eran pesados, hay gente de toda clase.

17. Cuando tienes problemas en el trabajo ¿Quién te ayuda, tu jefe, compañeros, amigos, etc?

Pido ayuda a quien sea, es que yo soy muy sensible, es que los cáncer son muy sensibles, mi papá y mamá también son sensibles.

¿Todos están dispuestos a ayudar cuando necesitas ayuda?

Sí, yo creo que con ayuda resultan mejor las cosas

18. ¿Cómo te llevas con tu jefe? Por ejemplo, deja que hagas tu trabajo solo.

¿Él es tu único jefe o tiene más jefes?

Él es el asistente de la jefa Andrea, ella es la mayor.

¿Cómo te llevas con ellos?

Me llevo bien, es que mi jefa tiene un carácter muy fuerte, es que yo no tengo carácter fuerte, yo soy dócil.

¿Dejan que hagas tu trabajo solo, independiente?

Sí, el Jorge me dice “Pato podí hacer abajo”, es que son muy mandones, es que todos tenemos ordenes, hay que entender que todos tenemos órdenes.

19. ¿Cómo te llevas con tus compañeros? ¿Te sientes parte del equipo de trabajo?

¿Te cuidan? ¿Te ayudan?

Sí, nos llevamos bien, la Paula mi compañera, es gritona, cascarrabias, no es pesa, pero es gritona.

¿Te cuidan?

Sí, igual

¿Cómo notas que te cuidan y que te ayudan?

Teníamos una compañera antes que me decía que no hay que confiar en la gente, en la gente extraña.

20. En los ratos libres o de colación ¿Conversas con tus compañeros, se ríen, comparten?

Sí, hoy día no hablé ná, porque hay compañeros que son rotos, ordinarios, hay como dos compañeras que son pesadas, un compañero que dice que es gay.

¿Los otros días como son?

Son distintos, depende del día. Hoy día hablé con mi jefe de lo que sucedió el lunes

21. ¿Participas en actividades de la empresa? Por ejemplo, en celebraciones o aniversarios

Antes hacían celebración de cabros chicos

¿Y celebraciones con tus compañeros, como el aniversario del Mc Donalls?

Así como una fiesta, sí.

¿Tú vas?

No voy, antes iban a la discoteca también

¿Fuiste alguna vez?

No, es en Bellavista

¿Te invitan?

Sí, una vez me invitaron

22. ¿Te gustaría cambiar de trabajo? ¿Por qué?

Sí, claro

¿Qué te gustaría hacer?

Trabajar, aprender a hacer otra cosa o también me gustaría trabajar en una repostería. Me acuerdo que yo quería estudiar actuación, pero mi papá me dijo que no puedo porque es muy difícil, dice que estudie repostería.

¿Te gustaría trabajar acá, pero en cocina?

Es que yo soy muy lento.

¿No te han dado la oportunidad o tú no has querido?

No he querido, es que donde llevo mucho tiempo.

Calidad de vida

23. ¿Eres feliz con tu vida? ¿Por qué?

Sí, más o menos, si igual soy feliz con lo que tengo, es que no he conseguido mi media naranja, quería un signo que me corresponda, pareja ideal. La psicóloga me decía que tengo que encontrar alguien que me entienda, que me comprenda.

24. ¿Sientes que tu vida ha cambiado desde que estás trabajando? Por ejemplo, puedes comprarte las cosas que quieres o sales más seguido.

Sí, más o menos, claro, es que antes encontré a todo el mundo pesado, pero ellos no son pesados.

¿Ahora puedes comprarte más cosas o hacer otras cosas?

Ha cambiado, ayudo a mi mamá a comprar la mercadería, me he comprado calzoncillos, también polerón, pantalón, zapatillas

¿Sales más seguido?

La semana pasada salí más seguido, fui a Macul, fui a conocer Macul, fui solo.

¿A qué fuiste?

Nos vamos a cambiar de casa, pero cambiarse es caro.

¿Te quieres a vivir solo?

Si estuviera con alguien, a lo mejor viviría solo. Si pudiera tener un hijo sí, pero tener un hijo es terrible difícil, nadie está preparado, todo a su tiempo.

¿Sales a comer o al cine?

Sí, en vacaciones.

25. ¿Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades como salir después del trabajo, hacer deporte o descansar?

Para hacer deporte me cuesta un mundo

¿Antes hacías deporte?

Sí, en el colegio, ahora no.

¿Por qué?

Porque no es una comuna de muy buen barrio.

¿Qué hacías después si no hacías deporte?

Me quedaba encerrado en la casa salía a caminar salía en bicicleta ahora ya no porque lo encuentro peligroso.

Llego a mi casa, veo tele ayudo a hacer las cosas de la casa.

26. ¿Descansas en algún momento del día en tu casa?

Si descanso más los fines de semana si

27. ¿Tienes tiempo de hacer deporte, ver una película o salir a comer?

No hago deporte porque me he puesto malo para el deporte.

¿Sales a comer a algún restaurante?

He salido a comer a eso de las pizzas el Juan maestro.

28. ¿Sales a bailar, a comer o al cine, con tus compañeros?

Antes bailaba cuando mi prima hacia carrete, pero me he puesto malo para bailar.

Una vez fui a la casa de una compañera la paula hace como cuatro años

Con mi mamá o solo he salido.

29. ¿Recibes dinero por tu trabajo? ¿Lo recibes tú u otra persona?

Sí, pero yo no sé cómo se ocupan esas máquinas para sacar dinero, yo no sé eso mi mamá me ayuda.

Mi mamá me la entrega y yo reparto, pago las deudas que tengo que pago lo que debo, junto ahorro en la copeuch. Me acuerdo que el año pasado ahorre casi 195 mil pesos en un año.

30. ¿Con el dinero que ganas, puedes comprar las cosas que necesitas, vestimentas, alimentación, útiles de aseo etc.?

Claro, me compre una cama, el colchón de una cama.

¿Entonces con el dinero que ganas puedes comprar todo lo que necesitas?

Claro, nunca he aprendido a manejar autos solo se andar en bicicleta.

¿Pero te gustaría tener auto?

Sí, me gustaría aprender a manejar, quisiera aprender si uno se lo propone.

31. ¿Tienes miedo de perder el trabajo? ¿Por qué?

En este año me dio un poco de miedo, si voy a otro trabajo no voy a estar con la misma gente, me da miedo cambiar de rumbo.

¿Alguna vez te han dicho a la próxima te irás despedido?

Bueno si me despiden me tendrían que pagar todo no les conviene.

Normativa laboral

32. ¿Conoces tus derechos como trabajador? Como por ejemplo, sueldo mínimo, horas de almuerzo u horas extras.

Sí, de lo que gano sí

Media hora de almuerzo y en otras ocasiones me paso a las 3 salgo a colación, igual da hambre.

A veces me dan una colación una bebida chica y una media luna.

¿Sabes cómo es el tema de las horas extras te pagan más?

Las horas extras depende de la hora, si uno se queda más le pagan más.

¿Y eso es porque tu quieres o porque te piden?

A veces me piden y también yo quiero.

33. ¿Conoces tus deberes como trabajador? Como por ejemplo, cumplir horarios de ingreso y salida, asistir todos los días.

Avances falto.

Sí, conozco, Entro a las 9:30 y salgo a las 18:00 antes entraba a las 13:00 y salía a las 19:30 me cambiaron el horario hace 4 años

¿Porque te cambiaron el horario?

Vino una persona extraña que me pegó un “casuchaso”, no era tan cliente, fue afuera, un delincuente parece.

Por decisión de los jefes, porque ocurrió algo grave cuando me quedaba trabajando hasta las 8

¿Y porque fue porque te pegó?

No me acuerdo algo hubo.

¿Asistes todos los días al trabajo?

Sí.

34. ¿A qué hora entras y sales del trabajo?

Entro a las 9:30 y salgo a las 18:00.

35. ¿Tienes contrato de trabajo? ¿Sabes cuánto dura?

Sí, no sé cuánto dura, si he firmado y he pedido la copia.

36. ¿Recibes algún dinero aparte de tu sueldo, como bono de incentivo o aguinaldo?

Sí.

¿Y son buenos los aguinaldos?

Me dan en las fiestas patrias para el 18 no sé si me darán el aguinaldo pero dan por horas extras.

Para dar aguinaldo son así (gesto mano apretada).

37. ¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? Por ejemplo, en la colación o sentarse ¿Cuánto?

Solo la media hora de colación.

¿Y te sientas en algún momento?

Si me canso me siento unos segundos

38. ¿Si necesitas un permiso para ir al médico o hacer algún trámite, tu jefe te lo da?

Por ejemplo una vez que me sucedió un accidente en el dedo ahí me jefa me autorizo y me dio permiso me tuvieron que llevar a la ASCH.

39. ¿Tienes vacaciones? ¿Cuánto tiempo?

3 semanas, todos los años 3 semanas, vacaciones de invierno no.

40. ¿Algún jefe, compañero o cliente, te ha molestado o insultado en el trabajo?

¿Cómo te sentiste? ¿Le contaste a alguien?

Cuando me hablo con mal actitud me sentí mal anduve muy sensible.

¿Y le contaste a alguien?

Si a mis compañeros y a mi mamá.

¿Qué te dijeron ellos?

Que así son todos los jefes.

¿Qué opinaron tus compañeros de que te tratara con esa actitud te dijeron algo?

Les dije a unas compañeras y como que se rieron, yo creo que me entendieron.

41. ¿La empresa realiza cursos para aprender cosas nuevas?

Sí, yo creo que sí.

¿Alguna vez te has enterado de alguna?

No sé, no he sabido.

¿Eligen el empleado del mes?

Sí.

¿Y tú has sido?

No.

¿En estos 8 años?

No nunca.

Entrevista Transcrita N°2

Identificación:

Nombre: María José Harasic Orellana.

Edad: 25 años.

Sexo: Femenino.

¿Con quién vives?: con mi mama, mi abuelo y yo.



¿Hace cuánto trabajas aquí?: 3 meses.

Contextualización

1. ¿Asistió a alguna escuela? ¿Cómo se llamaba?

Sí, al Santa Teresita de Ávila.

2. ¿Era una escuela especial o regular?

Escuela especial.

3. ¿Participaste de algún taller laboral en la escuela?

El taller de cocina y manualidades.

4. ¿Tú elegiste el taller laboral? ¿Qué hacías?

Me querían mandar de nuevo al de cocina e hice show y no quise.

¿No te gustaba?

No siempre hacíamos lo mismo.

¿Te aburrías?

Sí.

¿Entonces después te mandaron al taller de manualidades?

Si, hacíamos artesanía.

5. ¿Te gustaban los talleres de la escuela? ¿Era lo que tú querías hacer? ¿Por qué?

Sí, me gustan

¿Por qué te gusta más el de manualidades y no el de cocina?

Porque en el de manualidades hacíamos cosas bonitas y en cocina hacíamos siempre lo mismo, hacíamos pan amasado, era pa` puro comer.

¿No te gustaba mucho la cocina?

No.

¿Tú vendías las manualidades que hacías en el colegio?

Los apoderados los compran.

6. ¿Cómo te apoyó la escuela para encontrar trabajo o la encontraste tú? ¿Te preparó para una entrevista?

No, la escuela.

¿La escuela hizo el contacto?

Sí.

¿Alguien te preparo para una entrevista?

No, el colegio hizo todo.

¿No hubo entrevista ni curriculum?

No, nada.

7. ¿Qué otras cosas hiciste antes de entrar a trabajar? ¿Estabas en tu casa o estudiabas?

Estaba en el colegio, hacíamos una botella con cascara de huevo.

8. ¿Realizaste algún trabajo en tu casa, población o comuna?

No, entre al tiro a trabajar después del colegio.

9. ¿Tu familia te ayudó a encontrar trabajo? ¿Quién te acompañó?

El primer día, el tío Sergio nos fue a dejar con la pauta.

¿Quién es él?

Un tío del colegio.

10. ¿Tu familia se alegró de tu nuevo trabajo? ¿Por qué?

Mi mama estaba contenta.

¿Ella quería que trabajaras?

Sí.

¿Y tú querías trabajar?

Sí.

11. ¿Estás emocionado (contento), con tu trabajo? ¿Por qué?

Sí, porque es primera vez que trabajo en repuestos de auto, me gusto más esto, me gusto porque nunca he hecho esto.

¿Te gusto por ser algo nuevo?

Si, por algo nuevo.

12. ¿Cómo aprendiste este trabajo? ¿Alguien te enseñó cómo hacerlo?

En la empresa enseña.

¿Fuiste a una capacitación?

Sí, hice una capacitación en el colegio, tuvimos que estar 2 meses allá.

¿Y allá en el trabajo al alguien que los sigue apoyando?

Sí, tenemos supervisores.

Inclusión laboral

13. ¿Fue difícil encontrar trabajo por qué? ¿tuviste que postular en el colegio?

No nada, el terapeuta nos dijo un mes antes que teníamos que entrar a trabajar, y hacer la capacitación.



¿Ahí tú no escogiste el lugar?

Me mandaron por el colegio a trabajar.

14. ¿Te gusta el lugar donde trabajas? ¿Cómo te sientes? (Alegre, triste, cómodo)

Sí, me siento feliz, me levanto a las 5:30 de la mañana.

15. ¿Te gusta el trabajo que realizas? (asistes todos los días, llegas a la hora, cumples con lo que te piden)

Voy todos los días.

¿No has faltado ningún día?

No.

¿Y cumples con todo lo que te piden?

Sí, voy a almorzar a la 1:30.

16. ¿Has tenido problemas en el trabajo? Como por ejemplo, discusiones con los jefes, con tus compañeros o aprender a realizar el trabajo.

No, ningún problema.

¿Y con los supervisores?

No, ninguno, son simpáticos.

17. Cuando tienes problemas en el trabajo ¿Quién te ayuda, tu jefe, compañeros, amigos, etc.?

Mi supervisor.

¿Siempre está dispuesto a ayudarte?

Sí.

18. ¿Cómo te llevas con tu jefe? Por ejemplo, deja que hagas tu trabajo solo.

Bien, ahora estoy con un compañero que me está enseñando como hacer cálculos, me está enseñando a como contar todo eso.

¿Todavía estas aprendiendo?

Sí.

19. ¿Cómo te llevas con tus compañeros? ¿Te sientes parte del equipo de trabajo?

¿Te cuidan? ¿Te ayudan?

Bien todos bien, tenemos un break como de media hora, es a las diez de la mañana, tomamos un té o un café vamos al baño y todo.

¿Todos los trabajadores tienen ese break?

Sí.

¿Y tiran la talla se ríen?

Sí, tengo dos compañeros que son abuelitos y yo los molesto y se enojan jajajajaja.



¿Te sientes parte del equipo de trabajo?

Sí.

¿Te cuidan, te dan cariño?

Sí.

20. En los ratos libres o de colación ¿Conversas con tus compañeros, se ríen, comparten?

Comparto con mis compañeros.

21. ¿Participas en actividades de la empresa? Por ejemplo, en celebraciones o aniversarios

Va hacer el aniversario del trabajo pero no sé si me van a invitar, porque van los que están contratados no más.

22. ¿Te gustaría cambiar de trabajo? ¿Por qué?

No, me gusta ahí.

¿Estas contenta ahí?

Sí.

Calidad de vida

23. ¿Eres feliz con tu vida? ¿Por qué?

Sí, no me gusta ser gorda pero estoy esperando una operación para bajar de peso, un bypass gástrico, bajo pero después subo.

24. ¿Sientes que tu vida ha cambiado desde que estás trabajando? Por ejemplo, puedes comprarte las cosas que quieres o sales más seguido.

Sí, llego más tarde y no puedo ver a mis sobrinos, cuando llego están durmiendo.

¿Puedes comprarte cosas?

Recibo una pensión de invalidez y con eso mi mama me presta la tarjeta Ripley y yo saco cosas y después tengo que pagar, pago las cuotas.

¿Qué haces con el pago de tu trabajo?

Me compro ropa.

25. ¿Te gusta tu horario de trabajo? ¿El horario te permite realizar otras actividades como salir después del trabajo, hacer deporte o descansar?

No, entro muy temprano.

26. ¿Descansas después de llegar a la casa o solo los fin de semana? ¿Qué haces los sábados y los domingos?

Llego a tomar once o si no me baño me seco el pelo y me acuesto.

Más rato voy a ir al persa con mi mama (sábado).

27. ¿Tienes tiempo de hacer deporte, ver una película o salir a comer?

Para hacer deportes no, no me gusta. Hace tiempo que no veo una película.

28. ¿Sales a bailar, a comer o al cine, con tus compañeros?

No salgo a bailar, me invitaron a un cumpleaños y no quise ir, por que acompañe a mi mama a arreglar el teléfono al centro, a veces invito a mi mama a comer, vamos a comer pollo en el KFC.

¿Y sales con tus compañeros del trabajo?

No.

¿No se ha dado la oportunidad de salir?

No.

29. ¿Recibes dinero por tu trabajo? ¿Lo recibes tú u otra persona?

Sí, la recibo yo.

¿Cómo te pagan en efectivo o te depositan?

Voy al SERVIPAG, con el carnet de identidad.

¿Vas sola o alguien te acompaña?

Voy con mi mamá.

30. ¿Con el dinero que ganas, puedes comprar las cosas que necesitas, vestimenta, alimentación, útiles de aseo etc.?

Este mes que viene me voy a comprar zapatillas, porque las tengo están todas malas.

¿Te compras cosas para ti o ayudas en la casa?

Gasto la plata en mí, para la casa no doy nada.

¿Te compras tus útiles de aseo? Ejemplo tu colonia, desodorante, etc.

Ella me compra el desodorante después yo se lo pago no más.

¿Usted maneja su propia plata?

Sí.

31. ¿Tienes miedo de perder el trabajo? ¿Por qué?

No estoy segura, si soy responsable, pido permiso un día antes cuando tengo médico, me dan permiso.

32. ¿Conoces tus derechos como trabajador? Como por ejemplo, sueldo mínimo, horas de almuerzo u horas extras.

No.

¿Pero te han pedido que te quedes un tiempo más trabajando?

No.

Normativa Laboral

33. ¿Conoces tus deberes como trabajador? Como por ejemplo, cumplir horarios de ingreso y salida, asistir todos los días.

¿Asistes todos los días al trabajo?

Sí, Llegamos a las 7:50 y tomamos desayuno.

34. ¿A qué hora entras y sales del trabajo?

8:300 a 18:00.

¿Y a esa hora tú te integras y ya sabes que trabajo tienes que hacer?

Todos los días tenemos una reunión y nos dicen que tenemos que hacer en el día.

35. ¿Tienes contrato de trabajo? ¿Sabes cuánto dura?

No tengo contrato.

36. ¿Recibes algún dinero aparte de tu sueldo, como bono de incentivo o aguinaldo?

No, nada.

37. ¿Tienes tiempo de descanso en el trabajo? Por ejemplo, en la colación o sentarse ¿Cuánto?

Break de media hora, y la colación de 13:30 a 14:30.

38. ¿Si necesitas un permiso para ir al médico o hacer algún trámite, tu jefe te lo da?

Pido permiso un día antes cuando tengo médico.

39. ¿Tienes vacaciones? ¿Cuánto tiempo?

No he tenido vacaciones porque llevo poco tiempo trabajando.

40. ¿Algún jefe, compañero o cliente, te ha molestado o insultado en el trabajo?

¿Cómo te sentiste? ¿Le contaste a alguien?

No, nada es buena la relación.

41. ¿La empresa realiza cursos para aprender cosas nuevas?

Hacen curso para manejar maquinarias.