



FACULTAD DE EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EDUCACIÓN DIFERENCIAL

FACTORES QUE POSIBILITAN E INTERFIEREN EN LA CONTRATACIÓN Y
PERMANENCIA DE UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL

Séfora Génessis Echeverría Astudillo
Lilian Ester Fuenzalida Calderón

Profesora guía: Ana María Andrés Ibáñez

SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN

Diciembre, 2015
Santiago, Chile

DERECHO DE AUTOR

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.

Séfora Echeverría

Lilian Fuenzalida Calderón

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como lo es una carrera profesional, es inevitable no sentirse orgullosa por esta gran Azaña, y es entonces donde comienzo a recordar la fidelidad de Dios en todos estos años, sin duda que su mano de amor me ha acompañado en cada momento de mi vida, estoy segura que sin él nada de esto hubiera sido posible.

Agradezco a mis padres por haberme entregado su amor, y su apoyo incondicional, por entregarme siempre palabras de consuelo y esperanza en los momentos críticos. Ustedes son el pilar fundamental en mi vida y les amo por entregarme el regalo de ser su hija.

A mis amados hermanos David, Elizabeth, Esteban, Scarlett, gracias por no solo estar presente aportando cosas buenas a mi vida, sino por todos los grandes momentos de felicidad que hemos vivido y enseñanzas que siempre me han inculcado. No puedo dejar de mencionar a mis cuñadas, cuñados y mis amados sobrinos de todo corazón muchas gracias.

Esta tesis está dedicada a mi amado esposo Alexander Quezada, que ha sido el impulsor durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante, amor incondicional, mi amigo íntimo, mi compañero inseparable, mi amado. Eres tú mi fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento. Gracias amor por tu dedicación, constancia y paciencia.

Gracias a mis profesores, suegros, amigos, jefa, compañeros de trabajo de la escuela presbiteriana el salvador, y a mi compañera Lillian Fuenzalida que aportaron con un grano de arena en este proceso de mi vida.

Quedarse hasta altas horas de la madrugada, descansar a medias y al día siguiente continuar como si nada pasara, fue agotador, estresante y muchas veces pensé en que no podría alcanzar la meta, gracias a Dios y a todos ustedes que hicieron posible que mi sueño se hiciera realidad.

A ti, Oh Dios de mis padres, te doy gracias y te alabo, porque me has dado sabiduría y fuerza.

Daniel 2:23

Séfora Génessis Echeverría Astudillo

No es difícil retroceder y recordar a todos quienes estuvieron presentes en este importante proceso educativo, de formación profesional y personal ; quienes primero acuden a mi mente, son mis amados padres, Jorge y Emilia, que son un pilar de sustento y de amor, de apoyo y protección, a mi amada hermana Camila, que le tocó explicarme temas relacionados con psicología, y entre otras cosas a tenerme paciencia en mis momentos de estrés, mi familia, quienes desde que comencé con esta meta, hace ya tres años, me han apoyado, en un sinnúmero de cosas, desde apoyarme en hacer manualidades, hasta acompañarme muchas de las veces en que tuve que trasnochar.

Es imposible no mencionar a mi amado esposo, que si bien, estuvo en los dos últimos años de este camino, ha sido un apoyo, un motivador, me cobijo cuando sentía que ya no podía más, esas ocasiones en que estuve a punto de rendirme, él se encargaba de recordándome siempre las habilidades y conocimientos que he obtenido durante el proceso.

Además, debo agradecer a Dios, que me ha protegido, guiado y sostenido en los momentos más complejos, y viendo los esfuerzos realizados, nunca me ha dejado sola.

Sin duda, hay profesores que han pasado, y han sido parte de mi formación, algunos hoy ya no están en el proceso, pero claramente, marcaron momentos y aprendizajes, que hoy son parte de mí. No puedo dejar de mencionar a los muchos estudiantes que han ayudado en mi formación, que me han presentado diversos desafíos, y que sin quererlo, llenaron mi corazón, que hoy se encuentra dispuesto a poder entregar lo mejor de mí, como Educadora Diferencial, a ser un apoyo a las familias de niños, jóvenes y adultos que se encuentran en situación de discapacidad.

Amo lo que estudié, me encanta saber que podré ser un aporte en la sociedad, y en el avance en el ámbito educativo, tengo muchas metas, que paso a paso iré alcanzando, siempre con el apoyo de mi amado esposo José, mi padre Jorge, mi madre Emilia, mi hermana Camila, junto a abuelos, tíos, primos y toda mi gran familia, y porque no decirlo, aquellos hijos que de seguro vendrán.

Lilian Ester Fuenzalida Calderón

TABLA DE CONTENIDOS

DERECHO DE AUTOR.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
TABLA DE CONTENIDOS	5
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I	10
EL PROBLEMA.....	10
1.2 Identificación del problema	12
1.3 Delimitación del problema	14
1.4 Justificación de la investigación	14
1.5 Relevancia de la investigación	15
1.6 Objetivos.....	16
1.6.1 Objetivo General.....	16
1.6.2 Objetivos Específicos.....	16
1.7 Supuestos hipotéticos	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.0 Conceptualización y caracterización de la discapacidad intelectual.	19
2.2 Contratación de persona en situación de discapacidad intelectual.	22
2.3 Permanencia laboral en personas en situación de discapacidad.	25
2.4 Derechos laborales de las personas en situación de discapacidad.....	28
CAPITULO III.....	30
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1 Paradigma y tipo de estudio	31
3.1.1 Paradigma:	31
3.1.2 Tipo de estudio:	31
3.2.1 Población empleador de persona en situación de discapacidad intelectual.....	32

3.2.2 Informante persona en situación de discapacidad intelectual.....	32
3.3 procedimientos de recogida de la información	32
3.3.1 Encuesta semiestructurada de una persona en situación de discapacidad intelectual.....	32
3.3.2 Entrevista semiestructurada de una persona en situación de discapacidad intelectual.....	33
3.3.3 Encuesta semiestructurada empleador de persona en situación de discapacidad intelectual.....	33
3.3.4 Entrevista semiestructurada empleador de persona con trastorno del desarrollo intelectual.....	34
3.4 Pasos metodológicos	35
3.5 Tratamiento de los resultados	36
3.6 Limitantes de la investigación	36
CAPITULO IV	37
RESULTADOS	37
4.1 Análisis de resultados: Entrevista a una Persona en situación de discapacidad Intelectual	38
4.1.1 Primera Categoría: Facilitador.....	38
4.1.2 Subcategoría: Sociales	38
4.2.1 Segunda categoría: Finanzas.....	40
4.2.2 Subcategoría: Egresos.....	40
4.3.1 Tercera categoría: Obstaculizadores.....	41
4.3.2 Subcategoría: Social	41
4.4.1 Cuarta categoría: Permanencia.....	42
4.4.2 Subcategoría: Estabilidad laboral.....	42
4.5.1 Quinta categoría: Alimentación	42
4.5.2 Subcategoría: Consumo	42
4.6.1 Sexta categoría: Trabajo	43
4.6.2 Subcategoría: Habilidades sociales.....	43
4.2 Análisis de resultados: Encuesta semiestructurada de una persona en situación de discapacidad intelectual.....	44
4.2.1 Categoría: Factores que posibilitan la inserción laboral	44
4.2.2 Categoría: Factores que interfieren en la inserción laboral.....	44
4.2.3 Categoría: Área personal	45
4.2.4 Categoría: Aspiraciones	45

4.2.5	Categoría: Aspecto social.....	45
4.3.2	Subcategoría: Normativa	46
4.2.3	Categoría: Facilitadores.....	47
4.3.4	Subcategoría: Social.....	47
4.3.5	Categoría: Obstaculizador.....	47
4.3.6	Subcategoría: discriminación	48
4.4	Análisis de resultados: Encuesta semiestructurada de empleador de una persona en situación de discapacidad intelectual	48
4.4.1	Categoría: Empresarial administrativo.....	49
4.4.2	Categoría: Factores que posibilitan la inserción laboral	49
4.4.3	Categoría: Factores que interfieren en la inserción laboral.....	49
4.2.6	Categoría: Aspiraciones	49
4.2.7	Categoría: Aspecto social.....	50
CONCLUSIONES.....		51
	Supuestos hipotéticos	51
	Objetivos	51
	Sugerencias	52
	Proyecciones.....	53
BIBLIOGRAFÍA		54
ANEXOS.....		55
	ANEXO A	56
	ANEXO B	80
	ANEXO C	82
	ANEXO D	107

RESUMEN

Nuestro objetivo general a trabajar es conocer los factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de una persona en situación de discapacidad intelectual. Recolectando los datos aplicando dos técnicas, uno de ellos, una encuesta semiestructurada que consta de 22 preguntas con opciones múltiples, con 5 ejes, y también una entrevista semiestructurada respondidas de forma verbal, ambas técnicas, aplicadas a una persona en situación de discapacidad intelectual y a su empleadora. El rubro de la empresa, es de empaquetador en supermercados líder, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150, San Miguel, Santiago de Chile.

En vista de los resultados de nuestra investigación, podemos afirmar que una persona en situación de discapacidad intelectual, y en una empresa con las características ya antes mencionadas, puede lograr una permanencia y estabilidad, buen clima laboral, en donde se sienta pleno, desarrollando habilidades sociales.

INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación, basada en identificar los “Factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de una persona en situación de discapacidad intelectual, que realizamos durante los meses de agosto a Diciembre del presente año; proporciona información relevante, y junto con ello, busca entregar los antecedentes utilizados durante el proceso de la investigación, tales como citas de fuentes de información.

Esta investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma cualitativo, que nos permite obtener resultados para entender una realidad social a la que se enfrentan las personas en situación de discapacidad intelectual, e investigar una situación concreta. Además, la encuesta se enfoca en el estudio de caso descriptivo, que presta atención a las diferencias, comprende al ser humano en su cotidianidad ya que se basa en una rigurosa descripción contextual, que nos permite aplicar técnicas de recogida de información, analizar resultados e interpretar la relevancia y significado de ciertos fenómenos.

Realizamos la investigación, basándonos en la realidad de vida de una persona en situación de discapacidad intelectual, que se desarrolla en un ambiente laboral, aplicando una encuesta y una entrevista semiestructurada, junto con ello, y para obtener más datos certeros sobre esta realidad, realizamos una encuesta y una entrevista, a su empleadora, quién también nos otorga datos significativos para poder llegar a establecer conclusiones de la investigación.

CAPITULO I
EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

Nuestra propuesta de investigación, se basa en identificar los factores que posibilitan e interfieren en la contratación y/o permanencia de una persona en situación de discapacidad intelectual.

En vista de la escasa inserción laboral de personas en situación de discapacidad intelectual, provenientes de escuelas especiales que cuentan con talleres laborales, es que nos preocupa el bajo porcentaje de las personas en situación de discapacidad intelectual que no accede concretamente a una empresa desempeñándose en lo que fue la formación de su oficio, para el cual se preparó durante su paso en los talleres laborales, es debido a la falta de preparación integral es decir en las habilidades prácticas del sujeto para poder desempeñar diversas funciones laborales.

Lamentablemente, no contando con el perfil requerido por las variadas instituciones, es que los estudiantes en la mayoría de los casos, quedan segregados de la realidad laboral, es por eso que las personas en situación de discapacidad intelectual y en compañía de sus familias, se ven presionados a abandonar instancias de progreso laboral, dependiendo de este modo, de la pensión básica solidaria entregada por el gobierno Chileno.

Junto con lo mencionado anteriormente es que nos llama profundamente la atención que en el siglo XXI aun existan personas en situación de discapacidad intelectual que no hacen uso de su derecho a la educación, y como resultado se ven vulnerados sus derechos en relación a la igualdad de oportunidades, no permitiendo un disfrute de sus derechos laborales.

1.2 Identificación del problema

Para todo ser humano el acceso a la vida laboral nos permite independizarnos y ser autónomos y las personas en situación de discapacidad intelectual no están accediendo al mundo laboral, debido a la falta de preparación obtenida en los talleres laborales de las escuelas especiales.

“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. Sin embargo, los resultados indican que no sobrepasan el 1% de los jóvenes que logran efectivamente insertarse laboralmente, en condiciones similares a un trabajador cualquiera”

(Vidal y Cornejo, 2012, 95)

Los talleres laborales no logran ser efectivos en la preparación de la vida del estudiante; ya que estos se dedican a fortalecer solo un área de su vida y no de manera integral, no potenciando habilidades sociales para enfrentarse a un entorno social laboral, y tampoco reforzando habilidades prácticas y estas se ven afectadas en las diversas áreas laborales, teniendo que resignarse a no acceder al mundo laboral, y el porcentaje que logra insertarse en el mundo laboral en muchas ocasiones lo hace realizando labores que no incrementan sus habilidades prácticas laborales coartando su desarrollo pleno e integral en la vida laboral.

Si bien el ministerio de educación proporciona herramientas que apuntan a cambios ideológicos, en pos de favorecer la igualdad de oportunidades, existiendo la inclusión laboral es importante destacar que es un aspecto fundamental para luchar contra la discriminación, y superar paradigmas de discriminación a nivel cultural, favoreciendo así la plena inclusión laboral.

“En el año 2011 el Servicio Nacional de la Discapacidad solicitó la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la elaboración de una consultoría denominada “Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile”, la cual surge de la necesidad de desarrollar programas y políticas para facilitar el cumplimiento de compromisos adquiridos por el Gobierno de Chile, a través de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los acuerdos con la OIT sobre Trabajo Decente”

(Organización Internacional del Trabajo, 2011).

1.3 Delimitación del problema

Nuestra investigación, se centra en una persona en situación de discapacidad intelectual de 34 años, y su empleador de 25 años jefe de empaque en supermercado Líder, ubicado en la comuna de San Miguel, Santiago de Chile, investigación que se llevara a cabo desde Agosto a Diciembre, 2015.

1.4 Justificación de la investigación

En la actualidad existe cada vez más conocimiento sobre lo que es la discapacidad intelectual y la inclusión dentro de nuestra sociedad, sin embargo, consideramos que es un proceso lento, que falta mucho por desarrollar, sobre todo con los grandes empresarios que gobiernan nuestro país; se estima que un alto porcentaje no ingresa al mundo laboral y si es que lo hace es por bajos salarios.

“En lo referido al empleo, mientras el 48,1% de la población total del país realiza algún trabajo remunerado, sólo el 29,2% de las Personas en Situación de Discapacidad lo hace. En otras palabras, siete de cada diez Personas en Situación de Discapacidad no logran generar ingresos autónomos”. (ENDISC, 2004)

Es por esto que nuestra investigación favorecerá a las personas en situación de discapacidad intelectual a poder conocer que existen reglas, normas y respaldo por partes de las grandes organizaciones, federaciones sin fines de lucro, como lo son la organización internacional del trabajo (OIT), Servicio nacional de la discapacidad (SENADIS), Sociedad de fomento fabril (SOFOFA), ministerio del trabajo (MINTRAB), fomentando la inversión, la inserción laboral de personas en situación de discapacidad intelectual.

1.5 Relevancia de la investigación

Relevancia a nivel social es que futuras generaciones generen un cambio cultural a raíz de la convivencia escolar diaria con sus pares con discapacidad intelectual, que pueda arraigarse dentro de sus conductas cotidianas el no realizar discriminación en cualquier aspecto de su vida.

Relevancia a nivel práctica es que la persona en situación de discapacidad intelectual puedan insertarse plenamente en el ámbito laboral, utilizando puestos de trabajo como cualquier sujeto de la sociedad lo haría, sin ser discriminado o teniendo que realizar labores simples por el hecho de tener una situación de discapacidad, si no que sea respetado en su vida. Ya que las pocas empresas que contrataron a personas en situación de discapacidad exponen que:

“El 60% de las empresas encuestadas declara que no tuvo “ninguna” desventaja o dificultad en la contratación de personas con discapacidad, el 16% señaló “alta productividad”, el 13% “disciplina laboral” y el 11% “trabajo en equipo”.

(Estudio factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, 2013, 13)

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Conocer los factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad.

1.6.2 Objetivos Especificos

1.6.2.1 Describir según la persona en situación de discapacidad intelectual, los factores que interfirieron en su permanencia laboral en la comuna de San Miguel

1.6.2.2 Describir según la persona en situación de discapacidad intelectual, aquellos aspectos que posibilitaron el acceso laboral en la comuna de San Miguel.

1.6.2.3 Establecer los aspectos sociales que posibilitan la permanencia laboral de la persona en situación de discapacidad intelectual en la comuna de San Miguel.

1.7 Supuestos hipotéticos

1.7.1 Existen aprehensiones por parte de la familia que interfieran en que la persona en situación de discapacidad intelectual acceda a una vida autónoma y deba dejar esta posibilidad de trabajo.

1.7.2 Que la contratación de un puesto específico de trabajo no se cumpla según lo establecido en el contrato de trabajo adquirido inicialmente, teniendo que desempeñarse en otras funciones cumpliendo muchos cargos sin retribución económica debida.

1.7.3 Que la persona en situación de discapacidad, sea discriminado por parte de su empleador o por sus compañeros de trabajo, debiendo abandonar la posibilidad de sentirse pleno en sociedad con un disfrute completo, de las actividades que deba realizar, teniendo que abandonar su puesto de trabajo y la permanencia laboral.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.0 Conceptualización y caracterización de la discapacidad intelectual.

Consideramos que una persona en situación de discapacidad intelectual puede realizar las mismas labores como cualquier otra persona, sin ser discriminado, comenzaremos definiendo que significa discapacidad intelectual

"Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas" (AAIDD, 2012).

Es por esta definición que reafirmamos que una persona en situación de discapacidad intelectual puede desempeñar las mismas labores y roles que cualquiera otra, solo debe ser potenciada en las habilidades y capacidades que posee, para poder insertarse en el mundo laboral desarrollando habilidades sociales y habilidades prácticas.

A nivel cognitivo existen diferentes rangos en las que se encasilla el grado de discapacidad que posee ya sea leve, moderada, severa y profunda, y en las escuelas especiales o regulares clasifican a sus estudiantes por grado para poder entregar los apoyos pertinentes específicos por cada persona en situación de discapacidad intelectual.

"las limitaciones significativas del funcionamiento intelectual, se expresan con un puntaje igual o inferior a 69 puntos de coeficiente intelectual, en una prueba de inteligencia estandarizada para la población a la que pertenece la persona evaluada. Discapacidad intelectual profunda por debajo de 20, discapacidad intelectual grave o severa 20 a 34, discapacidad intelectual moderada 35, 49, discapacidad intelectual leve 50 a 69".(Decreto 170, artículo 58, 25 febrero, 2010).

La organización mundial de la salud (OMS), tiene un enfoque científico, es por eso que se refiere a la discapacidad como una enfermedad; mientras que nuestra visión y enfoque, como educadoras diferenciales es dirigido totalmente hacia la inclusión activa en todas las áreas en que se desempeña el ser humano a lo largo de la vida.

En cuanto a los factores personales descritos por la organización mundial de la salud, influye su familia, sus amigos cercanos, su comunidad y la manera en que éstos son un facilitador o un obstaculizador en la inclusión de la persona en situación de discapacidad.

“Discapacidad es 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” (Organización Mundial de la Salud (OMS) 2015).

Los factores ambientales, en nuestro país, no son inclusivos, ya que existen barreras arquitectónicas que impiden la autonomía, por ejemplo, semáforos que excluyen a personas ciegas, rampa que no hay en todos los lugares, incluso en lugares públicos, como oficinas gubernamentales; ascensores en estaciones de metro, lengua de señas, en todos los lugares públicos y privados con una gran afluencia de público. Dentro de los factores ambientales, también nos encontramos con un apoyo social limitado, esto quiere decir que nuestra sociedad, no se preocupa por el trato digno y humano de las personas en situación de discapacidad.

Discapacidad es 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.

“Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, ausencia de funciones mentales junto a limitaciones en áreas de habilidades como la comunicación, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad, entre otros.”.(Sociedad de fomento fabril (SOFOFA), Organización internacional del trabajador (OIT), empresa inclusiva, guía para la contratación de persona con discapacidad, 2013, 13).

Esta definición posee un enfoque científico y nuestro enfoque como educadoras diferenciales va dirigido a respetar a la persona como un ser integral, preocupándose y respetando sus gustos, preferencias, habilidades y capacidades y que pueda integrarse de manera integral en sociedad, obteniendo los mismos derechos y deberes.

En conclusión, podemos decir que la discapacidad, es un concepto que se utiliza para catalogar a una persona, con alguna falta o ausencia de alguna capacidad, ya sea motora, intelectual, o sensorial. Ésta definición, es excluyente y es necesario eliminarla de nuestra sociedad, para dar paso a un enfoque inclusivo, destacando la capacidad, habilidades y/o potencialidades de la persona en situación de discapacidad intelectual.

2.2 Contratación de persona en situación de discapacidad intelectual.

En relación a este concepto, consideramos que es necesario, destacar la definición de contrato, elemento que hemos comentado con anterioridad en este documento; un contrato Es un acuerdo pactado entre dos o más individuos, que norma acuerdos y establece normas, en base al rol que se desempeña, quedando conforme, ambas partes. Éste concepto, involucra a todas las personas, que tengan la edad necesaria para poder ejercer el derecho libre de trabajar, y de recibir un sueldo, y en base a esto, es que queremos hacer alusión; el hecho de contratar a una persona en situación de discapacidad, no necesariamente está anclado a realizar cambios profundos en la forma de contratación, más bien, se exigen las mismas normativas, requisitos y beneficios que cualquier persona que no se encuentra en una situación de discapacidad intelectual.

La sociedad de fomento fabril (SOFOFA), profundiza sobre Incluir a trabajadores con discapacidad dentro de una organización puede generar un impacto muy positivo en la empresa. Obteniendo beneficios para ambas partes, mejorando el clima laboral, y derribando paradigmas arraigados en la sociedad. Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas, como cualquier otra persona puede desempeñarse en todas las áreas que se disponga.

“Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad”(Sociedad de fomento fabril (SOFOFA), Organización internacional del trabajador (OIT), empresa inclusiva, guía para la contratación de persona con discapacidad, 2013, 21).

Es por esta cita que reafirmamos que contar en la empresa con al menos una persona en situación de discapacidad intelectual, disminuye el ausentismo laboral ya que son responsables con su trabajo, debido a que cuidan lo que hacen ya sea por necesidad o por gusto.

En relación a este extracto, de una declaración sobre las empresas inclusivas, en donde se muestran algunos de los beneficios que pueden obtener las empresas que decidan

ser inclusivos y contratar a personas en situación de discapacidad; algunos de estos beneficios, incluyen: Mejorar el clima laboral, ya que, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que las personas en situación de discapacidad desarrollan; junto con ello, la discapacidad disminuye cuando la persona en situación de discapacidad, logra hacer efectiva la capacidad de decisión sobre su vida, contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros.

Por medio de la valoración de las personas en situación de discapacidad, podemos construir una sociedad más inclusiva, y no sólo en ésta área, sino que a nivel global, y acogiendo cordialmente todo aquello que por medio de la cultura, consideramos diferente.

Otro aspecto que beneficia a las empresas que contraten a personas en situación de discapacidad, tiene relación con que Promueve el trabajo en equipo, entregando a los trabajadores de la empresa, la oportunidad de compartir tareas con personas en situación de discapacidad, y de éste modo, generar una experiencia de aprendizaje mutuo.

Un nuevo elemento al que acceden las empresas, al contratar a personas en situación de discapacidad, es que genera un mayor compromiso, ya que ellos, generalmente son más fieles a su puesto de trabajo, que un trabajador que no se encuentra en una situación de discapacidad, además, presentan una menor rotación, lo que le evita a la empresa, gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

Otro aspecto del que se pueden beneficiar las empresas, es la mejora de la reputación corporativa, vale decir, La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

Establece el objeto de esta ley es 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. (Ley 20.422, artículo 1º, 2010)

La normativa legal de nuestro país, indica textualmente que se enfoca en asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, es decir, el hecho de que hayan empresas que aún no decidan cumplir con las normativas del país, por medio de la contratación de personas en situación de discapacidad; es decir además de los beneficios que pueden obtener al realizar esta acción, se suma el hecho de que es un derecho de todo ser humano, y que de existir una fiscalización adecuada del cumplimiento de las leyes, tendrían que someterse al rigor de la ley, llegando incluso a tener que pagar multas por no hacerlo, lamentablemente, en nuestra sociedad actual, esto aún no es visto como tal, y ése es uno de los motivos por el cual es necesario sacar la voz, en pos de mejoras en todos los aspectos, para las personas en situación de discapacidad,

Quienes en muchas ocasiones, ven sus derechos vulnerados, si la capacidad de poder ejercer la libertad en todos los aspectos del concepto.

2.3 Permanencia laboral en personas en situación de discapacidad.

Para comenzar a dar forma a este concepto, iniciaremos definiendo permanencia laboral, consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no concurrir en especialísimas circunstancias.

También el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa determinada. (Estabilidad en el empleo soluciones de conflictos de trabajo, universidad de Murcia, 1989).

En base a ésta definición, es que todo ser humano, tiene derecho a permanecer en un empleo, si es que cumple con las normativas establecidas previamente en un contrato de trabajo, es decir, si es una persona bien calificada laboralmente, no por su situación de discapacidad, sino que medido de la misma forma en que una empresa mediría a cualquier trabajador, siendo este, en situación de discapacidad o no; la realidad en cuanto a la empleabilidad sería muy diferente.

Nuestra investigación, posee este enfoque, hacía una sociedad inclusiva, que realmente no mire a las personas por su apariencia o por una etiqueta, más bien, que observe las habilidades que tenga la persona para desempeñarse en cualquier aspecto de la vida.

En la reconocida encuesta ENDISC, del año 2004 estadísticas, nos muestran que en Chile, el 29, 2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado (569.745 personas), mientras que el 70.8 % corresponde a las personas con discapacidad mayor de 15 años que no realiza trabajo remunerado que equivalen a 1.380.874 personas. (Estudio nacional de la discapacidad (ENDISC), 2004).

Es por esto que si las personas en situación de discapacidad, fueran realmente apoyadas, estas cifras serían diferentes, es decir, si lograran primero el ingreso a una empresa, y además, lograran permanecer en ella, al menos 6 meses, podrían generar lazos, y podrían tener la posibilidad de demostrar de qué son capaces, al igual que cualquier persona con o sin discapacidad de poder desarrollarse laboralmente y permanecer en esta el tiempo que estime necesario o que incurra en alguna falta y deba caducar su contrato.

Es debido a esto, que nos enfocamos en identificar los factores específicos que generan que las personas en situación de discapacidad, no logren tener un empleo estable, ya que al identificar los factores, podremos generar las estrategias adecuadas para apoyar desde el inicio de su proceso escolar, o de guiar el proceso, de la transición a la vida adulta.

Cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad. (10 de febrero del año 2010, ley 20.422, artículo 33).

Algunas instituciones públicas, se han dedicado a hacer hincapié en este aspecto, y generaron opciones reales de empleabilidad, por medio de diversas formas, tales como impulsar a las personas en situación de discapacidad a ser empresarios, y generar ellos mismos los recursos, sin la necesidad de esperar que una segunda o tercera persona se acerque a entregar toda la ayuda; de esta forma, se potencian también habilidades de autonomía.

Para finalizar este aspecto del marco teórico, lo haremos haciendo presente nuestra definición de permanencia laboral, 'la permanencia laboral, depende de varios factores, entre ellos la economía, y el nivel de inclusión que tengan las empresas; las municipalidades tienen el deber legal de otorgar una oportunidad de microempresa a las personas en situación de discapacidad.

El tener claro que son varios los aspectos facilitadores u obstaculizadores, nos proporciona herramientas directas, así como también la certeza de que existen barreras,

pero que ellas se pueden derribar, esto de la mano de la ley, y de personas que estén dispuestas a generar cambios reales en nuestra sociedad.

2.4 Derechos laborales de las personas en situación de discapacidad.

En nuestro país todas las personas tenemos derecho a tener un trabajo que nos permita recibir un ingreso económico y gozar de prestaciones laborales y de seguridad social.

Reafirmamos nuestro punto de vista, y nos apoyamos en un documento de carácter internacional, para avalar el hecho real de que toda persona en situación de discapacidad, tiene la libertad plena de acceder a un empleo, y que éste se adapte y tenga accesos para incluir a cualquier persona en situación de discapacidad, independiente de diagnóstico médico.

Establece que las personas con discapacidad tienen derecho 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 en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (Artículo 27, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Todo ser humano tiene derecho a sentirse pleno e incluido, y a ser un ser autónomo en todos los aspectos de su vida, por ende, la posibilidad de desempeñarse laboralmente, forma parte fundamental de la plena participación en inclusión en la sociedad, en base a esto, la siguiente cita, abala lo recientemente comentado.

Los derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores, incluyendo al trabajador con alguna discapacidad, tales como duración de la Jornada de trabajo; días de descanso; horas extras; salario; participación en las utilidades de las empresas; seguridad e higiene en el trabajo; fondo de vivienda; seguridad social; capacitación y adiestramiento; libertad sindical, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, contrato de trabajo. (Artículo 123, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

En los programas especiales de empleo se observa el artículo treinta y seis que dice que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso. Los programas especiales de empleo en todos los casos tendrán duración determinada.

Artículo 42.- Para efectos de la presente Ley, se considera como limitado físico, intelectual o sensorial a toda persona mayor de 16 años de edad que como consecuencia de tales lesiones, ve disminuidas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Para finalizar podemos decir que las personas en situación de discapacidad tienen derechos y deberes para acceder al mundo laboral, pueden acceder a un empleo con apoyo o sin apoyo, pero al igual que cualquier ser humano es libre de elegir lo que desea, respetando en todo momento su derecho a acceder al trabajo, y las empresas tienen la obligación de contratarlos ya que están resguardados por la ley 20.422 y el ministerio del trabajo de nuestro país.

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma y tipo de estudio

3.1.1 Paradigma:

Nos enfocamos en un paradigma cualitativo, ya que nuestra investigación, se basa en entender la realidad de la sociedad a la que se enfrentan las personas en situación de discapacidad intelectual, identificando algunas de sus características y cualidades, tales como, estudiar una situación concreta, junto con ello, es subjetivo y nos presenta una realidad dinámica que nos orienta al proceso en la que transita la vida de la persona en situación de discapacidad; ya que nos centramos en el análisis y en la descripción que nos muestran las características del sujeto en la sociedad actual en la que nos desenvolvemos. Presentando la vida de una persona en situación de discapacidad intelectual y su proceso de inserción y permanencia al mundo laboral.

“Se opta por una metodología cualitativa basada en la rigurosa descripción contextual de un hecho o una situación que garantice la máxima intersubjetividad en la captación de una realidad compleja mediante la recogida sistemática de datos que haga posible un análisis interpretativo”(PÉREZ SERRANO, 1990:20).

3.1.2 Tipo de estudio:

Nuestra investigación del paradigma cualitativo, se basa en el estudio de caso descriptivo, ya que presta más atención a las diferencias que a las semejanzas; comprende al ser humano en su cotidianidad ya que se basa en una rigurosa descripción contextual que garantiza la máxima intersubjetividad en la captación de una realidad compleja mediante una recogida sistemática de datos que posibilite un análisis e interpretación del fenómeno en cuestión.

Nos consta que el estudio de caso, estudia en profundidad una situación concreta, profundizando en los hechos, no busca explicación ni causalidad, más bien busca la comprensión del fenómeno, desarrollando hipótesis individuales que se dan en los estudios de casos individuales, ya que la realidad jamás es estática; Junto con ellos el individuo es un sujeto interactivo, comunicativo, que comparte significados.

3.2.1 Población empleador de persona en situación de discapacidad intelectual

La población de nuestra investigación, se encuentra delimitada por una persona en situación de discapacidad intelectual, de treinta y seis años de edad, del género masculino, trabajador, cumpliendo el rol de empaquetador, el líder Ciudad del niño, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150, San Miguel, Santiago. La permanencia laboral de esta persona, en esta empresa, tiene una duración de diez años de manera consecutiva.

3.2.2 Informante persona en situación de discapacidad intelectual

El informante de nuestra investigación, se encuentra delimitada por una persona, empleadora de un trabajador en situación de discapacidad intelectual, del género femenino, de veinticinco años, jefa de empaques líder Ciudad del niño, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150, San Miguel, Santiago.

3.3 procedimientos de recogida de la información

3.3.1 Encuesta semiestructurada de una persona en situación de discapacidad intelectual.

Objetivo: Esta encuesta, tiene como objetivo, Identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual.

Destinatario: trabajador, persona en situación de discapacidad intelectual. Empaquetador, supermercado líder, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150 (Centenario De San Miguel), San Miguel, Metropolitana de Santiago de Chile, Chile.

Estructura: Semiestructurada existiendo veinticuatro preguntas de opción múltiple con cinco ejes distribuidos en, área personal con cinco preguntas, el segundo eje factores que posibilitan la inserción laboral con seis preguntas, el tercer eje factores que interfieren

en la inserción laboral con cinco preguntas, el cuarto eje aspiraciones con cuatro preguntas, y el último eje de aspecto social con cuatro preguntas.

Aplicación: Para aplicar esta encuesta, se utilizarán tres sesiones en el lugar de trabajo de la persona en situación de discapacidad intelectual, se realizara de manera individual.

3.3.2 Entrevista semiestructurada de una persona en situación de discapacidad intelectual.

Objetivo: Esta entrevista, tiene como objetivo, identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona con trastorno del desarrollo intelectual.

Destinatario: Trabajador persona en situación de discapacidad intelectual. Empaquetador, supermercado líder, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150 (Centenario De San Miguel), San Miguel, Metropolitana de Santiago de Chile, Chile.

Estructura: Semiestructurada, existiendo veintitrés preguntas de desarrollo con cinco ejes distribuidos en, área personal con ocho preguntas, el segundo eje factores que posibilitan la inserción laboral con cuatro preguntas, el tercer eje factores que interfieren en la inserción laboral con cuatro preguntas, el cuarto eje aspiraciones con cuatro preguntas, y el último eje de aspecto social con tres preguntas.

Aplicación: Para aplicar esta entrevista, se utilizarán tres sesiones en el lugar de trabajo de la persona en situación de discapacidad intelectual, se realizara de manera individual.

3.3.3 Encuesta semiestructurada empleador de persona en situación de discapacidad intelectual.

Objetivo: Esta encuesta, tiene como objetivo, Identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona con trastorno del desarrollo intelectual.

Destinatario: Empleador coordinadora empaques supermercado líder, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150 (Centenario De San Miguel), San Miguel, Metropolitana de Santiago de Chile, Chile.

Estructura: Semiestructurada, con dieciocho preguntas de selección múltiple con cinco ejes distribuidos en primer eje empresarial administrativo con cuatro preguntas, el segundo eje factores que posibilitan la inserción laboral con cuatro preguntas, el tercer eje factores que interfieren en la inserción laboral con cuatro preguntas, el cuarto eje aspiraciones con cuatro preguntas y el ultimo eje aspecto social con tres preguntas.

Aplicación: En la aplicación de esta encuesta, se requerirá de tres sesiones en diferentes días, de manera individual, en el lugar de trabajo Líder ciudad del niño, San Miguel, Chile.

3.3.4 Entrevista semiestructurada empleador de persona con trastorno del desarrollo intelectual.

Objetivo: Esta entrevista, tiene como objetivo, Identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona con trastorno del desarrollo intelectual.

Destinatario: Empleadora coordinadora empaques supermercado líder, ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150 (Centenario De San Miguel), San Miguel, Metropolitana de Santiago de Chile, Chile.

Estructura: Semiestructurada, con diecisiete preguntas de desarrollo con cinco ejes distribuidos en primer eje empresarial administrativo con cinco preguntas, el segundo eje factores que posibilitan la inserción laboral con cuatro preguntas, el tercer eje factores

que interfieren en la inserción laboral con tres preguntas, el cuarto eje cuarto eje aspiraciones con dos preguntas y el último eje aspecto social con tres preguntas.

Aplicación: En la aplicación de esta entrevista, se requerirá de tres sesiones en diferentes días lunes 5, 12 y 19 de octubre, se realizará de manera individual en el patio de comidas de mismo establecimiento ubicado en Gran Avenida José Miguel Carrera 6150 (Centenario De San Miguel), San Miguel, Metropolitana de Santiago de Chile, Chile.

3.4 Pasos metodológicos

Nuestra investigación sobre “Factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de personas con trastorno del desarrollo intelectual”, comienza formalmente el veintiuno de septiembre, determinando nuestro enfoque cualitativo y el tipo de investigación estudio de casos descriptivo, determinando la población y las fuentes de información; definiendo la recogida de información número uno, junto con ello, una elaboración y añadiendo el juicio de un experto del profesional Carolina Farfán, Educadora Diferencial y Magister en trastorno específico del lenguaje realizando las modificaciones pertinentes el día miércoles veintitrés de septiembre, y por último la aplicación piloto de dos técnicas, uno de ellos, una encuesta semiestructurada, que consta de 22 preguntas con opción múltiple, con 5 ejes y una entrevista semiestructurada de 20 preguntas, respondidas de forma verbal, esto se aplicó a una persona de similares características el día martes quince de septiembre, desempeñando la labor de empaquetador en Tottus ubicado en Irarrázaval 5862, La Reina, Región Metropolitana.

Continuando con nuestra investigación, el día 5, 12 y 19 de octubre, aplicamos nuestros instrumentos que se conforman de una encuesta y entrevista para el empleador y una encuesta y una entrevista para el empleado, dividiéndola en 3 sesiones de 1 hora cada una para la aplicación de éstos.

El día lunes 26 de octubre, realizaremos los resultados, el ordenamiento, los análisis de contenidos, la categorización y la triangulación de lo obtenido mediante las respectivas entrevistas y encuestas.

Para continuar, el día lunes 2 de noviembre realizaremos las conclusiones de nuestra investigación y las pertinentes modificaciones.

Antes de finalizar el proceso, revisaremos nuestro borrador impreso, y corroboraremos nuevamente que todo esté en orden, o si existen pequeñas modificaciones a realizar.

Para finalizar nuestro proceso investigativo, entregaremos nuestro informe final, empastado, para que la comisión encargada de evaluar la tesis, obtenga esta información y nos citen para defender nuestra investigación, para de esta manera, cerrar el ciclo.

3.5 Tratamiento de los resultados

Se hará un análisis de contenido, levantando categorías y luego un ranking según la frecuencia de las unidades de análisis.

3.6 Limitantes de la investigación

Algunos factores limitantes, que retrasaron nuestra investigación, es que en las empresas en las cuales nos enfocamos, que sabíamos que contrataban a personas con trastornos del desarrollo intelectual, nunca pudimos concretar una cita para realizar nuestra investigación, o para plantear nuestra propuesta investigativa, tomando como última decisión enfocarnos a empresas sin fines de lucro y un formato de acuerdo solo verbal, como lo es la empresa de empaque de supermercado.

CAPITULO IV
RESULTADOS

Se realizará un análisis de contenido, levantando categorías, presentando un ranking según la frecuencia de las unidades de análisis.

4.1 Análisis de resultados: Entrevista a una Persona en situación de discapacidad Intelectual

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PORCENTAJE
Facilitadores (41,3)	Social	13,8%
	Intereses	10,3%
	Entorno, familia, normas	4,6%
Finanzas (24,1)	Egresos	10,3%
	Ingresos	8%
	Proyección económica	5,7%
	Habilidades sociales	3,4%
	Normas	3,2%
Obstaculizadores (16%)	Social	9,2%
	Ambientales	6,9%
Permanencia (6,8)	Estabilidad	4,6%
	Responsabilidad	2,3
Alimentación (5,7)	Consumo	5,7%

4.1.1 Primera Categoría: Facilitador

Según lo extraído de la técnica aplicada, identificamos en esta categoría y por medio de la entrevista a la persona en situación de discapacidad intelectual, que existen mayores factores que posibilitan su plena inserción y permanencia laboral, representando un porcentaje total de 41%, perteneciendo al porcentaje más alto de los indicadores analizados en la entrevista.

4.1.2 Subcategoría: Sociales

La primera subcategoría, son los facilitadores sociales, que nos presentan un porcentaje de 13,8 %, equivalente a doce indicadores expuestos por medio de las subcategorías, a través de estos indicadores, nos proporcionan las siguientes conclusiones, su clima laboral, favorece la motivación a asistir a su lugar de trabajo, ya

que son sus compañeros quienes proporcionan este agradable clima laboral, permitiendo una permanencia dentro de su lugar de trabajo.

La segunda subcategoría, son los intereses que mantiene la persona en situación de discapacidad intelectual por cumplir con lo estipulado al asistir a su lugar de trabajo, demostrando su interés al ser responsable, puntual, ayudar a la gente. Estos nueve indicadores representan el 10,3%. Podemos concluir que la persona en situación de discapacidad intelectual, proporciona una respuesta positiva frente a las buenas relaciones sociales que mantiene en su lugar de trabajo.

En este tercer punto, nos encontramos con 3 subcategorías que representan el 4,6% del 4 indicadores, que son, su entorno, la familia y las normas fijadas dentro del lugar de trabajo, manifestando que su madre es la protagonista fundamental en incentivar a la persona en situación de discapacidad intelectual, a continuar con su rol; junto con ello, su entorno favorece la permanencia laboral, ya que, se siente cómodo con la distribución del lugar y con la facilidad en sus horarios; en cuanto a las normas, estas le favorecen, porque como él lo indica, es beneficioso para él no tener un contrato de trabajo, para no perder su pensión proporcionada por el estado.

Y para finalizar con las subcategorías, un facilitador en su permanencia laboral, es el transporte, ya que la locomoción que utiliza en su trayecto de ida y vuelta, lo favorece ya que se va sentado en ambos recorridos, y contando con paraderos establecidos muy próximos a su domicilio y lugar de trabajo. Esta subcategoría presenta 3 indicadores, que equivalen al 3,4%. Podemos concluir que el transporte favorece la motivación e interés por trabajar.

Para concluir, y reforzando lo mencionado anteriormente, es que la persona en situación de discapacidad intelectual, se encuentra inserto laboralmente, y recibe estímulos y motivantes que facilitan su permanencia laboral, ya sea con apoyos en el

transporte, en el entorno, con normas establecidas, y con el apoyo de su familia, respetando sus intereses y sobre todo, lo mucho que valora la amistad con sus compañeros de trabajo y su jefa.

4.2.1 Segunda categoría: Finanzas

Por lo observado en la técnica aplicada, observamos en esta segunda categoría y por medio de la entrevista a la persona en situación de discapacidad intelectual, es que sus finanzas se ven muy favorecidas en su diario vivir, ya que los ingresos diarios que reciben son una suma importante mensualmente. Representando el 24,1%.

4.2.2 Subcategoría: Egresos

La primera subcategoría son los egresos ya que con el dinero que recibe puede ayudar a su madre con los pagos de servicios básicos, y se compra cosas para consumir que son de su agrado, permitiéndole pagar su comida diaria en el patio de comida de su lugar de trabajo, esto representa un porcentaje de 10,3% equivalente a nueve indicadores. Consideramos que es bueno que tenga el sentido de pertenencia con sus cosas y que pueda decidir donde desea comer está muy bien, que ayude a su madre con los gastos básicos en su hogar y que conozca el valor del dinero.

La segunda subcategoría son los ingresos que recibe al trabajar de lunes a viernes en el supermercado como empaquetador, de esta forma obtiene dinero todos los días, a parte una vez al mes acude a pagarse por la pensión que le otorga el estado, por su situación de discapacidad intelectual. Correspondiendo esta subcategoría al 8,0%% equivalente a siete indicadores. Creemos que es muy bueno que reciba dinero por lo que realiza, la suma diaria que obtiene es de 20.000 aproximadamente más su pensión es una cifra no menor, que le ayuda en sus gastos y poder ahorrar para comprar su casa propia que es la meta que nos manifestamos.

La tercera y última subcategoría es la proyección económica es principalmente poder ahorrar su dinero para comprarse una casa y un automóvil, aprender a manejar y salir con sus amigos a la playa, piensa seguir trabajando en ese lugar y ahorrar lo que más pueda. Esto equivale a un 5,7% correspondiente a cinco indicador. Esperamos que pueda cumplir sus sueños de la casa propia y de poder manejar su propio vehículo.

4.3.1 Tercera categoría: Obstaculizadores

Por lo observado en la técnica aplicada, en esta tercera categoría los obstaculizadores que son impedimento para una inserción plena laboralmente de la persona en situación de discapacidad intelectual, correspondiendo un 15,9% equivalente a 14 indicadores.

4.3.2 Subcategoría: Social

La primera subcategoría es el área social y que es un obstaculizador en su trabajo es la discriminación que sufre por parte de la gente que no le conoce y por alguna de las cajeras que forman parte del equipo de trabajo perteneciente a líder en San Miguel. Y la discriminación que siente por parte de algunos clientes cuando le entrega las bolsas que empaco le dejan su propina con la cajera o encima de la caja para no tener contacto con él. Esto es un gran obstaculizador que hace que algunas veces piense en dejar de trabajar pero luego de analizarlo mejor no lo hace porque están sus amigos y obtiene dinero diario por lo que realiza. Esto pertenece a los 9,2% correspondientes a ocho indicadores.

La segunda subcategoría es lo ambiental como lo son el ruido ambiental en su lugar de trabajo algunos días que tienen música muy fuerte para los oídos de la persona en situación de discapacidad intelectual, y lo que más le influye en el climatizador que no existe dentro del supermercado que hay veces en que hace mucho calor y otras en la que hace mucho frio, y el supermercado no cuenta con estos materiales para aclimatar el entorno. Esto corresponde a un 6,9% perteneciente a 6 indicadores.

4.4.1 Cuarta categoría: Permanencia

Por lo observado en la técnica aplicada, en esta cuarta categoría la permanencia juega un rol muy importante en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual ya que posibilita que lleve diez años trabajando en el mismo lugar como empaque.

4.4.2 Subcategoría: Estabilidad laboral

La primera subcategoría es la estabilidad laboral que posee en la empresa ya que como mencionábamos anteriormente tiene una permanencia en este supermercado de diez años con diferentes empresas de empaque, y con la responsabilidad que posee, lo amable y atento que es no tendría por qué retirarse pronto o abruptamente, tendría que ser una decisión de él ya que el administrador del supermercado lo resguarda, esto equivale a un 4,6% correspondiente a 4 indicadores.

La segunda y última subcategoría es la responsabilidad que posee llega todos los días cuarenta a una hora antes del horario de ingreso, y es muy difícil que falte a trabajar, es por alguna situación de fuerza mayor porque le gusta mucho asistir al trabajo y compartir con sus amigos. Esto corresponde a un 2,3% equivalente a 2 indicadores de la técnica.

4.5.1 Quinta categoría: Alimentación

Por lo observado en la técnica aplicada, en esta Quinta categoría la alimentación es importante en el desarrollo físico de la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual, equivalente a unos 7,0% correspondientes a cinco indicadores.

4.5.2 Subcategoría: Consumo

La primera y única subcategoría es el consumo que realiza dentro del supermercado en horarios de trabajo que aprovecha de ir a comer en el horario de almuerzo, comprándose lo que desea en el patio de comidas. Esto equivale al 5,7% de los cinco indicadores, que es algo con lo que esta pleno trabajando producto de la decisión que tiene en la elección de algún producto sin ser impuesto por terceros.

4.6.1 Sexta categoría: Trabajo

Por lo observado en la técnica aplicada, en esta sexta categoría es el trabajo en cuanto a las normas que debe desempeñar y las habilidades sociales que posee en su lugar de trabajo, esto corresponde al 5,6% equivalente a cinco indicadores.

4.6.2 Subcategoría: Habilidades sociales

La primera subcategoría son las normas que debe desempeñar en su lugar de trabajo y en la caja que debe trabajar como el no comer en horas de trabajo. Esto equivale al 3,4% de dos indicadores. Consideramos que la persona en situación de discapacidad intelectual es honesto y cumple a cabalidad la norma exigida por su empleador ya que es ella quien nos menciona que nunca le ha llamado la atención por estas normas.

La segunda subcategoría son las habilidades sociales que posee con su empleadora que su relación es cordial pero también cuando en necesario llamarle la atención lo realiza para prevenir futuros malos entendidos, esto corresponde a un 2,3% de tres indicadores.

4.2 Análisis de resultados: Encuesta semiestructurada de una persona en situación de discapacidad intelectual.

Categoría	Porcentaje
Factores que posibilitan la inserción laboral	26%
Factores que interfieren la inserción laboral	21,7%
Área personal	17,4%
Aspiraciones	17,4%
Aspecto social	17,4%

Para el análisis de estos resultados, se consideró a una persona en situación de discapacidad intelectual, que trabaja como empaquetador en Líder ciudad del niño, con una permanencia de diez años en el mismo lugar desempeñando las mismas funciones. Estos datos fueron recogidos en dos sesiones diferentes de forma personal en su lugar de trabajo.

4.2.1 Categoría: Factores que posibilitan la inserción laboral

Esta categoría es un facilitador y en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual es significativo de manera positiva la inserción laboral, ya que el ambiente laboral en donde se desenvuelve fomenta la inclusión y el trabajo en equipo, fomentando positivamente el ambiente laboral, comentando en reuniones las acciones que se deben mejorar para continuar favoreciendo la inserción laboral en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual.

4.2.2 Categoría: Factores que interfieren en la inserción laboral

En esta categoría nos centramos en conocer realmente los factores que interfieren en la inserción laboral de una persona en situación de discapacidad intelectual, arrojando en

la encuesta realizada, que es algo positivo el pertenecer al grupo laboral de la empresa de empaque, ya que no hay mayores aspectos que interfieran en la inserción laboral, el traslado a su lugar de trabajo, es algo que no interfiere mayormente en la plena inserción laboral.

4.2.3 Categoría: Área personal

En esta categoría, nos encontramos con la persona en situación de discapacidad intelectual, no administra la totalidad de su dinero, pero que sí puede hacer uso de él la mayoría del tiempo, en lo que el estime conveniente, y que las propinas que recibe, son justas en relación a la labor que realiza.

4.2.4 Categoría: Aspiraciones

En esta categoría se toman en cuenta las aspiraciones de la persona en situación de discapacidad intelectual, sobre la visión que tiene de las habilidades que posee, y por lo que pudimos analizar, la persona en situación de discapacidad intelectual, conoce a la perfección sus áreas de desarrollo, y las habilidades que posee, tiene una buena autoestima, y se siente valorado en el rol que desempeña en su empresa.

4.2.5 Categoría: Aspecto social

En esta categoría el aspecto social influye de manera positiva en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual, ya que su familia es un pilar que favorece una buena inserción laboral y no limita a que no pueda realizar labores como cualquier persona, otro punto a favor es que sus compañeros de trabajo son muy inclusivos con él, y no realizan discriminación por su situación de discapacidad, sino al contrario son personas que se preocupan por el bienestar físico y emocional de la persona en situación de discapacidad intelectual.

4.3 Análisis de resultados: Entrevista semiestructurada de empleador de una persona en situación de discapacidad intelectual

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PORCENTAJE
Desempeño 61,7%	Normativa	26,4%
	Personal	26,4%
	Laboral	8,8%
Facilitadores 29,4%	Social	26,4%
	Laboral	2,9%
Obstaculizador 8,8%	Discriminación	8,8%

4.3.1 Categoría: Desempeño

Esta categoría de desempeño tiene relación con la normativa y reglas que existe dentro del lugar de trabajo, y el ámbito personal de la persona en situación de discapacidad intelectual pero analizada desde su empleador. Correspondiente a un 61,7% equivalente a 21 indicadores distribuidos en tres subcategorías.

4.3.2 Subcategoría: Normativa

La primera categoría es normativa con una equivalencia de 26,4% correspondientes a nueve indicadores, que se relacionan con las rutinas de horarios en la empresa, el uniforme que utilizan en el horario del trabajo, evaluando el rendimiento de la persona en situación de discapacidad intelectual. En conclusión podemos decir que la persona en situación de discapacidad intelectual cumple con los requisitos que se imponen en la empresa de empaque.

La segunda subcategoría es a nivel personal que corresponde a unos 26,4% equivalentes a nueve indicadores, al igual que en la primera categoría están en igualdad de porcentajes e indicadores, esto se relaciona con su puntualidad, presentación personal en higiene, que es muy respetuoso con sus jefes, pares y demás personas.

La tercera y última subcategoría es en lo laboral relacionándolo a lo que es el rubro propiamente tal que realiza la persona en situación de discapacidad intelectual con sus compañeros, y que el sueldo que recibe diariamente es a través de propinas, equivalente a un 8,8% de tres indicadores.

4.2.3 Categoría: Facilitadores

Esta segunda categoría sobre los facilitadores en cuanto a lo social y lo laboral que desempeña la persona en situación de discapacidad intelectual en conjunto con sus compañeros de trabajo, esto equivale a los 29,4% correspondientes a diez indicadores.

4.3.4 Subcategoría: Social

La primera subcategoría es social que tiene relación con la relación que la persona en situación de discapacidad intelectual posee con sus compañeros de trabajo dentro y fuera de este, comentando su empleador que no existe por parte de los demás en hacer discriminación con él porque es querido por todos en el supermercado, esto equivale a un 26,4% de nueve indicadores.

La segunda subcategoría tiene relación con lo laboral en que en general se refuerzan las acciones positivas que realiza en el trabajo obteniendo un porcentaje de un 2,9% de un indicador.

4.3.5 Categoría: Obstaculizador

Esta última categoría de obstaculizador que hace que la persona en situación de discapacidad intelectual no obtenga un disfrute pleno en su lugar de trabajo realizando

discriminación por parte de algunos clientes y de algunas cajeras, esto equivale a un porcentaje de 8,8% equivalente a un indicador.

4.3.6 Subcategoría: discriminación

La única subcategoría es de discriminación ejercida a la persona en situación de discapacidad intelectual equivalente a un porcentaje de 8,8% de tres indicadores

4.4 Análisis de resultados: Encuesta semiestructurada de empleador de una persona en situación de discapacidad intelectual

Categoría	Porcentaje
Factores que posibilitan la inserción laboral	22,2%
Factores que interfieren la inserción laboral	22,2%
Aspiraciones	22,2%
Empresarial administrativo	16,7%
Aspecto social	16,7%

Para el análisis de estos resultados, se consideró a una persona Jefa de empaques en Líder ciudad del niño, que dentro de sus empleadores cuenta con una persona en situación de discapacidad intelectual, con una permanencia de diez años en el mismo lugar desempeñando las mismas funciones. Estos datos fueron recogidos en dos sesiones diferentes de forma personal en su lugar de trabajo.

4.4.1 Categoría: Empresarial administrativo

En esta categoría podemos identificar que para su empleador es beneficioso que un trabajador en situación de discapacidad intelectual pertenezca al mundo laboral y sobre todo en la empresa que Fernanda lidera, manifestando de forma positiva su estancia y permanencia ya que beneficia a su empresa y de esta manera los empaque de Líder ciudad del niño se destacan por ser personas inclusivas.

4.4.2 Categoría: Factores que posibilitan la inserción laboral

Esta categoría es un facilitador y en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual es significativo de manera positiva la inserción laboral, ya que el ambiente laboral en donde se desenvuelve fomenta la inclusión y el trabajo en equipo, fomentando positivamente el ambiente laboral, comentando en reuniones las acciones que se deben mejorar para continuar favoreciendo la inserción laboral en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual.

4.4.3 Categoría: Factores que interfieren en la inserción laboral

En esta categoría nos centramos en conocer realmente los factores que interferían en la inserción laboral de persona en situación de discapacidad intelectual, arrojando en la encuesta realizada a su empleador que no es algo negativo el pertenecer a una empresa al contrario beneficia positivamente el clima laboral, ya que se observa que logra adaptarse social y laboralmente, cumpliendo los mismo roles y labores que cualquier otro trabajador.

4.2.6 Categoría: Aspiraciones

En esta categoría se toman en cuenta las aspiraciones de la persona en situación de discapacidad intelectual, sobre si cree su empleador que él presenta las capacidades y

competencias necesarias para poder ocupar cargos de mayor cargo, y si realmente posee las competencias que se necesitan, ya que es capaz de realizar las mismas labores y roles que todos lo demás, solo dependería de él si es que desee realizar o no dichas labores.

4.2.7 Categoría: Aspecto social

En esta categoría el aspecto social influye de manera positiva en la vida de la persona en situación de discapacidad intelectual, ya que su familia es un pilar que favorece una buena inserción laboral y no limita a que no pueda realizar labores como cualquier persona, otro punto a favor es que sus compañeros de trabajo son muy inclusivos con él, y no realizan discriminación por su situación de discapacidad, sino al contrario son personas que se preocupan por el bienestar físico y emocional de la persona en situación de discapacidad intelectual.

CONCLUSIONES

Supuestos hipotéticos

Es necesario que realicemos un análisis en cuánto a los supuestos hipotéticos que nos planteamos, en base a esto, nuestro primer planteamiento, tienen relación con los obstaculizadores que puede presentar la familia de la persona en situación de discapacidad intelectual, al no permitir la vida autónoma, poniendo diversas trabas a la hora de encontrar un empleo, en esta situación, este no fue un factor determinante, ya que la familia, impulsaba a la persona en situación de discapacidad intelectual, a trabajar, y esforzarse por tener dinero. Nuestro segundo supuesto hipotético, hace alusión a que cuando la persona en situación de discapacidad intelectual, ya se encuentre realizando inserto en un empleo, su empleador, le permita realizar todas las labores para las que fue contratado, es decir, que no caiga en discriminación, y menos precio de las labores que éste puede y debe realizar, esta situación, tampoco afecta a nuestro informante, ya que goza de plena libertad para desempeñarse laboralmente, y cumple con la normativa establecida por la empresa de empaques, al igual que todo el resto de sus compañeros de trabajo. En nuestro tercer supuesto hipotético, que tiene relación con la discriminación por parte del empleador, o del equipo de trabajo, tampoco se ve afectado, ya que nuestro informante, se relaciona sin problemas con todos sus compañeros, es un ser amable, y de buen corazón, que siempre está preocupado por sus compañeros, y todo esto que él entrega, es bien recibido por sus compañeros, que le devuelven lo mismo, bajo ningún punto de vista la persona en situación de discapacidad siente el deseo de abandonar su trabajo, ya que se siente cómodo en todos los aspectos que lo rodean.

Objetivos

En base a la investigación que hemos podido realizar, sobre los factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de una persona en situación de discapacidad intelectual, recurriendo a diversas fuentes bibliográficas, tales como, La convención sobre derechos de las personas con discapacidad, la organización mundial de la salud (OMS), sociedad de fomento fabril (SOFOFA), Servicio nacional de la

discapacidad (SENADIS), Ministerio del trabajo (MINTRAB), Ministerio de educación (MINEDUC), entre otros; nos apoyamos en estas referencias para indagar, conocer y averiguar los derechos y deberes de las personas en situación de discapacidad intelectual, corroborando además si existen cifras que abalen que las personas en situación de discapacidad intelectual, si están insertos en el mundo laboral y que logran tener una estabilidad y permanencia laboral, disfrutando de relaciones sociales que fomentan e incentivan la autonomía y la determinación de ser constantes en el empleo.

Lamentablemente, esta cifra, es muy baja, comparado con el porcentaje total de la sociedad, que teniendo o no una situación de discapacidad intelectual, puede acceder al mundo laboral de manera libre y respetando los intereses y preferencial al momento de elegir en dónde insertarse laboralmente.

Sugerencias

Si bien, existe la ley 20.422, que dicta igualdad de oportunidades, esto no significa que se respeten estos derechos y deberes por parte de empresas y empresarios, aún nos encontramos en una sociedad que discrimina y que se escuda en prejuicios infundados para no dar cabida a la mínima posibilidad de empleo a las personas en situación de discapacidad intelectual. Sabemos que existen decretos, normas y leyes, que están de parte de las personas en situación de discapacidad intelectual, durante nuestra investigación, observamos que no existe una rigurosa fiscalización sobre el tema, para evitar este tipo de discriminación.

Para poder aplicar nuestras técnicas, buscamos en muchas empresas alguna que contará con personas en situación de discapacidad intelectual, dentro de su equipo de trabajo, y nos fue muy difícil encontrar a esta persona, que cuente con al menos una permanencia de dos años, y que tenga un contrato de trabajo, en vista de esta situación, tuvimos que recurrir a nuestros antiguos trabajos, que no cuentan con contratos legales, más bien se trata de empresas informales, que brindan apoyo a diversos jóvenes universitarios, por medio de múltiples cadenas de supermercados a lo largo de Chile; de este modo, es que llegamos a contactar a nuestro informante, quien se desempeña hace

diez años en una empresa de empaques, que brinda servicios a líder, Ciudad del niño, comuna de San Miguel.

En vista de los resultados de nuestra investigación, podemos afirmar que una persona en situación de discapacidad intelectual, y en una empresa con las características antes mencionadas, puede lograr una permanencia, con un buen ambiente laboral, en donde en la mayoría de las diversas situaciones, se siente pleno y partícipe del entorno laboral, desarrollando habilidades sociales, y amistadas con su equipo de trabajo, aún tiene que soportar algunas situaciones de discriminación, pero cada vez son menos, y posee un grupo de trabajo, que lo cuida, lo acompaña, y que se preocupa si no está; Es necesario destacar, que pese a que no tuvimos la posibilidad de realizar la investigación con más empresas, por factores externos, tales como el tiempo con el que contábamos para realizar la investigación, es que no podemos afirmar que exista en otras situaciones empresariales, la misma posibilidad que tiene nuestra persona en situación de discapacidad intelectual, al estar inserto en una buena empresa, que le permite desarrollar sus habilidades, y que se acomoda a las necesidades que posee.

Proyecciones

Como equipo de trabajo, consideramos que nuestras proyecciones van orientadas a estudiantes de pregrado, que deseen continuar con nuestro tema investigativo, de forma ampliada con empresas con nombres reconocidos, ya que consideramos que el tema investigado puede abarcar más situaciones laborales, dando a conocer que las personas en situación de discapacidad intelectual, si pueden pertenecer al mundo laboral como cualquier otra persona, con una permanencia y estabilidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. AAIDD, 2012
2. Decreto 87, artículo 7, publicado el 5 de marzo de 1990.
3. Decreto 170, artículo 58, 25 febrero, 2010
4. Decreto 87 publicado el 5 de marzo de 1990.
5. Encuesta nacional de la discapacidad, ENDISC, 2004
6. Estudio factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, 2013, pág. 13.
7. Estabilidad en el empleo soluciones de conflictos de trabajo, universidad de Murcia, 1989.
8. Ley 20.422, artículo 1º, 2010.
9. Ley 20.422, artículo 3310, febrero del año 2010.
10. Organización Internacional del Trabajo (OPIT), 2011.
11. Organización Mundial de la Salud (OMS) 2015.
12. Sociedad de fomento fabril (SOFOFA) en conjunto con Organización internacional del trabajador (OIT), empresa inclusiva, guía para la contratación de persona con discapacidad, 2013, pag. 13.
13. Sociedad de fomento fabril (SOFOFA), Organización internacional del trabajador (OIT), empresa inclusiva, guía para la contratación de persona con discapacidad, 2013, pág. 21
14. Vidal Rubén, cornejo Carolina, Arroyo Lucía, Marzo, La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, 2012, pag 95.
15. <http://web.sofofa.cl/>
16. <http://www.educacionespecial.mineduc.cl>
17. <http://www.mintrab.cl>
18. www.senadis.gob.cl
19. www.who.int/es/
20. www.academia.edu/metodologia_de_la_investigacion_sampieri

ANEXOS

Anexo A: Protocolos de técnicas

Anexo B: Validación de un experto

Anexo C: Técnicas aplicadas

Anexo D: Análisis de contenido

ANEXO A

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan 24 preguntas de opción múltiple; Esta encuesta, tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual.

Ejes:

- Área personal
- factores que posibilitan la inserción laboral
- factores que interfieren en la inserción laboral,
- Aspiraciones,
- Aspecto social.

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, encerrando en un círculo la respuesta que más se acerque a su opinión.

Identificación:

Edad: 36

Género: Masculino

Profesión Oficio: Empaquetador Líder Ciudad del Niño.

AREA PERSONAL

1. ¿Considera que usted fue elegido para trabajar como empaquetador de Líder por las capacidades que usted posee?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

2. ¿Considera que las propinas que recibe son justas a la labor que desempeña en relación a su trabajo y esfuerzo?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

3. ¿Se siente discriminado por su situación de discapacidad intelectual?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

4. ¿El dinero que recauda diariamente es administrado por usted?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

5. ¿Ha tenido contrato laboral alguna vez?
- a) Si
 - b) No
6. Modalidad de contrato al que ha accedido
- a) Plazo fijo
 - b) Indefinido
 - c) Honorarios
 - d) Otros
7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como empaquetador?
- a) Menos de un año
 - b) Sobre cinco años
 - c) Meses
 - d) Otros
8. ¿Considera necesario el tener un contrato de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
9. ¿La labor desempeñada, cumple con las condiciones pactadas en un al comienzo del ingreso al mundo laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
10. ¿Desempeña otras labores dentro del supermercado que no sean de empaquetador?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

11. El traslado a su lugar de trabajo: ¿dificulta la inserción laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
12. Movilizarse en transporte público a su lugar de trabajo, ¿dificulta la inserción laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
13. ¿Su situación del desarrollo intelectual, le ha dificultado para presentarse en su lugar de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
14. ¿La infraestructura del lugar de trabajo, cumple con las condiciones básicas necesarias para su desplazamiento autónomo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
15. ¿Su empleador comprende cuando debe ausentarse por acudir a citas médicas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

ASPIRACIONES

16. ¿Considera que desempeñándose de manera óptima, tiene posibilidades de ascender laboralmente?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
17. ¿En esta empresa tiene proyecciones de continuar adquiriendo experiencia que sea enriquecedor para su crecimiento personal?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
18. ¿Considera que su desempeño laboral, le permitirá incrementar su economía?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
19. ¿Se siente valorado por el rol que desempeña en la empresa?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

ASPECTO SOCIAL

20. Las relaciones interpersonales: ¿fueron obstaculizadores en su proceso de adaptación al lugar de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
21. ¿Crees que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
22. ¿Se siente incluido en su lugar de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
23. ¿Considera que su ausencia en el lugar de trabajo impactaría negativamente las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

Gracias por participar

**ENTREVISTA SEMIESTRUCCTURADA DE PERSONA EN SITUACION DE
DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Introducción: A continuación se presentan 23 preguntas para responder de forma verbal; Esta entrevista tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual. Las respuestas a estas preguntas son opcionales en su totalidad.

Ejes:

- Área personal
- Factores que posibilitan la inserción laboral
- Factores que interfieren en la inserción laboral
- Aspiraciones
- Aspecto social

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, de manera verbal. Esta entrevista será grabada.

Identificación:

Edad: 36

Género: Masculino

Profesión Oficio: Empaquetador Líder Ciudad del Niño.

AREA PERSONAL

- 1.- ¿Cuáles fueron sus razones para trabajar en esta empresa?
- 2.- ¿Se siente discriminado por su condición en situación de discapacidad intelectual?
- 3.- ¿Por qué se siente discriminado por los clientes a los cuales ustedes atiende?
- 4.- ¿Cuál es la opinión de su familia de que usted esté incorporado al mundo laboral?
- 5.- ¿Se siente parte de la empresa de empaque a la que pertenece?
- 6.- ¿Cumple con las reglas y normas que existen en la empresa de empaques?
- 7.- ¿Este es el único lugar de trabajo en donde se ha desempeñado?
- 8.- ¿Cuál es su nivel de escolarización?

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

9.- ¿La infraestructura que posee la empresa Líder y Espacio Urbano, que es donde usted se desenvuelve laboralmente le permite movilizarse de forma autónoma?

10.- ¿Cree que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores de qué manera?

11.- ¿El no poseer un contrato de trabajo favorece su permanencia laboral en esta empresa como empaquetador?

12.- ¿El poder acceder a trabajar en otros turnos fuera del suyo le permite incrementar sus ingresos económicos?

13.- ¿La discriminación que siente por parte de algunas cajeras y clientes ha sido motivo para abandonar el trabajo?

14.- ¿El no tener un sueldo fijo diario es motivo para abandonar la empresa?

15.- ¿El transporte público le dificulta poder cumplir con el horario exigido en su lugar de trabajo?

16.- ¿El lugar físico en donde se desempeña considera que la luz es adecuada, la temperatura, y/o la contaminación acústica es un factor para retirarse de la empresa?

ASPIRACIONES

17.- ¿Con las aptitudes y conocimientos que posee tiene planes de ascender en esta empresa?

18.- ¿Cuántos años más se proyecta en esta empresa desempeñándose como empaquetador?

19.- ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de sus compañeros?

20.- ¿Pretende avanzar y/o terminar con su proceso de escolarización?

ASPECTO SOCIAL

21.- ¿Se siente valorado y respetado por sus compañeros de trabajo y su jefe?

22.- ¿Siente que con su presencia en la empresa hay un mejor clima laboral?

23.- ¿Podrías mencionarnos cuáles son tus fortalezas?

Gracias por participar

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA DE EMPLEADOR DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan 18 preguntas de opción múltiple; Esta encuesta, tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona con trastorno del desarrollo intelectual.

Ejes:

- Empresarial administrativo
- Factores que posibilitan la inserción laboral
- Factores que interfieren en la inserción laboral,
- Aspiraciones
- Aspecto social.

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, ennegreciendo la respuesta que más se acerque a su opinión.

Identificación:

Edad: 25

Género: Femenino

Profesión Oficio: Estudiante de cuarto año Psicología, Jefa de empaques Líder Ciudad del Niño.

EMPRESARIAL ADMINISTRATIVO

1.- ¿Considera usted que la empresa de empaque que usted administra, es una institución inclusiva?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3.- ¿Considera que su empresa de empaque se beneficia al contratar a personas en situación de discapacidad intelectual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

4.- ¿Considera que su empresa, al contratar a personas en situación de discapacidad intelectual, su productividad se ve afectada?

- a) Siempre
- a) Casi siempre
- b) Casi nunca
- c) Nunca

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

5.- ¿La persona en situación de discapacidad intelectual tiene preferencias en la designación de cajas “buenas” por sobre sus compañeros?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

6.- ¿El tener reuniones con el tutor de la persona en situación de discapacidad intelectual favorece el clima laboral?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

7.- ¿El ambiente laboral fomenta la inclusión y el trabajo en equipo dentro de la empresa?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

8.- ¿Las reuniones administrativas que se realizan son eficaces para impedir el abuso y bullying hacia las personas en situación de discapacidad intelectual?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

FACTORES QUE INTERFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL

9.- ¿Las ausencias reiteradas es factor de despido de su trabajador en situación de discapacidad intelectual?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

10.- ¿La contratación de personas en situación de discapacidad intelectual, provoca cambios o adecuaciones en los puestos de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

11.- ¿En su función de empleador, ha observado que la persona en situación de discapacidad intelectual, ha logrado adaptarse socialmente con el equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

12.- ¿Existe el bulling por parte de los demás trabajadores hacia la persona en situación de discapacidad intelectual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

ASPIRACIONES

- 13.- ¿Existen normas estipuladas de convivencia que potencien la inclusión laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
- 14.- ¿Las capacidades que posee su trabajador en situación de discapacidad intelectual le permitirán avanzar en su carrera?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
- 15.- ¿Cree usted que puede acceder a ocupar cargos de jefatura dentro de la empresa?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
- 16.- ¿Es efectivo contratar a personas en situación de discapacidad intelectual?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

ASPECTO SOCIAL

16.- ¿La familia influye de manera positiva en el proceso de la inserción laboral?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

17.- ¿Su trabajador en situación de discapacidad intelectual es amable con los clientes y demás trabajadores del lugar?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

18.- ¿Si una persona en situación de discapacidad le pide pertenecer a su equipo de trabajo, sería integrado si necesitaran el cupo en esos momentos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

Gracias por participar

ENTREVISTA SEMIESTRUCCTURADA PARA EMPLEADOR DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan XX preguntas para responder de forma verbal; Esta entrevista tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual. Las respuestas a estas preguntas son opcionales en su totalidad.

Ejes:

- Empresarial administrativo
- Factores que posibilitan la inserción laboral
- Factores que interfieren en la inserción laboral
- Aspiraciones
- Aspecto social.

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, de manera verbal.

Identificación:

Edad: 25 años

Género: Femenino

Profesión Oficio: Estudiante de la carrera de Psicología y jefa de empaques Líder
Ciudad del Niño

EMPRESARIAL ADMINISTRATIVO

1.- ¿Cuál es el servicio que presta su empresa a supermercado Líder “Ciudad del niño”?

2.- ¿La labor que desempeñan tiene una remuneración económica mensual?

3.- ¿Se paga algún derecho a poder trabajar en el turno como empaquetador?

4.- ¿Cuál es el horario de trabajo y el uniforme que deben ocupar?

5.- ¿Califica cada cierto tiempo la labor que desempeñan sus trabajadores?

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

6.- ¿Está conforme con la labor que desempeña su trabajador en situación de discapacidad intelectual? ¿Por qué?

7.- ¿Cuál es la opinión que tienen sus trabajadores respecto a la persona en situación de discapacidad intelectual y su desempeño laboral?

8.- ¿El perfil de sus trabajadores debe contar con algún requisito en especial para pertenecer a la empresa de empaques?

9.- ¿Las relaciones interpersonales que posee la persona en situación de discapacidad con el resto de sus compañeros de trabajo, genera que el clima laboral favorezca una buena convivencia?

FACTORES QUE INTERFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL

10.- ¿Su trabajador en situación de discapacidad intelectual cumple con los requisitos exigidos por la empresa?

11.- ¿Qué puntos débiles observa en su trabajador?

12.- ¿Su trabajador en situación de discapacidad intelectual tiene beneficios en cuanto a las cajas?

ASPIRACIONES

13.- ¿La persona en situación de discapacidad intelectual es merecedor de algún reconocimiento personal o profesional por parte de la empresa?

14.- ¿Cree usted que puede acceder a ocupar cargos de jefatura dentro de la empresa?

ASPECTO SOCIAL

15.- ¿La empresa externa a la quienes le brindan el servicio, los condicionó en cuánto a las normas de convivencia referidas específicamente a la contratación de la persona en situación de discapacidad intelectual?

16.- ¿Cumple con las normas de convivencia referidas por la empresa?

17.- ¿Qué mensaje entregaría usted como empleador, a sus pares respecto de su experiencia en trabajar con una persona en situación de discapacidad intelectual?

Gracias por participar

ANEXO B

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. Antecedentes de la persona que valida:

1. Nombre:	Carolina Farfán
2. Profesión o Actividad:	Educadora Diferencial Mención Discapacidad Intelectual, Mención Trastornos específicos del lenguaje
3. Grado Académico:	Licenciada
4. Institución o lugar de trabajo en que se desempeña:	Escuela Presbiteriana El Salvador

II. Antecedentes de la investigación y del instrumento y/o técnica presentada:

1. Título:	Factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de una persona en situación de discapacidad intelectual
2. Paradigma Tipo de estudio	Cualitativo Descriptivo
3. tipo de instrumento	Entrevista y encuesta para empleador de persona en situación de discapacidad intelectual Entrevista y encuesta de una persona en situación de discapacidad intelectual.
4. Objetivo General:	Conocer los factores que posibilitan e interfieren en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad.
5. Objetivos específicos	1.- Describir según la persona en situación de discapacidad intelectual, los factores que interfirieron en su permanencia laboral en la comuna de San Miguel. 2.- Describir según la persona de discapacidad intelectual, aquellos aspectos que posibilitaron el acceso laboral en la comuna de San Miguel 3.- Establecer los aspectos sociales que posibilitan la permanencia laboral de la persona en situación de discapacidad intelectual en la comuna de San Miguel.
6. Objetivo del instrumento o técnica:	Esta encuesta tiene como objetivo, identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual. Esta entrevista tiene como objetivo, identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual.

Comentario del experto sobre el instrumento y/o técnica presentada:

Comentarios generales del instrumento y/o técnica (ej. relación con el objetivo)	Las preguntas están formuladas en base al objetivo, ya que obteniendo las respuestas es posible realizar conclusiones más en concreto y generar respuestas de lo que se desee conocer.
Cantidad y calidad de los ejes	Empleado: detallar "Empresarial" ya que esta descrito de forma amplia Empleador: La cantidad está bien ya que abarca ámbitos precisos e importantes.
Construcción y redacción de la preguntas	Solo para dar formalidad a las preguntas incorporar lenguaje técnico y redactar con preguntas más complejas.
Comentario por pregunta N° 2	Reformulación de pregunta: ¿Considera que la empresa integra de manera óptima a sus trabajadores?
Comentario por pregunta N° 7, 8, 9 Empleador	¿Quién? ¿De quién se habla?
Comentario por pregunta N° 15 Sugerencia empleador	¿Qué mensaje entregaría usted como empleador respecto de su experiencia a trabajar con una persona discapacitada?

17.310.162-7

Carolina Farfán

ANEXO C

ENCUESTA SEMIESTRUCCTURADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan 24 preguntas de opción múltiple; Esta encuesta, tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual.

Ejes:

- Área personal
- factores que posibilitan la inserción laboral
- factores que interfieren en la inserción laboral,
- Aspiraciones,
- Aspecto social.

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, encerrando en un cirulo la respuesta que más se acerque a su opinión.

Identificación:

Edad: 36

Género: Masculino

Profesión Oficio: Empaquetador Líder Ciudad del Niño.

AREA PERSONAL

1. ¿Considera que usted fue elegido para trabajar como empaquetador de Líder por las capacidades que usted posee?
 - a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

2. ¿Considera que las propinas que recibe son justas a la labor que desempeña en relación a su trabajo y esfuerzo?
 - a) Siempre
 - b) **Casi siempre**
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

3. ¿Se siente discriminado por su situación de discapacidad intelectual?
 - a) Siempre
 - b) **Casi siempre**
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

4. ¿El dinero que recauda diariamente es administrado por usted?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) **Casi nunca**
 - d) Nunca

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

5. ¿Ha tenido contrato laboral alguna vez?
- a) Si
 - b) No**
6. Modalidad de contrato al que ha accedido
- a) Plazo fijo
 - b) Indefinido
 - c) Honorarios
 - d) Otros**
7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como empaquetador?
- a) Menos de un año
 - b) Sobre cinco años**
 - c) Meses
 - d) Otros
8. ¿Considera necesario el tener un contrato de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca**
9. ¿La labor desempeñada, cumple con las condiciones pactadas en un al comienzo del ingreso al mundo laboral?
- a) Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
10. ¿Desempeña otras labores dentro del supermercado que no sean de empaquetador?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca**
-

FACTORES QUE INTEFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL

11. El traslado a su lugar de trabajo: ¿dificulta la inserción laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca**
12. Movilizarse en transporte público a su lugar de trabajo, ¿dificulta la inserción laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca**
13. ¿Su situación del desarrollo intelectual, le ha dificultado para presentarse en su lugar de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca**
14. ¿La infraestructura del lugar de trabajo, cumple con las condiciones básicas necesarias para su desplazamiento autónomo?
- a) Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
15. ¿Su empleado comprende cuando debe ausentarse por acudir a citas médicas?
- a) Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

ASPIRACIONES

16. ¿Considera que desempeñándose de manera óptima, tiene posibilidades de ascender laboralmente?
- a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
17. ¿En esta empresa tiene proyecciones de continuar adquiriendo experiencia que sea enriquecedor para su crecimiento personal?
- a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
18. ¿Considera que su desempeño laboral, le permitirá incrementar su economía?
- a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
19. ¿Se siente valorado por el rol que desempeña en la empresa?
- a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

ASPECTO SOCIAL

20. Las relaciones interpersonales: ¿fueron obstaculizadores en su proceso de adaptación al lugar de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre**
- c) Casi nunca
- d) Nunca

21. ¿Crees que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

22. ¿Se siente incluido en su lugar de trabajo?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

23. ¿Considera que su ausencia en el lugar de trabajo impactaría negativamente las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

Gracias por participar

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan 23 preguntas para responder de forma verbal; Esta entrevista tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual. Las respuestas a estas preguntas son opcionales en su totalidad.

Ejes:

- Área personal
- Factores que posibilitan la inserción laboral
- Factores que interfieren en la inserción laboral
- Aspiraciones
- Aspecto social

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, de manera verbal. Esta entrevista será grabada.

Identificación:

Edad: 36

Género: Masculino

Profesión Oficio: Empaquetador Líder Ciudad del Niño.

AREA PERSONAL

1.- ¿Cuáles fueron sus razones para trabajar en esta empresa?

“Porque quería ganar plata y trabajar para salir de la casa, mi mama me busco esto pero en otro lado y de allá me vine para acá porque quedaba cerca de mi casa y así no me roban la plata cuando me voy”

2.- ¿Se siente discriminado por su condición en situación de discapacidad intelectual?

“Si, a veces no por mis amigos el Seba y el Felipe nopo’ pero si por las cajeras que se paran tooo’ el rato porque no quieren que yo este con ellas no todas dicen eso pero si algunas, y por la gente que me mira con pena”

3.- ¿Por qué se siente discriminado por los clientes a los cuales ustedes atiende?

“Porque no quieren que tome sus cosas que compran y cuando las dejo en el carro no tocan ninguna bolsa que yo les paso para no tocarme, y las monedas me las dejan con la cajera”

4.- ¿Cuál es la opinión de su familia de que usted esté incorporado al mundo laboral?

“Mi mama me dice que trabaje nomas me despierta temprano para venir y yo en la casa compro cosas ricas para comer en las noches y ayudo a mi mama con la luz o el agua, a veces el gas también, y cuando salgo del súper me está esperando a la baja de la micro”

5.- ¿Se siente parte de la empresa de empaque a la que pertenece?

“Si, porque estoy aquí hace como 9 años y me conocen too’ aquí las supervisoras, en el patio de comidas igual me regalan cosas para comer las chiquillas, y cuando no vengo me aburro en la casa”

6.- ¿Cumple con las reglas y normas que existen en la empresa de empaques?

“Si, llego antes que toos’ le gano too’ los días y cuando me dicen que me valla a una caja me voy callao nomas nunca les digo nada por las cajas malas que me dan a veces, me como la comida cuando a cajera se va a comer igual, y nunca como en la caja, solo tomo agua con mi botella porque me da sed y calor”

7.- ¿Este es el único lugar de trabajo en donde se ha desempeñado?

“Noooo, trabaje allá poooo’ allá en el Jumbo lejos y me molestaban los tontos pesaos de los chiquillos que no eran como el Seba y el Felipe y mi mama me dijo que viniera acá me vino a dejar y me puse a trabajar y no me voy todavía de aquí”

8.- ¿Cuál es su nivel de escolarización?

“Mi mamá me mando pal’ colegio pero me retaban mucho y me fui, yo tenía como 15 años cuando hice primero básico y lo termine, pero por ganar plata pa’ pagar las deudas me puse a trabajar”

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

9.- ¿La infraestructura que posee la empresa Líder y Espacio Urbano, que es donde usted se desenvuelve laboralmente le permite movilizarse de forma autónoma?

“Si, me gusta cómo está el patio de comida, como están las cosas adentro del supermercado, y hay hartos lados para comer como el “doggis”, “Mc Donalds” el que más me gusta comer es el “Pedro, Juan y Diego” y el “Juan Maestro” que son los más ricos del súper”

10.- ¿Cree que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores de qué manera?

“Si, porque cuando hay navida’ jugamos al amigo secreto y hacemos asaos para el 18 en la casa del Matías o a veces hacemos asados y cada uno pone plata comemos hartos sí”

11.- ¿El no poseer un contrato de trabajo favorece su permanencia laboral en esta empresa como empaquetador?

“No, pa’ na’ es mejor pa’ mí no tener contrato porque tengo una pensión que me dan en el mes y me tengo que ir a pagar voy con mi mamá, y si tengo contrato me la quitan entonces por eso no trabajo en otro lado porque aquí gano plata y además tengo la otra plata de la pensión”

12.- ¿El poder acceder a trabajar en otros turnos fuera del suyo le permite incrementar sus ingresos económicos?

“Si, cuando me piden que los reemplace les digo que sí porque gano más plata y me distraigo con los otros cabros que son amigos míos también los de los otros turnos, y vamos a comer algo con ellos cuando la cajera sale a comer”

FACTORES QUE INTERFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL

13.- ¿La discriminación que siente por parte de algunas cajeras y clientes ha sido motivo para abandonar el trabajo?

“No, no es para tanto ante lloraba porque no querían estar conmigo pero no son todas son pocas las que no quieren que yo esté en su caja así que la Fernanda no me las da mejor para mí son más lentas, y con los clientes no tampoco porque los que me conocen me dan buenas lucas y me abrazan si toos me conocen aquí”

14.- ¿El no tener un sueldo fijo diario es motivo para abandonar la empresa?

“No, porque junto plata a fin de mes y le paso a mi mamá para que pague las deudas del mes y lo que me queda ahorro para comprarme mi casa y un auto y tengo plata toooo’ los días para comprar pan y chancho para tomar once y pan en la mañana”

15.- ¿El transporte público le dificulta poder cumplir con el horario exigido en su lugar de trabajo?

“Yo llego antes que todos aquí porque me levanto temprano y me vengo en la micro entro a las 9:00 y llego a las 8:15 al Líder y de vuelta la micro va vacía me voy hasta sentado”

16.- ¿El lugar físico en donde se desempeña considera que la luz es adecuada, la temperatura, y/o la contaminación acústica es un factor para retirarse de la empresa?

“No, si no me voy a ir todavía de aquí, porque están mis amigos, y si la luz es buena, y el ruido son los días martes porque hacen zumba en el patio y la música es fuerte pero lo malo es la temperatura porque cuando es invierno hace frío y cuando es verano hace calor no hay aire y tomo caleta de agua porque traspairo mucho y voy al baño dejo bota la caja me reta la jefa pero tengo calor”

ASPIRACIONES

17.- ¿Con las aptitudes y conocimientos que posee tiene planes de ascender en esta empresa?

“No, no quiero porque ganaría menos plata si soy el jefe de mis compañeros y tendría que darles cajas y solucionar los cachos, si me lo han ofrecido pero digo que no es mejor para mí, así cuando no puedo venir llamo a la Fernanda y no vengo nomas y como jefe tendría que venir igual”

18.- ¿Cuántos años más se proyecta en esta empresa desempeñándose como empaquetador?

“Hasta que me porte mal y me digan que me tengo que ir porque no quiero salir de aquí me gusta mucho este lugar y casi toos me conocen y me quieren, pero no me quiero ir porque no conozco otro oficio para hacer y aquí no hago fuerza y no tengo que hacer otras cosas más elaboradas para estar aquí, solo llevo y dejo la mercadería en bolsa y me dan plata, si se me pierde algo lo pago y listo eso es lo más complicado de mi trabajo”

19.- ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por parte de sus compañeros?

“Si, por todos los chiquillos aunque igual conozco harta gente porque llegan y se van cuando terminan de estudiar, pero siempre voy teniendo nuevos amigos y una vez los chiquillos me regalaron una foto con todos los que fuimos al asado de la casa del Nicolás para mi cumpleaños y lo tengo colgado en mi pieza me regalaron hartas cosas”

20.- ¿Pretende avanzar y/o terminar con su proceso de escolarización?

“No, me gusta estar así porque ya se hartas cosas, y me gusta trabajar que ir al colegio, porque me molestaban los otros cabros y aparte tendría que hacer tareas y no me gusta, mejor gano plata”

ASPECTO SOCIAL

21.- ¿Se siente valorado y respetado por sus compañeros de trabajo y su jefe?

“Sí, aquí toos’ me respetan porque soy más grande que toos, yo los reto y le digo cuestiones cuando se portan mal, y mi jefa es buena onda es conmigo como con toos’ nomas a veces me reta y otras veces me dice que me porto bien”

22.- ¿Siente que con su presencia en la empresa hay un mejor clima laboral?

“Sí, porque soy bueno para hacer reír a la gente, y nos juntamos con los chiquillos para salir a comer, si yo no estoy me echan de menos y andan un poco triste me dicen cuando me ven o si faltó me llaman por teléfono y les digo que estoy bien, que fui al doctor o algo así cuando faltó, porque no faltó nunca yo, y ahí se quedan tranquilos pero nadie los hace reír o les hace favores”

23.- ¿Podrías mencionarnos cuáles son tus fortalezas?

“Mis fortalezas son la alegría, que soy buen compañero, que me gusta ayudar a la gente y cuando me piden que les valla a buscar algo voy altiro nunca les digo que no, aparte que yo soy súper muy respetuoso con toos’ hombres o mujeres igual y mi mamá dice que soy bueno del corazón”

Gracias por participar

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA DE EMPLEADOR DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan 18 preguntas de opción múltiple; Esta encuesta, tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona con trastorno del desarrollo intelectual.

Ejes:

- Empresarial administrativo
- Factores que posibilitan la inserción laboral
- Factores que interfieren en la inserción laboral,
- Aspiraciones
- Aspecto social.

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, ennegreciendo la respuesta que más se acerque a su opinión.

Identificación:

Edad: 25

Género: Femenino

Profesión Oficio: Estudiante de cuarto año Psicología, Jefa de empaques Líder Ciudad del Niño.

EMPRESARIAL ADMINISTRATIVO

1. ¿Considera usted que la empresa de empaque que usted administra, es una institución inclusiva?
 - a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

2. ¿Considera que su empresa de empaque se beneficia al contratar a personas en situación de discapacidad intelectual?
 - a) **Siempre**
 - b) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

3. ¿Considera que su empresa, al contratar a personas en situación de discapacidad intelectual, su productividad se ve afectada?
 - a) Siempre
 - d) Casi siempre
 - c) Casi nunca
 - e) **Nunca**

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

4.- ¿La persona en situación de discapacidad intelectual tiene preferencias en la designación de cajas “buenas” por sobre sus compañeros?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca**

5.- ¿El tener reuniones con el tutor de la persona en situación de discapacidad intelectual favorece el clima laboral?

- a. Siempre**
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

6.- ¿El ambiente laboral fomenta la inclusión y el trabajo en equipo dentro de la empresa?

- a. Siempre**
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

7.- ¿Las reuniones administrativas que se realizan son eficaces para impedir el abuso y bullying hacia las personas en situación de discapacidad intelectual?

- a. Siempre**
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. Nunca

FACTORES QUE INTERFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL

8.- ¿Las ausencias reiteradas es factor de despido de su trabajador en situación de discapacidad intelectual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca**

9.- ¿La contratación de personas en situación de discapacidad intelectual, provoca cambios o adecuaciones en los puestos de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca**

10.- ¿En su función de empleador, ha observado que la persona en situación de discapacidad intelectual, ha logrado adaptarse socialmente con el equipo de trabajo?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

11.- ¿Existe el bulling por parte de los demás trabajadores hacia la persona en situación de discapacidad intelectual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca**

ASPIRACIONES

12.- ¿Existen normas estipuladas de convivencia que potencien la inclusión laboral?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

13.- ¿Las capacidades que posee su trabajador en situación de discapacidad intelectual le permitirán avanzar en su carrera?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

14.- ¿Cree usted que puede acceder a ocupar cargos de jefatura dentro de la empresa?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15.- ¿Es efectivo contratar a personas en situación de discapacidad intelectual?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

ASPECTO SOCIAL

16.- ¿La familia influye de manera positiva en el proceso de la inserción laboral?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

17.- ¿Su trabajador en situación de discapacidad intelectual es amable con los clientes y demás trabajadores del lugar?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

18.- ¿Si una persona en situación de discapacidad le pide pertenecer a su equipo de trabajo, sería integrado si necesitaran el cupo en esos momentos?

- a) **Siempre**
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

Gracias por participar

ENTREVISTA SEMIESTRUCCTURADA PARA EMPLEADOR DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Introducción: A continuación se presentan XX preguntas para responder de forma verbal; Esta entrevista tiene como objetivo identificar facilitadores y obstaculizadores en la contratación y permanencia de persona en situación de discapacidad intelectual. Las respuestas a estas preguntas son opcionales en su totalidad.

Ejes:

- Empresarial administrativo
- Factores que posibilitan la inserción laboral
- Factores que interfieren en la inserción laboral
- Aspiraciones
- Aspecto social.

Instrucciones: Le solicitamos contestar las siguientes preguntas, de manera verbal.

Identificación:

Edad: 25 años

Género: Femenino

Profesión Oficio: Estudiante de la carrera de Psicología y jefa de empaques Líder
Ciudad del Niño

EMPRESARIAL ADMINISTRATIVO

1.- ¿Cuál es el servicio que presta su empresa a supermercado Líder “Ciudad del niño”?

“Nuestra empresa se dedica a empacar o embolsar la mercadería de los clientes, nosotros somos quienes dejamos las cosas en sus carros o vehículos cuando es solicitado por el cliente”

2.- ¿La labor que desempeñan tiene una remuneración económica mensual?

“No, nuestra labor es empacar la mercadería pero solo por propinas, es lo que el cliente voluntariamente nos entrega por lo realizado, no se puede pedir ningún tipo de salario”

3.- ¿Se paga algún derecho a poder trabajar en el turno como empaquetador?

“No, en ningún turno ni supermercado se debería cobrar por el derecho a optar a una caja, es solo que yo hago como jefa y encargada es designar las cajas en las que trabajaran por día”

4.- ¿Cuál es el horario de trabajo y el uniforme que deben ocupar?

“El horario es de lunes a viernes de las 9:00 hasta las 16:00 horas, si los empaques desean trabajar en otros turnos ellos son quienes deben pedirlos a los coordinadores designados en cada turno, el uniforme es una polera de pique negra, pantalones de tela negro, zapatos negro y una credencial que deben cancelar en el momento de ingreso al turno”

5.- ¿Califica cada cierto tiempo la labor que desempeñan sus trabajadores?

“Si, mensualmente realizamos una reunión en donde participan todos mis trabajadores que son 30 aproximadamente en el turno los primeros días del mes, y evaluamos el rendimiento, la calidad con la que se atiende al cliente, la cantidad de bolsas que se gastan en el mes, si es que existe algún tema en específico, etc.”

FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL

6.- ¿Está conforme con la labor que desempeña su trabajador en situación de discapacidad intelectual? ¿Por qué?

“Si, Rodrigo es muy responsable, llega siempre a la hora, es muy respetuoso cuida la pega más que cualquier otro de sus compañeros, su presentación personal es impecable, es atento muy servicial y siempre está pendiente de que uno tenga algo para comer, si no tiene nada va compra algo y lo regala”

7.- ¿Cuál es la opinión que tienen sus trabajadores respecto a la persona en situación de discapacidad intelectual y su desempeño laboral?

“Los chicos son muy buenos compañeros con Rodrigo, se preocupan de él, de contarle las monedas o cambiárselas para que no le quiten su dinero, salen a tomar desayuno o a almorzar con él. Lo invitan cuando salen fuera del horario del trabajo, al cine o a acampar, él es uno más del grupo y es muy querido por todos”

8.- ¿El perfil de sus trabajadores debe contar con algún requisito en especial para pertenecer a la empresa de empaques?

“Si, deben estar estudiando en la educación superior, no importa la carrera o la institución en donde estudien, solo deben presentar documento que lo acredite como el certificado de alumno regular, también adjuntar el certificado de residencia, antecedentes”

9.- ¿Las relaciones interpersonales que posee la persona en situación de discapacidad con el resto de sus compañeros de trabajo, genera que el clima laboral favorezca una buena convivencia?

“Si, cuando Rodrigo falta al trabajo se siente su ausencia, su alegría se contagia, y cuando no viene lo extrañamos todos, es uno más de nuestra familia y lo digo así porque compartimos con él todo el día es muy importante para nosotros”

FACTORES QUE INTERFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL

10.- ¿Su trabajador en situación de discapacidad intelectual cumple con los requisitos exigidos por la empresa?

“No, el no completo su escolaridad básica, pero si está trabajando acá es porque los coordinadores que habían antes lo dejaron trabajar y desde hace aproximadamente 5 años que está aquí en este supermercado y ahora es permanente, esto quiere decir que aunque nosotros como empresa nos vallamos el seguirá con los que vienen hasta que el decida no pertenecer más a esta empresa que sería el único motivo para dejar de trabajar”

11.- ¿Qué puntos débiles observa en su trabajador?

“Que él no es autónomo en su totalidad, y su dinero no tenemos la claridad que lo gaste en lo que él decida sino creemos que su dinero lo administra su madre, por eso nos preocupa un poco que pasara el día de mañana cuando su madre no este”

12.- ¿Su trabajador en situación de discapacidad intelectual tiene beneficios en cuanto a las cajas?

“mmmmmm, es difícil decir si o no porque tengo que modificar muchas veces el lugar en donde debe trabajar porque a algunas cajeras no le gusta trabajar con el, quizás será por prejuicios pero cuando yo hablo con ellas me dicen que es porque es muy lento, cosa que no creo pero para evitar problemas le arreglo la designación de las cajas”

ASPIRACIONES

13.- ¿La persona en situación de discapacidad intelectual es merecedor de algún reconocimiento personal o profesional por parte de la empresa?

“Si, cuando tenemos reuniones le decimos lo bueno que el al realizar su trabajo, pero también cuando es necesario decirle las cosas malas que realiza también se le dice para que no vuelva a cometer los mismo errores, pero en general se reconoce las acciones buenas que realiza”

14.- ¿Cree usted que puede acceder a ocupar cargos de jefatura dentro de la empresa?

“Si, de todas maneras, pero en un momento conversamos con el este tema para que pudiera quedarse de encargado en las mañanas durante 2 horas de lunes a viernes y nos manifestó que no deseaba tener esa responsabilidad porque tenía que preocuparse de muchas cosas y ganaría menos plata y para no provocarle algún tipo de conflicto preferimos decirle que siguiera trabajando igual como hasta ahora”

ASPECTO SOCIAL

15.- ¿La empresa externa a la quienes le brindan el servicio, los condicionó en cuánto a las normas de convivencia referidas específicamente a la contratación de la persona en situación de discapacidad intelectual?

“Si, cuando yo llegue a tomar el turno de la mañana las supervisoras de Líder me dijeron que el estar de hace mucho tiempo aquí y que no se va, así que no se puede sacar de empaque aunque no estudiara, y esa fue la condición por parte de la empresa”

16.- ¿Cumple con las normas de convivencia referidas por la empresa?

“Si, en su totalidad las normas se las entregamos en un documento a principio de año y se firmó por todos para que quedara en conocimiento de las normas básicas de convivencia a Rodrigo se le leyeron y dijo estar conforme con todo y hasta el momento si las ha cumplido”

17.- ¿Qué mensaje entregaría usted como empleador, a sus pares respecto de su experiencia en trabajar con una persona en situación de discapacidad intelectual?

“Les diría que eliminen los prejuicios, son personas igual que nosotros y tienen los mismo derechos, el trabajar nos dignifica a todos como seres humanos y si desean trabajar por qué no darles la posibilidad si podemos, aparte que son muy responsables, respetuosos y cuidan el trabajado mejor que ninguno”

Gracias por participar

ANEXO D

**ANÁLISIS DE CONTENIDOS ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DE PERSONA
EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Categoría	Subcategoría	Unidad de análisis	Frecuencia	
			Categoría	Subcategoría
Finanzas	Ingresos	<ul style="list-style-type: none"> - <i>quería ganar plata</i> - <i>no me roban la plata cuando me voy</i> - <i>me tengo que ir a pagar</i> - <i>los que me conocen me dan buenas lucas'</i> - <i>dejo la mercadería en bolsa y me dan plata</i> - <i>gano plata y además tengo la otra plata de la pensión</i> - <i>Tengo plata toos' los días.</i> 	21	7
	Egresos	<ul style="list-style-type: none"> - <i>ayudo a mi mama con la luz.</i> - <i>Ayudo a mi mamá con el agua.</i> - <i>Ayudo a mi mamá con el gas.</i> - <i>ganar plata pa' pagar las deudas.</i> - <i>cada uno pone plata</i> - <i>me piden que los reemplace les digo que sí porque gano más plata.</i> - <i>pague las deudas del mes.</i> - <i>Compro cosas ricas para comer</i> - <i>Compro pan y chancho</i> 		9
	Proyección económica	<ul style="list-style-type: none"> - <i>ahorro para comprarme mi casa</i> - <i>Ahorro para comprarme un auto</i> - <i>Junto plata a fin de mes.</i> - <i>no quiero, porque ganaría meno plata.</i> - <i>Tendría que hacer tareas y no me gusta, mejor gano plata.</i> 		5
	Normas	<ul style="list-style-type: none"> - <i>nunca como en la caja.</i> - <i>solo tomo agua con mi botella.</i> 	5	2

Trabajo	Habilidades sociales	-a veces me reta -A veces me dice que me porto bien. -mi jefa es buena onda es conmigo		3
Facilitadores	Intereses	- me puse a trabajar -Me gusta trabajar -No me voy a ir todavía de aquí -Mis fortalezas son la alegría -Me gusta ayudar a la gente. -No conozco otro oficio. -soy bueno del corazón. -Me gusta mucho este lugar -soy bueno para hacer reír a la gente	36	9
	Social	-jugamos al amigo secreto -hacemos asaos para el 18 -Me distraigo con los otros cabros. -Me abrazan si toos me conocen aquí. -Están mis amigos -Soy buen compañero -Siempre voy teniendo nuevos amigos. -Nos juntamos con los chiquillos. -Salir a comer -Me conocen y me quieren. -Conozco harta gente. -Cuando falto, me llaman por teléfono		12
	Entorno	- me gusta cómo está el patio de comida -Cuando no puedo venir, llamo y no vengo no más -Aquí toos me respetan -Quedaba cerca de mi casa.		4
	Familia	-Mi mamá de dice que trabaje no más. -Me desierta temprano para venir. -Mi mamá me dijo que viniera acá. -voy con mi mamá.		4

	Normas	-Es mejor pa' mí no tener contrato -Tengo la otra plata de la pensión. -si se me pierde algo, lo pago y listo. -Me retaba mucho y me fui		4
	Transporte	-Vengo en la micro -De vuelta la micro va vacía y me voy hasta sentado -Me están esperando a la bajá' de la micro.		3
Alimentación	Consumo	- Me como la comida -Cuando la cajera se va a comer. -Hay hartos lados para comer. -Tomo once y pan en la mañana -Tomo caleta' de agua	5	5
Obstaculizador	Social	- La gente me mira con pena - No quieren que tomen las cosas que compran -No tocan ninguna bolsa, para no tocarme. -Las monedas me las dejan con la cajera. -Me molestaban los tontos. -Antes lloraba -Dejo botá' la caja -Me reta la jefa, pero tengo calor.	14	8
	Ambientales	-Las cajeras -El ruido. -Música fuerte. -Cuando es invierno, hace frio. -Cuando es verano hace calor. -Transpiro mucho		6
Permanencia	Estabilidad	- Estoy aquí hace como 9 años -Me puse a trabajar y no me voy todavía de aquí. -Hasta que me porte mal -Y me digan que me tengo que ir.	6	4
	Responsabilidad	- No faltó nunca -Entro a las 9:00 y llego a las 8:15		2

**ANALISIS DE CONTENIDOS ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DE PERSONA
EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Categoría	Subcategoría	Unidad de análisis	Frecuencia	
			Categoría	Subcategoría
Desempeño	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - El horario es de lunes a viernes de las 9:00 hasta las 16:00 -no se puede pedir ningún tipo de salario” - uniforme, polera de pique negra, pantalones de tela negro, zapatos negro y una credencial. - evaluamos el rendimiento. - calidad con la que se atiende al cliente. -cantidad de bolsas que se gastan en el mes. - deben estar estudiando en la educación superior - decirle las cosas malas que realiza - hasta el momento si ha cumplido las normas de la empresa. 	21	9
	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Nuestra empresa se dedica a empaclar o embolsar la mercadería de los clientes. - es empaclar la mercadería pero solo por propinas. -no se puede sacar de empaque aunque no estudia 		3
	Personal	<ul style="list-style-type: none"> -es muy responsable -llega siempre a la hora, -es muy respetuoso -cuida la pega más que cualquier otro de sus compañeros, -Presentación personal es impecable -atento muy servicial. - él no es autónomo en su totalidad. - creemos que su dinero lo administra su madre 		9

		- no deseaba tener esa responsabilidad		
Facilitadores	Social	-Los chicos son muy buenos compañeros con él. -se preocupan de él. -Le cuentan las monedas. -le cambian las monedas para que no le quiten su dinero -salen a tomar desayuno o a almorzar con él. -Lo invitan cuando salen fuera del horario del trabajo, al cine o a acampar, -él es uno más del grupo y es muy querido por todos. - cuando Rodrigo falta al trabajo se siente su ausencia. - cuando no viene lo extrañamos todos	10	9
	Laboral	-En general se reconoce las acciones buenas que realiza.		1
Obstaculizador	Discriminación	-No, el no completo su escolaridad básica. - A algunas cajeras no le gusta trabajar con él. - Me dicen que es porque es muy lento.	3	3

**ANÁLISIS DE CONTENIDOS ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA DE PERSONA
EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

ÁREA PERSONAL					FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL					FACTORES QUE INTERFIEREN LA INSERCIÓN LABORAL					ASPIRACIONES					ASPECTO SOCIAL				
	A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D
1	X				4				X	8				X	12	X				16	X			
2	X				5	X				9				X	13	X				17	X			
3			X		6	X				10	X				14	X				18	X			
					7	X				11				X	15	X								

**ANÁLISIS DE CONTENIDOS ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA DE PERSONA
EN SITUACION DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

EMPRESARIAL ADMINISTRATIVO					FACTORES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL					FACTORES QUE INTERFIEREN EN LA INSERCIÓN LABORAL					ASPIRACIONES					ASPECTO SOCIAL				
	A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D
1	X				5		X			11				X	16	X				20			X	
2		X			6				X	12				X	17	X				21	X			
3			X		7		X			13				X	18	X				22	X			
4			X		8				X	14	X				19	X				23	X			
					9	X				15	X													
					10				X															