

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL



EXPERIENCIA DE DOS JÓVENES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL
DE LA REGIÓN METROPOLITANA, EN SU ADAPTACIÓN AL SISTEMA LABORAL.

Autores: Altamirano Montecinos Macarena Paola.

Millado Orellana Edith Alejandra.

Quezada Rebolledo Dania Karina.

Riquelme Barra Graciela Fernanda.

Seminario para optar al título de profesor en Educación Diferencial Mención en Discapacidad
Intelectual y al grado académico de Licenciado en Educación.

Profesora Guía: Elisa Valdés Navarro.

Diciembre 2018

Santiago - Chile

I. DERECHO DE AUTOR – COPYRIGHT.

©2018, Macarena Paola Altamirano Montecinos.

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

©2018, Edith Alejandra Millado Orellana.

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

©2018, Dania Karina Quezada Rebolledo.

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

©2018, Graciela Fernanda Riquelme Barra.

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

II. DEDICATORIA.

A mis padres, quienes jamás dejaron de creer en mí, teniendo la esperanza y claridad que llegaría este momento, siendo perseverantes antes cualquier adversidad, entregándome la confianza apropiada para convertirme en la persona que soy. Gracias.

Dania Quezada Rebolledo.

Esta tesis está dedicada a mi madre, Marta Orellana Canales, quien me entregó el apoyo necesario para seguir este camino, el más hermoso de mi vida, enseñándome que todo lo que queremos, se puede hacer realidad.

Edith Millado Orellana.

La presente tesis está dedicada a mi padre, Juan R. Riquelme Esparza, quien con su ejemplo de perseverancia, constancia y humildad que lo caracterizaban, y con su amor y valor mostrado para salir adelante, nos enseñó que todo se puede.

Graciela Riquelme Barra.

La presente tesis, está dedicada con infinito amor y cariño, a mi amado hijo Tomas Barrera Altamirano, quien fue mi motivación y fuente de inspiración, para mejor cada día en mi formación, porque hoy lucho, trabajo y tu nombre me da el valor... te amo bebé.

Macarena Altamirano Montecinos.

III. AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar, queremos agradecer como grupo a Pablo y Valentina, quienes compartieron sus sentimientos y experiencias con nosotras, abriendo sus brazos para recibirnos, emocionándose a nuestro lado y mostrándonos sus ansias de dar a conocer a la sociedad, sus sentimientos, lo que en parte compartimos durante esta investigación.

Agradecemos a nuestros profesores, quienes nos guiaron durante estos años de estudio, formándonos de manera transversal como personas y profesionales, enamorándonos aun más de esta hermosa labor, profesores comprometidos y amantes de la educación. A Monona Valdés, por apoyarnos en el momento que requerimos su ayuda, entregándonos los contactos idóneos para nuestro estudio.

A nuestra profesora Elisa Valdés, quien fue nuestra guía durante el proceso de construcción de esta investigación, motivándonos a mejorar en cada instancia y estar dispuesta a resolver nuestras dudas en todo momento.

Agradecer a cada una de nuestras familias, por su apoyo incondicional durante todo este proceso académico, también a nuestras amistades que hemos podido construir durante este camino.

Y finalmente, agradecer al equipo de tesoreras, que pese a cada problema que pudiera existir, se esforzaban por mejorar y continuar para salir victoriosas, fue un proceso largo y complejo, pero lleno de emociones y aprendizajes que cambiaron la perspectiva de nuestras vidas, pudimos darnos cuenta, que, con trabajo, perseverancia y dedicación, todo es posible.

IV. AGRADECIMIENTO PERSONAL.

Se termina una etapa de mi vida, en la cual he podido crecer de diferentes maneras, agradezco a las personas que se cruzaron en mi camino, que hicieron de este viaje un momento grato. Durante estos años de estudio pude desafiarme constantemente, disfruté cada paso como si fuera el último, formando amistades que perduran con el tiempo.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por permitirme llegar a esta instancia y cuidar mis pasos en cada momento, darme fuerza y salud cada vez que lo necesité, entregándome desafíos para refinarme como ser humano, hoy me siento más fuerte.

Agradezco a mi familia, quienes estuvieron a mi lado durante estos años, dándome aliento a través de sus palabras, a mi madre Sara Rebolledo por ser mí sustento, acompañando y cuidando mi camino de una manera segura, apoyándome en momentos de debilidad, entregándome sus abrazos para volver a levantarme, siendo un ejemplo de perseverancia y amor, el más puro que podría conocer.

Agradezco a mi padre Jorge Quezada, gracias papi por darme alas para volar, por entregarme desde muy pequeña la libertad de crecer, y sobre todo soñar, quiero desafiarme porque es la mejor manera de avanzar, tu ejemplo de esfuerzo siempre me ha motivado a continuar perfeccionándome en cada aspecto de mi vida.

A mi hermano, quien me ayudó en cada problemática, en especial al inicio de este proceso, cuando necesité mejorar mis habilidades. A Juan, quien me expresaba incesantemente ánimo y perseverancia para terminar este camino de manera exitosa.

Gracias a mis docentes, quienes me enseñaron lo maravilloso que es ser un profesor. A Fabián Santibáñez Labra, quién se dio el tiempo de contribuir desde sus conocimientos pedagógicos, en esta investigación.

A mis amigos, los que siempre me motivaron a continuar mi carrera, quienes comprendían que mis tiempos no eran suficientes para poder verlos a toda hora, gracias a todos.

Dania Quezada Rebolledo.

La vida está llena de cosas maravillosas que muchas veces no tomamos en cuenta, es por esto por lo que siempre es bueno agradecer por las buenas acciones y buenos sentimientos de otros que hacen por nosotros. Es así como en esta oportunidad quiero agradecer a mis padres Marta Orellana y Ambrosio Millado, porque sin ellos nada de esto sería posible y apoyarme cuando más lo necesité a pesar de todo, su incondicionalidad me ha permitido poder lograr mis metas y anhelos. Y en especial a Bastian Ardiles, el cual tu ayuda ha sido fundamental me has acompañado durante todos estos años en los buenos y malos momentos, gracias por tus palabras, paciencia. Gracias por estar en esta etapa tan importante para mí.

Gracias a mi equipo de trabajo con quienes compartí este lindo proceso de formación profesional, logrando las metas que nos propusimos al comienzo de este camino.

Gracias a todos quienes han estado presentes en este largo proceso, cada experiencia ha sido un aprendizaje para poder crecer tanto como persona y profesional.

Edith Millado Orellana.

Agradezco a la vida por haberme dado una familia tan linda, una madre, un padre y hermanos, a los cuales amo con mi ser, el camino hasta ahora no ha sido sencillo, pero gracias a su amor y apoyo, las dificultades se han notado menos, y les agradezco haciendo presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia y de forma muy especial a Patricia, mi madre, mujer que me dio la vida y de la cual estoy muy orgullosa, ya que ha sacado a todos sus hijos/as adelante, y Estebita quien con sus consejos de viejo chico siempre está presente, gracias.

El camino que recorreremos durante la vida está lleno de altos y bajos, algunos más difíciles que otros, y son en éstos cuando ves a las personas incondicionales de tu vida, y una de ellas es mi amado Cristian, mi compañero, mi confidente y el padre de nuestra hermosa hija Ender, Amor te agradezco cada palabra y abrazo que me entregaste, estuviste presente desde el día uno y no me dejaste decaer, motivándome e inspirándome para ser mejor persona y juntos, poder darle un mejor futuro a nuestro retoño, los amo.

Gracias a Santiago Rodríguez, excelente profesional, el cual durante el proceso de una u otra forma, demostró su preocupación y apoyo para llegar al término de esta carrera.

Finalmente, a todas las personas, que estuvieron cercanas a este proceso y conocieron lo complicado que fue, en especial mis compañeras de investigación, Macarena, Dania y Edith, gracias.

Graciela Riquelme Barra.

Sin duda este proceso fue complicado, en oportunidades sentí que el cansancio se apoderaba de mí, por esta razón evidenció quienes fueron parte de este difícil, pero maravilloso proceso de formación.

Agradezco a mi hermosa familia, mi madre, María Montecinos Olguín, porque me dio la vida y me entrego su amor, con su ejemplo de constancia y perseverancia inculcó en mí, la resiliencia. Mi padre, Jorge Altamirano Núñez, el hombre sensible y fuerte a la vez, que a través de su trabajo me instruyó, la importancia de la responsabilidad y el respeto.

Gracias papá y mamá por educarme y convertirme en una persona de bien, enseñándome a mirar el frente sin temor.

Gracias a mis bellas hermanas, Andrea, Angélica y Rous. Quienes me dieron su ejemplo y brindaron su apoyo absoluto, amor incondicional y palabras de aliento.

A mi abuelita nana, quien con su amor me cobijo entre sus brazos, cada vez que mis fuerzas se acababan.

A los docentes y estudiantes, que fueron parte de mi formación durante las prácticas, siendo en mí, una inspiración a seguir mejorando cada vez más.

A mi equipo de tesis por su entrega y preocupación, para que nuestra investigación fuera la mejor.

A Misael Barrera Castillo, agradezco a la vida por juntarnos y hacerte parte en este proceso, gracias mi amor por sostener mi mano, en cada indicio de estrés que se presentó, por motivarme y creer en mí, porque escuchaste mis dudas y tu consejo me hizo mejor, gracias por tu amor, paciencia y comprensión.

Finalmente, gracias a todos quienes contribuyeron, a que este bello sueño, se hiciera realidad.

Macarena Altamirano Montecinos.

V. TABLA DE CONTENIDO.

I. DERECHO DE AUTOR – COPYRIGHTH.	III
II. DEDICATORIA.	IV
III. AGRADECIMIENTOS.....	V
IV. AGRADECIMIENTO PERSONAL.....	VI
V. TABLA DE CONTENIDO.	X
VI. RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
III OBJETIVOS DEL ESTUDIO.	5
3.1 Objetivo general:	5
3.1 Objetivos específicos:.....	5
IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	6
V. MARCO REFERENCIAL.....	7
5.1. Persona con discapacidad:	7
5.1.1. Discapacidad intelectual:.....	7
5.2.2. Definición de discapacidad intelectual:.....	8
Trastornos del desarrollo neurológico:	8
5.2.3. Discapacidad intelectual leve:	9
5.2.4. Discapacidad intelectual moderada:.....	10
5.3. Transición a la vida adulta:.....	10
5.4. Trabajo y calidad de vida:	12
5.5 Trabajo:	17
5.5.1. Definición:.....	17
5.5.2. Tipos de trabajo:.....	17
5.5.2.1. Modelo de empleo tradicional:.....	17
5.5.2.2. Formación laboral de personas con discapacidad hacia el empleo competitivo:18	
5.5.2.3. Modelo de empleo con apoyo (EcA):	18
5.6. Inserción laboral en Chile:	20
5.7. Estadística de la inserción laboral en Chile:	20
5.8. Obstaculizadores en la inserción laboral de personas con discapacidad:.....	22

VI. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
VII. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	28
Definición de metacategorías:	29
Definición de categorías:	29
VIII. CONCLUSIONES PARCIALES.	57
IX. CONCLUSIÓN GENERAL.	60
X. SUGERENCIAS.	61
XI. BIBLIOGRAFÍA.	62
Tesis revisadas:.....	67
ANEXOS.....	1
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN FORMATO DIGITAL.	28

VI. RESUMEN.

El estudio que se evidencia a continuación describe la experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación al sistema laboral, considerando que el trabajo es fundamental para todo ser humano, entregando autonomía e independencia, mejorando así la calidad de vida de las personas.

El marco de indagación es cualitativo, utilizando un diseño de tipo narrativo, siendo lo más acorde para reconstruir la realidad tal y como la recuerdan los principales actores, considerando sus experiencias, intereses y opiniones, claves para la investigación.

Las conclusiones se realizaron en base a las entrevistas aplicadas, de éstas se puede recoger que ambos jóvenes adultos insertos en el sistema laboral, a través de sus experiencias anteriores, y características personales logran mejorar su calidad de vida e insertarse al mundo del trabajo.

Palabras claves: Discapacidad intelectual, inserción laboral, trabajo, calidad de vida.

ABSTRACT.

The research presented next describes the experience of two young adults in a situation of intellectual disability, in their adaptation to the labor environment, considering what the is fundamental work for any human being, providing autonomy and independence; hence, improving people's quality of life.

The research is qualitative, using a narrative design suited to reconstruct the reality just as the main actors remember them, considering their experiences, interests, and opinions key for the research.

The conclusions are based in applied interviews, from these it can be understood that both young adults inserted in the labor environment, through their previous experiences and personal characteristics, are able to improve their quality of life and incorporate themselves to the work environment.

Key words: Intellectual disability, labor incorporation, law 21.015, work, quality of life.

I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación como objetivo general, dará a conocer la experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual, pertenecientes a la región Metropolitana, Santiago de Chile, frente a su proceso de inserción al sistema laboral. Como objetivos específicos, es describir las acciones o recursos que facilitaron su inserción, conocer la experiencia al momento de enfrentar una entrevista laboral y la relación que tienen con sus compañeros de trabajo.

Mediante este estudio, específicamente en su marco teórico, los conceptos claves que se presentarán, son, persona con discapacidad, discapacidad intelectual, transición a la vida adulta, trabajo y calidad de vida, los cuales están estrechamente relacionados con la investigación.

El marco de indagación de la investigación es cualitativo, y el diseño de tipo narrativo, permitiendo realizar la reconstrucción de la realidad tal, y como la recuerdan sus principales protagonistas, siendo un proceso flexible y abierto, lo que permite ajustarse a la realidad de las personas, entregando su verdadera perspectiva. Además, para la recolección de datos se utilizó la entrevista semiestructurada, donde la selección de los informantes fueron personas en situación de discapacidad intelectual, en un rango etario de 20 a 30 años, residentes en la región Metropolitana, Santiago de Chile, teniendo un mínimo de tres meses de empleabilidad, de éstas se realizaron análisis donde surgieron conclusiones, los cuales se presentarán más adelante.

Los principales beneficiarios de dicha investigación, son aquellas personas en situación de discapacidad, quienes podrán conocer otras experiencias y perspectivas de la inserción laboral, también podrán hacer uso, los docentes de niveles laborales, familias y empleadores, quienes en base a las experiencias de estos dos jóvenes, les permitirá desarrollar mejores herramientas, identificando barreras y facilitadores del contexto, lo cual favorecerá la inserción de las personas en situación de discapacidad, al mundo del trabajo.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La presente investigación se centra en el ámbito laboral, dando un énfasis especial a la experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual de la Región Metropolitana, Santiago de Chile, a lo largo de su adaptación en el sistema laboral. Se busca a raíz de esta investigación saber el panorama real de estos jóvenes frente al sistema laboral. Si bien se ha dado importancia a la educación para personas en situación de discapacidad, ésta ha quedado estancado en el nivel laboral, dando como resultado que la mayoría de estas personas se ven limitadas a quedarse en sus casas, dada la poca o quizás nula inclusión en el sistema.

La Organización de Estados Americanos (OEA,2006-2016) propone una inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea de forma dependiente o independiente, tanto en los sectores públicos como privados. El Estado de Chile se ha declarado protector del derecho que tienen las personas con discapacidad al trabajo decente, en igualdad de condiciones y sin discriminación, brindando la oportunidad de generar recursos propios mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

Para todas las personas el trabajo se ha vuelto fundamental y muy significativo, ya que entrega autonomía e independencia, aspectos que desde siempre se han trabajado en triada (padres, profesores y estudiantes) dentro de la educación especial. El trabajo es fundamental al llegar a la adultez, donde todos tienen derecho de sentirse parte de la sociedad, autosuficiente y libre de escoger.

Ahora parece necesario, entregar la palabra a los verdaderos protagonistas, las investigaciones suelen basarse en entrevistas a profesionales de diferentes áreas, pero pocas veces en las Personas en situación de discapacidad (en adelante PSD). Entonces,

¿Cómo hablar de inclusión, si no priorizamos conocer la participación de los primeros involucrados?

La Educación Chilena, en las escuelas especiales imparte formación laboral que es regida por el Decreto N° 87/90, el cual autoriza el funcionamiento de estos cursos, se orienta y capacita a jóvenes en edad de 16 a 26 años. Los talleres laborales de las escuelas especiales abordan diferentes áreas en las cuales pueden participar, pero ¿Los prepara para la inserción laboral?, señalan que: *“Entre las causas que explica el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad*

intelectual en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial". (Ortiz H. Vidal, 2010)

Una encuesta (Casen, 2011) arrojó un porcentaje total de personas en situación de discapacidad de un 6,3%; de ellos el 20,1% tiene una ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo. Estos números llegaron a ser preocupantes en ese momento y se volvió prioridad, tanto nacional como internacional. Producto de esta situación, al no tener políticas efectivas y observar una evidente falta de oportunidad en la inserción laboral, el primero de abril del presente año, entro en vigencia la Ley 21.015, la cual incentiva *"La inclusión de personas con discapacidad, buscando la inserción de estas al mundo laboral"*. Esta Ley busca responder vacíos que se encontraban en la anterior Ley 20.422, la cual estableció *"Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en el año 2010"*.

SOFOFA y OIT, mencionan diversas barreras provenientes de las empresas, entre las cuales se encuentran; falta de experiencia, ausencia de políticas inclusivas, cultura no inclusiva y los famosos miedos o mitos sobre la discapacidad. Otras barreras son atribuidas a las personas en situación de discapacidad, como la falta de habilidades y el no verlos como personal calificado, siendo por último una barrera común, asociada a la familia, la sobreprotección y la misma discriminación otorgada hacia las personas en esta situación.

Al mismo tiempo, mencionan algunos beneficios concernientes a la inclusión laboral, en los que se encuentra un impacto positivo en la economía personal y familiar, un mayor grado de autonomía y una mejor valoración personal. Toda esta información arroja distintas aristas de facilitadores y obstaculizadores dentro de la inserción laboral y las experiencias que estas personas pueden presentar, pero cabe mencionar que fueron encuestas orientadas a personal de empresas, no a los verdaderos involucrados.

Hace algunos años la sociología comenzó a aproximarse al concepto de la discapacidad, señalando como punto principal, que *"La discapacidad no es una condición de curar, o reparar, más bien es una construcción relacional entre la sociedad y el sujeto, por esta razón la discapacidad toma un espacio situacional, dinámico e interactivo"*. (Brognna, 2006)

Esto quiere decir que ya no es vista como una condición, más bien se enmarca en ser solo una situación que presenta limitaciones en ciertas actividades de la vida cotidiana, encontrando barreras presentadas por el contexto social que limita su participación.

Producto de este cambio conceptual el estado se ve obligado a impulsar medidas y acciones positivas para abordar la inclusión social de personas en situación de discapacidad, el proceso de

la inclusión laboral en Chile ha sido lento y aún existen demasiadas barreras al momento de la inserción laboral.

Surge entonces, la importancia de esta investigación, puesto que dará a conocer la experiencia y adaptación de las personas que sí obtuvieron una inserción laboral, que mantienen un empleo y vivieron al menos un proceso de tres meses dentro de un ambiente de trabajo, lo que da origen a la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta de investigación:

¿Cómo es la experiencia de dos jóvenes adultos en un rango etario de 20 a 30 años, en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación en los primeros tres meses de su inserción laboral en la Región Metropolitana, Santiago de Chile?

III OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

3.1 Objetivo general:

Describir la experiencia de dos jóvenes adultos en rango etario de 20 a 30 años, en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación en los primeros tres meses de su inserción laboral en la Región Metropolitana, Santiago de Chile.

3.1 Objetivos específicos:

- Describir las acciones o recursos de los jóvenes encuestados que facilitaron su inserción al sistema laboral.
- Conocer la experiencia de los dos jóvenes adultos en un rango etario de 20 a 30 años en situación de discapacidad intelectual, al momento de enfrentar una entrevista laboral.
- Conocer la experiencia de los dos jóvenes adultos en un rango etario de 20 a 30 años en situación de discapacidad intelectual, en sus relaciones con compañeros de trabajo.

IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La importancia de la investigación es indagar el sentir de las personas en situación de discapacidad que estén integradas, al mundo laboral por más de tres meses, puesto que se considera trascendental para avanzar en la inclusión, respetando los derechos de las PSD.

“El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: El derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”. (Artigas, 2003) La incorporación del concepto de derechos económicos, sociales y culturales al trabajo de la Cepal: reseña de algunas lecturas pertinentes (Vol. 72). United Nations Publications.

Por esta razón consideramos que sus experiencias, intereses y opiniones, son claves para lograr una óptima inserción laboral. Escuchar la voz de los principales protagonistas, nos ayudará a proporcionar las herramientas idóneas en el proceso de formación, con el objetivo de garantizar las condiciones de trabajo apropiadas para su inserción laboral. Ya que la mayoría de las investigaciones inquiridas apuntan a terceras personas, obviando sus habilidades e intereses.

El marco de indagación es cualitativo, nos permite realizar una interpretación de las respuestas del entrevistado y el desarrollo de la teoría, con el propósito de reconstruir la realidad tal y como la recuerdan los principales actores (Jóvenes adultos en situación de discapacidad). Ya que, es un proceso de investigación flexible y abierta, lo cual nos permite ajustarnos a las condiciones de la realidad de estas personas, entregando experiencias y visiones, desde la perspectiva de los participantes.

En esta investigación, se utilizara un diseño de tipo narrativo, ya que nos permite la recolección de datos sobre las historias y experiencias de vida de los jóvenes entrevistados, con el propósito de analizar sus historias, aclarando así los cuestionamientos formados sobre la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad. En base a estas historias narradas podremos enriquecer la investigación en las conclusiones.

Los principales beneficiarios de la investigación realizada, podrían ser los mismos actores, profesores de niveles laborales, familia y empleadores, que en base a sus experiencias podrían cambiar la concepción de las personas con discapacidad dentro de situaciones laborales, lo cual puede permitir el desarrollar herramientas e identificar barreras y facilitadores presentes en el contexto, logrando así una inserción laboral favorable y justa.

V. MARCO REFERENCIAL.

En este capítulo se desarrollan aquellos conceptos que están estrechamente relacionados a la investigación, permitiendo así dar sustento al planteamiento del problema y al análisis de los datos. Primeramente, se presenta información referente a la discapacidad Intelectual, aspecto relevante dentro de la población estudiada. La SOFOFA (2013), comenta que las personas con discapacidad Intelectual presentan dificultades severas para recordar, percibir, entre otras funciones cognitivas.

Además, se busca ahondar en los tipos de empleos orientados a los jóvenes en situación de discapacidad intelectual y sus estadísticas respecto a la inserción laboral en nuestro país, dando a conocer los principales obstaculizadores y facilitadores presentes. De esta forma se espera conocer la importancia del trabajo.

Sin embargo, no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Mientras las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios profundos Alba y Moreno. (2004).

5.1. Persona con discapacidad:

Una definición basada en la Ley N. ° 20.422 establece que: *“Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno. (Medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas”*.

5.1.1. Discapacidad intelectual:

La evolución del concepto de la discapacidad intelectual surge alrededor de los años sesenta, desde una concepción de la deficiencia mental, siendo actualizado como retraso mental por la AAMR (ASOCIACIÓN AMERICANA SOBRE RETRASO MENTAL DE 2002).

En el año 2011 la AAIDD (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo) cambia el concepto de retraso mental a discapacidad intelectual.

5.2.2. Definición de discapacidad intelectual:

Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.

El constructo actual ve la discapacidad como el ajuste entre las capacidades de la persona y el contexto en que ésta funciona. El funcionamiento intelectual está relacionado con las siguientes dimensiones:

- Habilidades intelectuales
- Conducta adaptativa (conceptual, social y práctica)
- Participación, interacciones y roles sociales
- Salud (salud física, salud mental, etiología)
- Contexto (ambiente y cultural)

La Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM V (5) la caracteriza como:

Trastornos del desarrollo neurológico:

“La discapacidad intelectual (trastorno del desarrollo intelectual) es un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico” (Asociación americana de psiquiatría, 2013,Pág 70).

Para diagnosticar un trastorno del desarrollo neurológico de deben cumplir los tres criterios siguientes:

A. Deficiencias de las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, confirmados mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas.

B. Deficiencias del comportamiento adaptativo que producen fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, la participación social y la vida independiente en múltiples entornos tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.

C. Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el período de desarrollo.

Cuando se diagnostica la discapacidad intelectual se debe considerar que se presenta en distintos grados, los cuales son: Discapacidad intelectual leve, moderada, grave y profunda, su clasificación se basa en los resultados de cociente intelectual arrojado por los test o pruebas de inteligencia. (Trastorno del desarrollo intelectual, pág. 17).

“La capacidad Intelectual General se define como Cociente Intelectual (CI, o equivalentes a CI), obtenidos mediante la evaluación de una o más personas a través de un test de inteligencia administrado individualmente. Uno de los instrumentos más ampliamente reconocidos para la evaluación de la inteligencia es la Escala de Inteligencia de Weschler para Adultos (WAIS). Cuando esta no se puede administrar bien por niveles muy bajos de CI, dificultades graves de comunicación o deficiencia sensorial, se estima en función de la gravedad de los déficits en las áreas de conducta adaptativa además del juicio clínico”. (Salvador L, Gracia MJ, Romero C, Montero S., 2005)

5.2.3. Discapacidad intelectual leve:

Las personas con discapacidad intelectual leve requieren apoyo en el dominio conceptual a nivel de pensamiento abstracto, flexibilidad cognitiva, memoria a corto plazo y el uso funcional de las habilidades académicas como leer o manejar dinero. En cuanto al dominio social y en comparación con sus iguales, aparece inmadurez en las interacciones sociales y aumenta el riesgo de ser manipulado. Por último, respecto al dominio práctico, necesita algún apoyo para completar tareas complejas de la vida diaria.

Se considera discapacidad intelectual leve o ligera a aquella que poseen las personas con un Cociente Intelectual que se sitúa entre 50 y 70, correspondiendo a dos desviaciones típicas por debajo de la media poblacional. La mayor parte de personas con discapacidad intelectual (aproximadamente un 85%) se encuentran en este nivel.

5.2.4. Discapacidad intelectual moderada:

La persona con discapacidad intelectual moderada necesita, en cuanto al dominio conceptual, asistencia continúa para completar actividades conceptuales básicas del día a día, pudiendo ser necesario que otros tomen algunas responsabilidades de dicha persona (Por ejemplo, firmar un consentimiento informado). Respecto al dominio social, el lenguaje oral (Que es la principal herramienta que tenemos para comunicarnos socialmente) es mucho menos complejo que el de las personas sin discapacidad. Podría, por tanto, no interpretar adecuadamente ciertas claves sociales y necesitar apoyo comunicativo para establecer relaciones interpersonales exitosas. Finalmente, en el dominio práctico, puede desarrollar varias habilidades y destrezas con apoyo adicional y un largo periodo de enseñanza.

Por las características anteriormente descritas, las personas con discapacidad intelectual leve y moderada, tienden a tener mayor probabilidad de entrar al mundo laboral en comparación con personas con una discapacidad grave o profunda, ya que a estas últimas les cuesta más trabajo entablar una conversación, son más introvertidas y, en algunos casos, pueden llegar a tener comportamientos disruptivos.

“La clasificación de la D.I según niveles de gravedad, suele hacerse en función de la puntuación obtenida en una prueba de inteligencia. Según el cociente de inteligencia (CI), el DSM-IV clasifica al RM en leve (CI de 50-55 a 70), moderado (CI de 35-50 a 50-55), grave (CI de 20-25 a 35-40) profundo (CI por debajo de 20-25)” (psiquiatría, 1993).

Para las personas en situación de discapacidad intelectual se ha vuelto un desafío constante el hacer valer sus derechos, entregando educación, trabajo y un sinfín de oportunidades para su construcción personal, actualmente se ha entregado protagonismo al trabajo que se pueda realizar en la transición a la vida adulta de las PSD, ya que se ha considerado indispensable para su participación efectiva y activa en el ámbito laboral y social futuro.

5.3. Transición a la vida adulta:

“Asumir que la TRANSICIÓN de una persona se inicia desde la fecundación y se extiende a lo largo de toda su existencia, ayuda a comprender que es connatural al desarrollo humano; presentándose como un proceso exclusivo e irrepitable, de alta complejidad y marcadamente escalonado que, bajo

las influencias de interacciones producidas entre variables personales y contextuales, demandará encarar numerosos desafíos para alcanzar metas personales y colectivas que definirán Proyectos de Vida". (Manuel J. Quintana Díaz y Débora A. Barrera Mardones , s.f.)

Trabajar la transición a la vida adulta con personas con necesidades educativas especiales (en adelante NEE) es indispensable, ya que les permitirá lograr una participación laboral activa y efectiva. Las dificultades que presentan son similares a las de cualquier joven en su etapa de desarrollo, sin embargo, estas se ven acrecentadas por factores externos como; segregación, discriminación, falta de independencia, autoconocimiento, toma de decisiones, entre otras.

Según Manuel J Quintana Díaz (2002) a la transición se debe estudiar considerando 3

Atributos como son proceso, área y sistema:

- Como proceso la transición explica la sucesión de situaciones vitales relativas al crecimiento y desarrollo personal.
- Como área la transición emerge para la toma de decisiones personales que orientan y definirán el proyecto de vida.
- Como sistema la transición en la medida que los apoyos para la transición a la vida adulta activa se modulan con otros sistemas de la comunidad que se atribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.

Estos atributos de la transición a la vida adulta toman en cuenta la importancia del ciclo vital de cada joven y como esta transición es importante también para la toma de decisiones en cualquier aspecto de ésta. Además, rescata la importancia que tiene la obtención de los apoyos que entrega la comunidad para mejorar la calidad de vida.

Vida activa, se puede definir como la presencia y participación de los jóvenes dentro de la comunidad, de manera recurrente y atendiendo a sus intereses.

Se requiere buscar en triada de manera cooperativa y colaborativa las respuestas adecuadas para un armónico desarrollo y planificación futura en diversas áreas:

- Autonomía y desarrollo personal.
- Necesidades del contexto familiar comunitario y laboral.
- Ocio y uso del tiempo libre.
- Orientación y Preparación Vocacional.

Esto a partir de las primeras etapas de la escolaridad hasta el momento de su egreso, es decir, se continúa a lo largo de toda la vida.

Existen aspectos sumamente importantes a desarrollar para que un joven alcance su máximo nivel de autonomía, dentro de estos aspectos se encuentra aprender destrezas de la vida personal, de vida en el hogar, de vida en comunidad y destrezas laborales.

Son estos aspectos los cuales, al ser potenciados desde su infancia y juventud, preparan a los jóvenes a poder enfrentarse al sistema laboral de manera más preparada, lo cual trae consigo infinidad de buenas experiencias junto con una mejoría en su calidad de vida.

5.4. Trabajo y calidad de vida:

En nuestra sociedad actual, es de gran importancia disponer de un trabajo, ya que permite integrarnos socialmente, desarrollando ciertas capacidades como la autonomía, auto valencia y responsabilidad, entre otras, por lo cual el empleo para las personas en situación de discapacidad tiene una gran repercusión, puesto que les permite adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, logrando así el reconocimiento social, lo que desemboca en el fortalecimiento de su autoestima, siendo éstas, características de una buena calidad de vida.

La OMS (Organización mundial de la salud) comparte la siguiente definición: Calidad de vida es *"La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes"* (Calidad de vida y percepción de salud). Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

Un aspecto importante al momento de planificar el proyecto de vida, es realizarlo desde la persona, teniendo como fin el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la persona en situación de discapacidad, incrementando así la igualdad de oportunidades.

De acuerdo con Schalock y Verdugo el concepto de calidad de vida está siendo utilizado como:

- Una noción sensibilizadora que nos proporciona referencia y guía desde la perspectiva del individuo, centrada en las dimensiones fundamentales de una vida de calidad.
- Un constructo social que sirve como un modelo para evaluar las áreas centrales de la calidad de vida.
- Un tema unificador que provee una estructura sistemática para aplicar políticas orientadas a la calidad de vida. (Miguel Ángel Verdugo Alonso y Carmen Vicent Ramis , s.f., pág. 23)

Diversos autores definen este concepto de las siguientes maneras:

“Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa» (Anderson, 1980).

“Calidad de vida es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo (Szalai, 1980)

“Calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal» (Celia, 1990)

“Por definición, la calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo» (Chaturvedi, 1991)

“Es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado» (Quintero, 1992)

“Calidad de Vida refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades (dimensiones) fundamentales: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.” (Schalock,1997).

Como bien se menciona anteriormente, el concepto de calidad de vida ha sido utilizado por variados autores. Por este interés generado en el último tiempo, sabemos que coexisten distintos modelos que intentan explicar la calidad de vida. Sin embargo, el modelo propuesto por Schalock y Verdugo (2002 / 2003, 2007, 2008) aparece en la literatura científica como el más citado y con un mayor número de evidencias científicas que avalan su validez (E.G, Gómez et al., 2011; Verdugo et al., 2011; Wang et al., 2010).

La definición entregada por Schalock y Verdugo es la siguiente:

“Calidad de vida es un estado deseado de bienestar personal que: (a) es multidimensional; (b) tiene propiedades éticas – universales y embicas – ligadas a la cultura; (c) tiene componentes objetivos y subjetivos; y (d) está influenciada por factores personales y ambientales” (Robert I, 2007)Shalok y Verdugo, plantean ocho dimensiones centrales, las cuales constituyen la calidad de vida, éstas pueden variar independientemente de presentar algún tipo de discapacidad.

Dimensión	Ejemplos de apoyos individualizados
Desarrollo personal	Entrenamiento en habilidades funcionales, tecnología asistida, sistemas de comunicación.
Autodeterminación	Elecciones, control personal, decisiones, metas personales.
Relaciones interpersonales	Fomento de amistades, protección de la intimidad, apoyo a las familias y relaciones/interacciones comunitarias.
Inclusión social	Roles comunitarios, actividades comunitarias, voluntariado, apoyos sociales.
Derechos	Privacidad, procesos adecuados, responsabilidades cívicas, respeto y dignidad.
Bienestar Emocional	Aumento de la seguridad, ambientes estables, feedback positivo, previsibilidad, mecanismos de auto identificación (i.e. espejos, etiquetas con el nombre).
Bienestar Físico	Atención médica, movilidad, bienestar, ejercicio, nutrición.
Bienestar Material	Propiedad, posesiones, empleo.

Tabla N°1 Modelo de calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2002).



Figura 1: Jerarquía de la Calidad De Vida (Schalock y Verdugo, 2002).

Tomando las dimensiones recién expuestas, podemos identificar que ayuda a romper importantes patrones comunes, un interesante estudio de la revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales donde hace referencia al llamado círculo vicioso, “La pobreza genera discapacidad y que la discapacidad genera pobreza”. *Se constituye en uno de los principales métodos o técnicas de intervención social para salir del citado círculo vicioso, el desarrollo de políticas de formación e inserción laboral para conseguir, no solo la autonomía económica de las personas con discapacidad y su entorno familia, sino también la mejora de su propia autoestima, el sentimiento de pertenencia a la comunidad como contribuyente neto y el situarle en la rampa de lanzamiento de una verdadera integración social en su entorno.* (Lorenzo R.)

En la última década, la calidad de vida en las personas con discapacidad, especialmente en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, ha generado gran interés. Así, se han llevado a cabo múltiples trabajos con el objetivo de proveer planes de apoyos adecuados en diversos ámbitos del desarrollo de la persona con discapacidad” (Casas, 2016).

El trabajo u ocupación de una persona es variable, puede realizar tareas de forma colectiva o individual, por esta razón, aumenta significativamente la calidad de interacciones sociales.

Según (Carlson y Clark , 2001)“(…) *las ocupaciones tienden a ser significativas dentro del contexto de la vida de una persona y pueden contribuir a la formación de su identidad. Las personas representan sus ocupaciones con cierto sentido de propósito, sin embargo, estas ocupaciones varían en su significado: algunas pueden ser ocupaciones “por defecto”, que tienen significado bajo (..) mientras que otras reflejan nuestras pasiones (..) y tienen mayor significancia*” (Maria Dehays, 2013)

La perspectiva de la persona respecto al trabajo varía según sus necesidades e intereses, lo que es importante resaltar en las PSD, ya que de esto dependerá la disposición y entusiasmo con el cual desarrollen su trabajo, por lo cual es sumamente importante tener un amplio abanico de ofertas laborales, con el fin de que el estudiante al momento de egresar de su taller laboral pueda decidir según sus intereses y aptitudes.

Además, a través del trabajo logran independizarse económicamente, lo que significa un modo de realización personal, por lo tanto, se considera una etapa de gran relevancia en la vida de las personas en situación de discapacidad.

(...) La ocupación, es el hecho de que la ejecución de esta actividad tiene, además, un significado que la convierte en única para quien la realiza, porque implica una interpretación personal de la misma. Así, los individuos evalúan su hacer de acuerdo con el significado que cada uno le otorga a este, que está determinado por sus gustos, su historia personal, y por la creencia de que lo que se hace en determinadas circunstancias es lo correcto. De este modo, desde la perspectiva de la ciencia de la ocupación, si al realizar cualquier tipo de actividad se tiene un propósito y un significado, esta se transforma en ocupación. (Tesis "Análisis del significado de las ocupaciones atribuidas a ser mujer y madre para un grupo de mujeres con discapacidad intelectual en la ciudad de Punta Arenas" 2013, Pág. 33).

Sin embargo, y a pesar de todos los aspectos positivos mencionados anteriormente, las personas en situación de discapacidad intelectual en general están, actualmente, en desigualdad de oportunidades para acceder al mundo laboral, debido a ciertas barreras psico-sociales: estereotipos, desconocimiento de su realidad, actitudes paternalistas, entre otros.

Una estadística publicada por la (SOFOFA) Y (OIT) sobre los trabajadores en situación de discapacidad dentro de las empresas, muestran los bajos porcentajes referidos a las personas con discapacidad intelectual. *"Tipo de discapacidad en las empresas De las 605 personas con discapacidad que trabajan en las 150 empresas consultadas, el 40% presenta discapacidad física, 27% discapacidad mental-intelectual y 18% discapacidad auditiva. Sólo un 1% presenta discapacidad psíquica-psiquiátrica".* (SOFOFA Y OIT, 2013), son números preocupantes, por ello, se considera de sumo interés y relevancia la adopción de medidas que sitúen a las personas con discapacidad intelectual en condiciones de acceder al mercado de trabajo ordinario.

En ese sentido, se considera importante el desarrollo de la Ley 21.015, no obstante, aún existe escasez de proyectos que, de manera integrada, realista y eficaz, proporcione recursos a las familias o tutores, para reducir situaciones conflictivas, de estrés y desamparo, con el objetivo de ayudar a crecer a la persona con discapacidad intelectual fuera del núcleo familiar.

Las principales formas de capacitar a los jóvenes antes de la inserción laboral, es en las escuelas o centros de especialización para PSD, los cuales cumplen un importante papel si nos referimos al desarrollo y capacidades que debiera poseer un joven frente a un trabajo. Incluso algunos autores afirman que *"Se está descuidando enormemente la reflexión compartida, pero, sobre todo, las acciones para que la educación desempeñe el papel crítico que le corresponde en la preparación para una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad"*

"Desde la perspectiva de la educación inclusiva (Booth y Ainscow, 2002), se debe realizar especial hincapié en analizar la situación de las personas con discapacidad, para así poder entender su

calidad de vida y si este colectivo tiene un acceso igualitario a los procesos de formación (Seda, 2008). Porque, si bien es cierto las personas con discapacidad tienen garantizada su participación en la educación básica” (Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación). En otras etapas educativas la situación es distinta, ya que, Se estima que en la educación obligatoria la participación de las personas con discapacidad es del 75% (Echeita y Simón, 2007), pero estos datos varían considerablemente en etapas superiores.

Se reconoce lo fundamental que es el trabajo y el derecho que todos tienen en obtener uno, por esta razón se han creado tipos de trabajo. Los cuales se adecuan a las personas y sus necesidades individuales.

5.5 Trabajo:

5.5.1. Definición: Se denomina trabajo a toda aquella actividad, ya sea de origen manual o intelectual, que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretas. El autor Blanch lo define como: *“Aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas” (Gazel, 2012)*

5.5.2. Tipos de trabajo:

Las personas con DI también tienen la opción de acceder al mundo laboral, en diferentes modalidades, en las cuales encontramos: talleres protegidos, centros diurnos, centros de capacitación laboral, programas públicos y municipales, entre otras. Presentaremos a continuación los empleos competitivos, ya que es la modalidad de recibe remuneración acorde al mercado y el cual observamos en Chile.

5.5.2.1. Modelo de empleo tradicional:

El objetivo del empleo tradicional es ofrecer una amplia gama de posibilidades a las personas, para que obtengan una actividad oficio u ocupación.

La persona debe estar lista antes de acceder a un empleo, esto implica que las personas deben seguir el proceso en etapas predeterminadas antes de acceder a un empleo competitivo.

El modelo de empleo tradicional es un ejemplo de un modelo lineal, primero se identifican las habilidades y aptitudes, a través de estos resultados, las personas reciben una capacitación laboral, una vez completado esta etapa el trabajador es colocado en el empleo que ha postulado.

5.5.2.2. Formación laboral de personas con discapacidad hacia el empleo competitivo:

Para las personas con discapacidad intelectual, es de vital importancia acceder a la formación laboral que les permite involucrarse en un contexto de trabajo. Sin embargo, requiere de los apoyos provenientes de las empresas, de sus familias, y de la sociedad. Dando énfasis, en entregar en primera instancia las adecuaciones correspondientes para propiciar una óptima adaptación del sujeto en su respectivo trabajo, si este la requiera o de lo contrario, acceder a un empleo con apoyo, motivando y desarrollando habilidades para una futura inserción en un empleo tradicional.

“Las personas con discapacidades poseen el mismo derecho a tener un trabajo que les pague el salario mínimo o más, en un lugar donde haya personas con discapacidades y sin ellas trabajando juntas, y que provea oportunidades de aumentos y ascensos, al igual que las personas sin discapacidades. Esto se denomina empleo competitivo e integrado o CIE. Solo al ganar un salario real puede una persona realmente ser autosuficiente e independiente.¹ El derecho a un CIE es especialmente importante para las personas con discapacidades intelectuales o del desarrollo, a quienes, a menudo, se les asignan trabajos con un salario mucho menor que el mínimo”. (California, 2015)

5.5.2.3. Modelo de empleo con apoyo (EcA):

“Una de las estrategias que ha demostrado alcanzar un mayor éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en entorno ordinarios de trabajo es el empleo con apoyo, que cuenta ya con una tradición de más de treinta años en otros países”. (Galvez, 2009) (quizás Bayer)

El paradigma de los apoyos consiste en un proceso destinado a identificar estrategias que permitan dar el apoyo correspondiente a las personas que quizás no logren una independencia total en su

lugar de trabajo, pero sin duda podrá obtener buenos resultados con un modelo acorde a sus habilidades y potencialidades.

“El EcA es un enfoque centrado en la persona que ofrece igualdad de oportunidades, puede ser aplicado a diversos colectivos, otorgando apoyo a la persona como al empleador y se observa el empleo pagado e integración total como una de sus características más relevantes”. (Evans, 2009)

Por lo recién expuesto, es fundamental, ya que consiste en la provisión de la ayuda necesaria a una persona. Para que pueda desarrollar de manera autónoma una actividad laboral, en un momento determinado de sus objetivos principales para el empleo con apoyo es mejorar la calidad de vida, la independencia y autonomía de la persona con discapacidad.

“Entendemos por empleo con apoyo el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Jordan de urries y Verdugo , 2001)

La opción de un empleo con apoyo está abierta para cualquier persona con discapacidad que tenga habilidades adquiridas o próximas a desarrollar, para realizar un trabajo. El estado de Chile no cuenta con los recursos necesarios para poder sustentar el empleo con apoyo, solo algunas fundaciones cuentan con esta modalidad, mientras que, en otros países, se ha logrado desarrollar diversas modalidades de EcA, las mencionaremos a continuación:

- Colocación individual: En esta, no existe un aprendizaje vocacional previo, sino que las personas son situadas en su trabajo directamente y todo el entrenamiento ocurre en el mismo lugar de trabajo, se orienta a las posibilidades y potencial del trabajador que será situado en un puesto específico, entregado los apoyos correspondientes.
- Situación de aprendizaje: La persona se posiciona como un aprendiz o ayudante de un técnico, que trabaje de forma independiente o en sociedad, principalmente debe aprender el accionar completo de cada tarea que deba realizar en el trabajo, contribuyendo en el trabajo, en compañía de su tutor.
- Enclave: Se orienta a empresas de una agencia de colocación que emplea a un grupo de trabajadores con y sin discapacidad, las cuales prestan servicio a dicha empresa.
- Microempresa: Grupo de trabajadores con y sin discapacidad en un ambiente exitoso a nivel interacción, con un frecuente contacto con clientes de la empresa.

5.6. Inserción laboral en Chile:

Un estudio realizado en Chile sobre la formación para el trabajo de los jóvenes con discapacidad intelectual es el Informe sobre la Situación Laboral en educación especial en Chile (CEAS LTDA,2002) Este señala claramente que los modelos de formación laboral existentes no siguen, en general, una concepción teórica definida. La mayoría de estos modelos se desarrollan anclados en el paradigma clínico de la rehabilitación que tradicionalmente trata a la discapacidad como una enfermedad y a la diferencia como una desviación de lo normal, reduciendo a la persona a un rol muy pasivo, con su atención en las características negativas de las personas más que en los puntos fuertes.

“La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupación” (Pérez, s.f.)

En base a la cita recién señalada, nos centramos en las oportunidades que las empresas entreguen a los jóvenes en situación de discapacidad intelectual, y se puede ver orientada a la necesidad que tenga ésta y como la PSD pueda suplirla, para ser rentable desde el punto de vista de empresarial. Cabe señalar que existen dos conceptos importantes: La empleabilidad, la cual se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan vacantes; por otra parte, la ocupabilidad, que hace referencia a la posibilidad de inserción laboral, dependiendo de las oportunidades de trabajo que posea el mercado. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad, está enfocada al contexto y a su necesidad de empleados.

5.7. Estadística de la inserción laboral en Chile:

“Al profundizar en la población más afectada, se ha demostrado que entre los egresados de los establecimientos educacionales que forman laboralmente a los jóvenes que presentan discapacidad, la mayoría no logra insertarse adecuadamente al mercado laboral y los empleadores, a su vez, no encuentran en los postulantes los perfiles de calificación requeridos” (Bravo, P., Peirano, C., Sevilla, M. y Weintraub, M, 2001). De manera específica, en el ámbito de las personas con discapacidad intelectual, esto se evidencia en el primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile “Se señala

que en el país: 1 de cada 3 jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual leve realiza un trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con Discapacidad Intelectual moderada lo hace y, en el caso de la Discapacidad Intelectual severa, sólo uno de cada 8 personas trabaja remuneradamente” (CIF, 2004).

Se ha realizado una estadística para medir el desempleo de personas en situación de discapacidad, en Chile, el 29,2% de las personas con discapacidad mayor de 15 años no realiza un trabajo remunerado. Mientras que el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48,1%. Las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70,8% de la población con discapacidad mayor de 15 años, es decir, 1.380.874 personas. (CENSO,2002, pag.50).

“Por cada dos personas sin discapacidad que trabaja remunerada mente, tres personas con discapacidad no lo hacen, de cada tres personas de la población general que no trabajan, hay cuatro personas en situación de discapacidad que no trabajan. Referente a esa estadística es importante mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan, y así reducir este impacto social en un 39% (CENSO,2002, pag.51)

A continuación, se observa un gráfico según sexo sobre el trabajo remunerado del año 2004.

**Personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado según sexo.
Distribución porcentual. Chile 2004**

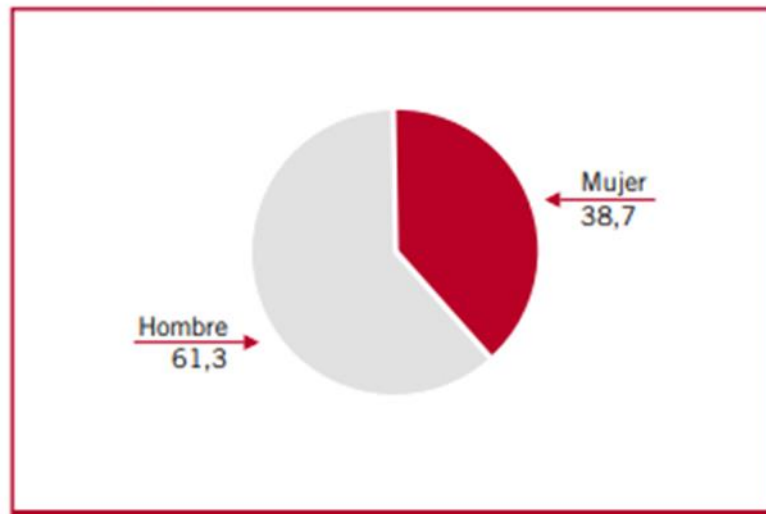


Figura.2. Personas con discapacidad que realiza trabajo remunerado según sexo.

Más del 60 % de la población mayor de 15 años que presenta discapacidad y que realiza trabajo remunerado, corresponde a hombres, 349.348 personas, mientras que solo el 38,7% corresponde a mujeres, 220.397 personas con discapacidad en edad productiva de realizan trabajo remunerado. De acuerdo con el II Estudio Nacional de la Discapacidad el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 2 millones 836 mil 818 personas. En tanto, el 20% de la población adulta está en situación de discapacidad (2.606.914 personas) y el 5,8% de la población de 2 a 17 años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 229.904 personas, mientras que el grupo de mayor prevalencia, considerando la población de 2 y más años, corresponde a las personas de 60 años y más con un 38,3%. En términos generales, los resultados del estudio muestran que la situación de discapacidad está estrechamente relacionada con el envejecimiento de las personas y su nivel de ingreso y afecta en mayor proporción a las mujeres. (Inclusion laboral , s.f., pág. 90)

Se podría afirmar bajo la información recién expuesta, que el proceso de inserción laboral ha sido lento y bajo las nuevas políticas públicas, se busca dar un giro que favorezca a todos estos jóvenes adultos.

Para todo ser humano, el trabajo establece una actividad necesaria e importante, aportando diversos beneficios para la persona, así también una anhelada independencia, logrando favorecer la calidad de vida. Por el cual poder acceder a un puesto de trabajo, también será una gran oportunidad para las personas en situación de discapacidad.

5.8. Obstaculizadores en la inserción laboral de personas con discapacidad:

Como apunta Sid Wolinsky (Disability Rights Advocates. California, Estados Unidos de América): *“Como grupo, las personas con discapacidad son ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo prácticamente en todos los países de la Tierra. Debido a una combinación de factores, entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, en general las personas con discapacidad no trabajan, y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores.”* (lorenzo, s.f., pág. 75) Algunos de los obstaculizadores que presentan las personas con discapacidad o el contexto, al momento de ingresar al sistema laboral, se pueden separar en tres grupos, como bien menciona un estudio llamado, Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, realizado por la (OIT y SOFOFA 2013).

Barreras relacionadas con las empresas.

Ausencia de una política inclusiva: Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).

Cultura no inclusiva: Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.

Falta de experiencia: Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia más barreras.

Miedos y Mitos sobre la discapacidad: La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. De acuerdo con lo reportado en las entrevistas, la base emocional de las empresas suele ser inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad.

Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad.

Tipo de discapacidad: (“No pueden”). El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.

Escasa calificación técnica: (“No están suficientemente calificados”). En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas. Generalmente se atribuye esta situación la mala formación que recibirían las personas con discapacidad en el sistema educacional.

Falta de habilidades blandas: (“No saben venderse”). Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.

Otros Mitos: Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.

Producto de estas barreras atribuidas a las personas en SD, De Lorenzo plantea que; *“En muchas personas con discapacidad se ha arraigado cierta cultura de la pasividad, inspirada por las circunstancias ambientales, que inducen a muchos discapacitados a pensar que carecen de potencialidades laborales y que, por tanto, han de depender económicamente de las políticas asistenciales o de las familias”*. (Lorenzo R. d., pág. 75).

Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad.

Sobre protección familiar: Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.

Discriminación familiar: Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableció como principales barreras sociales, “Las causas del desempleo en la población con discapacidad, las barreras arquitectónicas y físicas, la falta de leyes que promuevan su participación, la insuficiente información sobre las posibilidades laborales y la falta de capacitación.

Facilitadores en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Algunos facilitadores que podemos encontrar dentro de la inserción laboral para personas en situación de discapacidad como menciona el estudio de la (SOFOFA Y OIT 2013) son:

Impacto positivo en la economía personal y familiar: La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.

Mayores grados de autonomía: En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.

Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia: Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.

Mejora en la autovaloración personal: Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.

VI. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Enfoque metodológico y tipo de diseño de la investigación.

La presente investigación tiene un diseño de tipo cualitativo, producto de la importancia y prioridad que se da a los sujetos, ya que este diseño, *“Trabaja principalmente sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como el funcionamiento organizacional, los movimientos sociales. Los fenómenos culturales y la interacción entre la nación* (Strauss, 1998, pág. 13) Esto quiere decir que apunta a la subjetividad y visión en este caso, de las personas en situación de discapacidad intelectual, sobre su propia experiencia frente al sistema laboral en Chile.

Según (Jiménez-Domínguez, 2000) *“Los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación cualitativa y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales. La realidad social así vista está hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. El objetivo y lo objetivo es el sentido intersubjetivo que se atribuye a una acción. La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta”.* (Metodología de la investigación cualitativa , pág. 71).

Al ser una investigación cualitativa, se recolectarán los datos a través de entrevistas semi estructuradas, donde se puede flexibilizar según cada entrevistado y experiencia vivida. Además, el análisis más acorde para los datos adquiridos es un análisis de libre flujo.

Enfoque del estudio.

El enfoque de la investigación en este caso es de tipo narrativo, considerando que (Creswell, 2005) indica que:

“El diseño narrativo en diversas ocasiones es un esquema de investigación, pero también es una forma de intervención, ya que el contar una historia ayuda a procesar cuestiones que no estaban claras. Se usa frecuentemente cuando el objetivo es evaluar una sucesión de acontecimientos. En estos diseños, el investigador extrae datos sobre las experiencias de diversas personas, previamente definidas, según su muestra escogida, para así analizarlas”. (Hernández Sampieri, Fernández, Baptista, 2010, pág. 504).

Elección de los sujetos de estudio.

Para esta investigación, se define una muestra intencionada, ya que se organiza de acuerdo con criterios previamente establecidos, para generar la información necesaria en el estudio que se lleva a cabo.

Los criterios son:

- Personas en situación de discapacidad intelectual.
- Dichas personas deben ser empleados con un mínimo de tres meses en el mismo lugar de trabajo.
- Estar dentro de un rango etario de 20 a 30 años.
- Ser residente en la Región Metropolitana, Santiago de Chile.

Criterios de validez:

Dentro de los criterios de validez se utilizan algunos de los propuestos por Guba y Lincoln, específicamente:

Credibilidad, la cual se logra al contar con la evidencia necesaria, registros de información, los cuales están en los anexos, con la finalidad de ser un respaldo dentro de la investigación.

Confirmabilidad, la cual se encuentra centrada en la profesora guía, quien revisa el procedimiento de análisis de datos en más de una oportunidad, con el fin de estabilizar los resultados obtenidos.

Además hay que considerar: “La correspondencia entre la forma en que el participante percibe los conceptos vinculados al planteamiento y la manera como el investigador relata los puntos de vista del participante” (Hernandez Sampieri , Fernandez y Baptista, 2006, pág. 655).

A través de estos criterios, se buscará dar mayor validez a la investigación, entregando la información detallada y completa, frente a los datos obtenidos.

VII. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Análisis y resultados:

El desarrollo de los análisis de las unidades de significado en la presente es de libre flujo, el cual; *“Implica que las unidades no poseen un tamaño equivalente. Se selecciona el inicio del segmento y hasta que se encuentra un significado, se determina el final del segmento”*. (Hernández Sampieri, Fernández, Baptista 2010. Pág. 449), dando por resultado metacategorías y categorías. Las metacategorías es el resultado de los elementos en común que tienen las categorías al compararlas. El objetivo general que se establece en esta investigación es: “Describir la experiencia de dos jóvenes adultos un rango etario de 20 a 30 años, en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación en los primeros tres meses de su inserción laboral en la Región Metropolitana, Santiago de Chile.”

La pregunta que se formuló para esta investigación y que se trató de responder es: ¿Cómo es la experiencia de dos jóvenes adultos en un rango etario de 20 a 30 años, en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación en los primeros tres meses de su inserción laboral en la Región Metropolitana, Santiago de Chile?

Sistema de categorías para el Análisis de los Datos.

El análisis de las entrevistas realizadas a dos jóvenes en un rango etario de 20 a 30 años, en situación de discapacidad intelectual, insertos en el mundo laboral, permitió la selección de unidades de significado las cuales fueron organizadas en categorías, y a su vez son organizadas en metacategorías.

De esta forma, la reducción de la información quedo de la siguiente manera:

Metacategoría	Categoría
Recursos o facilitadores	Estudios previos
	Características personales
	Significado del trabajo

	Otro trabajo
	Contacto laboral
	Satisfacción de trabajo
	Temas de charlas
	Reflexión de su condición
Entrevista	Temas abordados en la entrevista
	Reacción a la entrevista
	Reacción a la entrevista
	Satisfacción a la entrevista
	Acompañante de entrevista
	Trato durante la entrevista
Relación con compañeros	Trato con compañeros
	Problemas en el trabajo con compañeros
	Recibimiento de los compañeros

Definición de metacategorías:

Las metacategorías expuestas a continuación, son extraídas desde las categorías que surgen, desde el significado o sentido común de las categorías de manera global.

- **Recursos o facilitadores:** Características personales con las cuales se identifica la persona, y de esta forma lograr un mayor y mejor desenvolvimiento, al momento de insertarse al mundo laboral.
- **Entrevista:** Acción en un momento dado, para hablar de ciertos temas, con el fin de conseguir un trabajo.
- **Relación con compañeros:** Relaciones interpersonales que se da en el lugar de trabajo.

Definición de categorías:

A modo de comprender las categorías de esta investigación: Estudios previos, características personales, significado del trabajo, otro trabajo, contacto laboral, satisfacción del trabajo, temas de charla, reflexión de su condición, temas abordados en la entrevista, reacción a la entrevista, satisfacción a la entrevista, acompañante de entrevista, trato durante la entrevista, trato con

compañeros, problemas en el trabajo con los compañeros y recibimiento de los compañeros se realizará una descripción del contenido de cada una de ellas.

(E.P) Estudios previos: Conocimientos adquiridos a través de estudios anteriormente realizados.

(C.P) Características personales: Cualidades propias que uno mismo se considera.

(S.T) Significado del trabajo: Importancia que le otorga el individuo al trabajo.

(O.T) Otro trabajo: Actividad remunerada, en un lugar distinto al actual.

(C.L) Contacto laboral: Trato entre conocidos, para obtener una oferta de trabajo.

(S) Satisfacción del trabajo: Sensación de bienestar al desarrollar sus deberes.

(TCH) Temas de las charlas: Puntos que aborda dentro de las conferencias que realiza el entrevistado.

(R.F) Reflexión de su condición: Análisis que tiene el entrevistado de su condición.

(T.E) Temas abordados en la entrevista: Contenidos abordados dentro de la entrevista.

(R.E) Reacción a la entrevista: Respuesta actitudinal satisfactoria, frente a la entrevista de trabajo por parte del entrevistado.

(S.E) Satisfacción a la entrevista: Vivencia satisfactoria durante la entrevista que entrega aprendizaje.

(A.P.C) Acompañante de entrevista: Personas que acompañan, durante la entrevista.

(T.D.E) Trato durante la entrevista: Acogida, atención durante la entrevista.

(T.C.C) Trato con compañeros: Interacción que se da entre trabajadores durante la jornada laboral.

(P.T) Problemas en el trabajo con compañeros: Asuntos que puede afectar la relación en el lugar de trabajo.

(R.C) Recibimiento de los compañeros: Acogida por parte de los compañeros del trabajo.

A continuación, se analizaron datos obtenidos a través de las entrevistas realizadas a dos jóvenes, Entrevistada 1 (E1) y Entrevistado 2 (E2).

1. Recursos o facilitadores.

1.1. Estudios previos.

“Yo estuve en un programa de la Universidad Central, en un programa de formación socio mundo laboral, donde me preparan para el mundo laboral”. (E1).

“En la Universidad Central, eeeh estuve haciendo un curso de TACAL” (E2).

“Ese curso duró, como, en el 2014 y ahora estamos en el 2018...” (E2).

En los relatos por parte de los dos entrevistados, se puede decir que ambos tuvieron una preparación y realizaron estudios previos para poder tener una inserción laboral mucho más realizable, ya que, a través de estos estudios, en los cuales adquirieron herramientas y conocimientos básicos, las oportunidades de conseguir un trabajo aumentan. Además, el contar con estos estudios previos les permite desenvolverse de una mejor manera, ya que el contar con estas aptitudes les permite tener un curriculum y presentarse a las futuras entrevistas más completos, dando a conocer su autodeterminación, y experiencias adquiridas durante la realización de éstos.

1.2. Características personales.

“Soy responsable independiente” (E1).

“Tener una buena energía y esa energía demuestra que soy más que mi trabajo, es una buena estrategia” (E2).

El poder decir características personales a otros, es poder realizar una autoevaluación y conocerse a uno mismo, y ambos entrevistados fueron capaces de poder responder, E1 se considera una persona responsable e independiente, y E2 se considera una persona de buena energía, lo cual nos demuestra que ambos tienen desarrollado su auto concepto.

1.3. Significado de trabajo.

“Significa lo más importante, porque siempre he querido trabajar”. (E1).

“El trabajo para mí es un gran desafío... Continuar en eso, en aportar y ayudar al otro, a la otra persona” (E2).

El trabajo es importante y se presenta como un desafío, para E1 y E2 se presenta de distinta manera, pero para ambos el trabajo tiene un significado, se cree que cualquiera sea el motivo, el brindarle un significado a algo, en este caso a su trabajo, es importante para cada uno, brindando valor y significancia de una manera especial.

1.4. Otro trabajo.

“Estuve trabajando con mi mamá; realicé en el puesto de asistente de la secretaria”. E1).

“En esas charlas yo hablo de que también trabajó también en otros trabajos, en el sueño azul, que es como decir, el club deportivo, de la Universidad de Chile” (E2).

En ambos relatos, los jóvenes dan a conocer haber tenido otro trabajo, E1 trabajó con su madre antes de entrar a su actual trabajo y E2 además realiza charlas motivaciones fuera de su jornada laboral (se infiere), ambas experiencias dan a conocer que han tenido otros trabajos.

1.5. Contacto laboral.

“Llegué, por la mamá de un amigo”. (E1).

“Llegue por la directora, que es mi madre, y por mi padre... ellos crearon este colegio” (E2).

Contar con relaciones en las cuales se pueda obtener una oportunidad de trabajo es contacto laboral, y ambos, E1 y E2, dicen tener éstas, lo cual facilitó su inserción para trabajar, ambos pasaron por el conducto regular, sucediendo que consiguieron su actual trabajo bajo sus propias cualidades (se infiere).

1.6. Satisfacción del trabajo.

“La verdad, si me gusta” (E2).

E2 evidencia un estado de satisfacción, ya que indica durante la entrevista que le gusta su trabajo.

1.7. Temas de las charlas.

“En esas charlas yo hablo de que también trabajo también en otros trabajos” (E2).

Además de realizar su trabajo actual, E2 realiza otros, en éstos indica que realiza charlas motivacionales, hablando de sus experiencias laborales, los cuales son sus temas frecuentes.

1.8. Reflexión de su condición.

“Hay niños igual como yo, como Down y sin discapacidad” (E2).

En su trabajo hay personas con Síndrome de Down y sin discapacidad, lo cual muestra una inclusión por parte de su lugar de trabajo y de las personas que conforman aquella comunidad, lo que sí él habla de “niños igual que yo”, olvidando que ya que es un joven mayor de edad. Se cree que infantiliza un poco su condición con el Síndrome

2. Entrevista.

2.1. Temas abordados en la entrevista.

“A parte de la plata, también me explicaron de los horarios, todo lo que tenía que hacer dentro del laboratorio, las reglas, como no ir con las uñas largas, ni maquillada ni nada de eso, y también me explicaron y me dieron un contrato donde yo firmé. Y eso.” (E1).

En primera instancia en la entrevista, se dieron a conocer los puntos principales de la empresa, como los deberes que debía cumplir en el horario de trabajo y las reglas que debía seguir, dentro del laboratorio, además se dio a conocer el contrato, para revisarlo y posteriormente se firmó.

2.2. Reacción a la entrevista.

“Agradable, todos me recibieron con los brazos abiertos” (E1).

A través del relato de la entrevistada E1, indica sentirse cómoda por el recibimiento del entrevistador, mostrando disposición al explicarle y entregarle la información necesaria.

2.3. Satisfacción a la entrevista.

“Son gente adulta, que es su primera vez que reciben a un niño como yo, con Síndrome de Down, y eso me llena de orgullo de poder meterme a un trabajo así, que me reciban bien” (E1).

“Yo nunca he sido nervioso, yo soy tranquilo... Fue muy buena” (E2).

Para ambos tuvo un impacto positivo, por el motivo que ambos se sintieron a gusto con los entrevistadores, E1 se siente orgullosa de ser la primera persona que tiene Síndrome de Down en el puesto de trabajo, jamás pensó que el recibimiento iba hacer de esa manera. Para E2 fue una instancia de tranquilidad, ya que menciona que él no es nervioso, y que por lo demás fue un proceso bueno.

2.4. Acompañante de entrevista.

“Fui con mis papás” (E1).

Estas situaciones para ambos entrevistados fueron distintas. E1 asistió a su entrevista acompañada por sus padres, lo cual indica un cierto grado de sobreprotección, olvidando que su hija es mayor de edad y que el asistir a una entrevista laboral es el primer paso para insertarse en él. Por otra parte, E2 asistió a la de forma independiente, lo cual favorece la entrevista ya que demuestra el grado de autonomía que ha alcanzado.

2.5. Trato durante la entrevista.

“Agradable, todos me recibieron con los brazos abiertos...Muy bueno, muy bueno” (E1).

En este aspecto, E1, indica que el recibimiento por parte del entrevistador fue muy bueno, siendo grato para ella su proceso de entrevista.

3. Relación con compañeros.

3.1. Trato con compañeros.

“Es sorprendente, todos me quieren, me aman desde que ingresé y me trataron de enseñar todo, todos amorosos” (E1).

“Yo me siento muy feliz contento de estar con ellos y nuestra relación, se sienten confiados en mí y yo en ellos también y eso me da apoyo y cariño y amor” (E2).

Estas descripciones tienen relación, con aspectos de su vida interpersonal, como el trato que recibieron ambos entrevistados, de parte de sus compañeros de trabajo. El recibimiento para ambos resultó positivo, E1 se sintió amada, ya que todos fueron amorosos con ella y dispuestos a enseñarle todo, E2 se sintió muy feliz, ya que sintió la confianza depositada mutuamente, brindándole de igual manera apoyo y cariño.

3.2. Problemas en el trabajo con compañeros.

“Me decía que me gustaba un compañero... Eso no es tener una buena relación no, yo allí la acusé” (E1).

Por otra parte, en algunas situaciones surgen problemas dentro de un lugar de trabajo, en esta ocasión la entrevistada, comenta que solo hubo un conflicto, el cual se aclaró al instante, ya que ella actuó de forma inmediata.

3.3. Recibimiento de los compañeros.

“Fue un recibimiento que ellos me dijeron no, él es un joven que puede capaz de hacer todas las cosas” (E2).

De esta forma, a medida que el entrevistado/a, tenga un mayor y mejor recibimiento, por parte de sus compañeros de trabajo, y además le hagan saber que es capaz de hacer las cosas, su seguridad podría aumentar, lo cual beneficiaría su desenvolvimiento en su lugar de trabajo.

VIII. CONCLUSIONES PARCIALES.

Se realizan en función de los objetivos específicos:

1.- Describir las acciones o recursos de los jóvenes encuestados que facilitaron su inserción al sistema laboral.

En los relatos de los dos entrevistados, conocemos que ambos tuvieron una continuidad de estudios, puesto que obtuvieron una preparación previa, para así poder tener una inserción laboral más satisfactoria. Esto nos da a conocer la necesidad que tienen estos jóvenes de aumentar sus herramientas antes de ser insertos al mundo laboral, por lo tanto:

- ✓ Concluimos que la formación actual, entregada por los niveles laborales, probablemente no es acorde a las necesidades, ni potencialidades de los jóvenes con alguna discapacidad, ya que éstas necesitaron el programa de la universidad para manejar el área de cálculo, y mejorar sus habilidades sociales.
- ✓ Además, el contar con estos estudios previos les permite desenvolverse de una mejor manera, mejorando sus aptitudes, permitiendo tener un mejor currículum y así enfrentar la entrevista más preparados. También, dieron a conocer sus características personales, lo cual nos mostró la capacidad de autocrítica que poseen, lo que favorece a su desarrollo vocacional, puesto que permite mejorar, con el fin de optar a nuevos desafíos.
- ✓ El trabajo es importante y se presenta como un reto, ambos actores sociales, lo describen de distintas maneras, sin embargo, ambos concuerdan con que el trabajo tiene un significado importante, brindando un valor especial a las relaciones interpersonales que forman en él, favoreciendo así su desarrollo social y personal.
- ✓ Podemos notar los cambios referentes a los jóvenes en esta situación, quienes hoy no temen a expresar sus sentimientos y conflictos referentes a sus derechos y deberes.
- ✓ Se visualizan como agentes de cambio por medio de sus charlas o conversaciones que demuestran lo errada que aun esta la sociedad por disminuirlos, frente al hecho de poseer esta situación de discapacitadas, promoviendo así la inclusión, siendo así un facilitador, ya que demuestra y cambia la perspectiva de los empleadores.

2.- Conocer la experiencia de los dos jóvenes adultos en un rango etario de 20 a 30 años en situación de discapacidad intelectual, al momento de enfrentar una entrevista laboral.

- ✓ Se determinó que la instancia de entrevista laboral puede ser satisfactoria, pese a los mitos que puedan existir, entrega una oportunidad de auto desafiarse a cada joven en situación de discapacidad, ya que pueden enfrentarse a esta agobiante situación, dando a conocer sus habilidades y aptitudes, entablando así una conversación con el empleador, donde conoce sus responsabilidades y derechos.
- ✓ A pesar de lo anterior, debemos destacar que una de las dificultades que algunos jóvenes poseen, es comprender a cabalidad la importancia de un salario justo y la administración de éste, según relatos entregados por los mismos actores.
- ✓ Un aspecto que parece importante destacar es el trato que el empleador suele entregar a las PSD, ya que muchos suelen creer que la discapacidad intelectual es una barrera imposible de traspasar en el ámbito del trabajo, y es en esta instancia, donde pueden darse cuenta de que están equivocados, ya que, en este caso, los jóvenes logran expresarse de manera apropiada y respetuosa.

3.- Conocer la experiencia de los dos jóvenes adultos en un rango etario de 20 a 30 años en situación de discapacidad intelectual, en sus relaciones con compañeros de trabajo.

- ✓ La experiencia relatada por parte de uno de los entrevistados, indica que presentar una discapacidad intelectual, no da motivo para discriminar o tomar como ingenuos a las personas que presentan dicha discapacidad, pues se demuestra claramente que se hacen respetar como personas de derechos, infiriendo que reconocen el respeto como valor imprescindible de un lugar de trabajo.

- ✓ Por otra parte, los entrevistados, dan a conocer que mientras más es la confianza depositada en ellos, en cuanto a sus labores a desarrollar, mayor es su seguridad aumentando su desenvolvimiento, ya que teniendo buenas relaciones dentro de un trabajo aumenta su autoestima como persona y trabajador.

IX. CONCLUSIÓN GENERAL.

Objetivo general: Describir la experiencia de dos jóvenes adultos un rango etario de 20 a 30 años, en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación en los primeros tres meses de su inserción laboral en la Región Metropolitana, Santiago de Chile.

En las experiencias analizadas en este estudio, podemos concluir en primer lugar, la necesidad de continuar entregando el protagonismo frente a estos estudios, a los verdaderos involucrados, quienes, por medio de sus propias experiencias, pueden ayudarnos a entender en que estamos al debe como sociedad y buscar la forma adecuada de mejorar.

Los jóvenes de este estudio muestran un elevado nivel de compromiso frente a su proceso de formación educativa, para así conseguir mejores oportunidades en el ámbito laboral, ya que, al no obtener una óptima formación dentro de sus años de estudio, debieron buscar nuevas herramientas para prepararse de una manera más acorde, eliminando la opción de quedarse en sus hogares, haciendo valer su derecho al trabajo y por ende a un bienestar material.

Durante la investigación, se logró conocer las experiencias sobre cómo viven el proceso de entrevista y adaptación al trabajo, cuáles son las principales barreras que puedan presentar o por el contrario los facilitadores. Principalmente, saber desde su experiencia lo que sienten, así nos dieron a conocer sus miedos referentes al fracaso laboral, a la discriminación o a situaciones que podemos creer sencillas como disfrutar momentos de ocio, pero que para ellos tiene una connotación diferente, en parte, culpa de la sociedad, donde generalmente los infantilizan por su situación, restando importancia a su edad y esfuerzos por mejorar.

También, podemos dar cuenta que las personas sin discapacidad aun no conocen la manera apropiada frente al trato con PSD, ya que al inicio suelen sentir temor en el trato, minimizando sus aptitudes, sin entregarles un trato equitativo.

Podemos concluir en base a lo recogido en las entrevistas que estos jóvenes dan a conocer sus capacidades, primero se observa en cómo expresan su sentir frente a sus diversas experiencias en el ámbito laboral y además, como logran adaptarse en cierta medida a los diferentes contextos y lugares de trabajo.

X. SUGERENCIAS.

- ✓ Enfocarse a mayor profundidad, en una mejor colocación laboral, entregando así las adaptaciones requeridas para cada persona en situación de discapacidad inserta en el mundo del trabajo.
- ✓ Se sugiere continuar la investigación, abarcando más regiones del país, de esta manera lograr conocer el panorama y por medio de esto, tomar nuevas medidas si son requeridas para mejorar la inserción laboral de PSD en el futuro.

XI. BIBLIOGRAFÍA.

- ACHS. (28 de 09 de 2017). *Te explicamos la Ley de inclusión laboral*. Obtenido de <http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/MediosACHS/Paginas/Ley-de-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad.aspx>
- Alba y Moreno. (2004). 136.
- Alfonso Urzúa M.1 & Alejandra Caqueo-UrizaR. (04 de 2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006
- American Psychiatric Association. (2014). *DSM-V Espanol.pdf*. Obtenido de Guía de consulta de los Criterios Diagnósticos del DSM-5: <http://blancopeck.net/DSM-V%20Espanol.pdf>
- Anderson, L. y. (1980). *La tension psicosocial*. Obtenido de poblacion,ambiente y calidad de vida: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Andrea Zondek Darmstadter. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectivade Personas con Discapacidad*. Obtenido de http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf
- Artigas, C. (2003).
- Artigas, Carmen. (s.f.). *La incorporación del concepto de derechos económicos, sociales y culturales al trabajo de la CEPAL: reseña de algunas lecturas pertinentes*. Obtenido de Artigas, C. (2003). *La incorporación del concepto de derechos económicos, sociales y culturales al trabajo de la cepal: reseña de algunas lecturas pertinentes* (Vol. 72). United Nations Publications.
- Asociación americana de psiquiatría . (2013), pág 70.
- Biblioteca del congreso nacional de chile . (15 de 07 de 2017). *NCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL*. Obtenido de LEY NÚM. 21.015: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>
- Bisquerra. (1992).
- Bravo, P., Peirano, C., Sevilla, M. y Weintraub, M. (2001). . *Formación dual un desafío para Chile* . Obtenido de <https://docplayer.es/13556057-Empleo-con-apoyo-una-estrategia-de-insercion-laboral-para-jovenes-con-discapacidad-intelectual.html>
- Brogna. (2006). El nuevo paradigma de la discpacidad y rol de los profesionales de la rahabilitacion. *El cisne* .
- Calidad de vida y percepción de salud . (s.f.).

- California, D. R. (2015). *Su derecho a un empleo competitivo e integrado* . Spanish .
- Carlson y Clark . (2001).
- Casas, L. C. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación . *Volumne 42*.
- Celia, D. F. (1990). Measuring the quality of life today: methodological aspects. *Oncology*.
- Chaturvedi, S. K. (1991). What is important for quality of life to Indians in relation to cancer? *Social Science and Medicine*,.
- Chile, C. d. (17 de 04 de 2017). *Población con Discapacidad cuenta con cifras actualizadas*. Obtenido de Senadis Ministerio de desarrollo social : https://www.senadis.cl/sala_prensa/d/noticias/6503/poblacion-con-discapacidad-cuenta-con-cifras-actualizadas
- CIF, E. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile*. Obtenido de Empleo con apoyo: Una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual : <http://212.170.234.89/ccd/estudios/estudio11.pdf>
- Cifuentes Urra - Novoa Pradenas - Sandoval Silva. (2018). *Inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual*. Obtenido de • http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf
- Concepción, E. d. (12 de 01 de 2018). *El desafío de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.diarioconcepcion.cl/editorial/2018/01/12/el-desafio-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad.html>
- Crepeau y otros. (2005).
- Creswell. (2005).
- E., M. R. (Enero de 2013). *LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE*. Talca - Chile. Obtenido de Facultad de Ciencias de la Educación: </Desktop/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc>
- EDUCACION, M. D. (05 de 03 de 1990). *APRUEBA PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO PARA PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL* . Obtenido de EXENTO N° 87 : <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304231709370.DecretoN87.pdf>
- El Empleo con Apoyo*. (2008). Obtenido de Asociación Española de Empleo con Apoyo: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- Empleo con Apoyo*. (2018). Obtenido de <http://fundacionemplea.org/empleo-con-apoyo/>
- Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado . (2004).
- ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO. (2014).

- ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO.* (2014). Obtenido de Servicio Nacional de la Discapacidad:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Estudio%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20de%20Personas%20en%20Situaci%C3%B3n%20de%20Discapacidad%20en%20el%20Estado%20(2).pdf
- Evans. (2009). *upported employment methodology theme. 9th Conference of the European Union of Supported Employment* . Obtenido de <http://www.euseconference2009.org>
- Ferro, F. E. (2010). *Estudio diagnostico sobre barreras para la inclusion laboral* . Obtenido de Pacto de productividad : <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>
- Galvez, E. (2009). La inclusion social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo .Un reto para la orientacion . *Volumen 20* , 137 .
- Gazel, J. J. (2012). *Diferencia de valor al trabajo entre el personal administrativo y operativo en la empresa calzado modelo* . Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Jop-Jennifer.pdf>
- Hernandez Sampieri , Fernandez y Baptista. (2006).
- Hernández Sampieri, Fernández, Baptista. (2010). *Metodologia de la investigaciòn* . Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- I, R. (2007).
- II Estudio nacional de la discapacidad. (s.f.).
- Inclusion laboral . (s.f.). *II Estudio nacional de la discapacidad*. Obtenido de Inclusion laboral en la poblacion adulta : http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf
- Ingrid Medel. (s.f.). *II Estudio nacional de la discapacidad 2015* . Obtenido de Servicio Nacional de la Discapacidad: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf
- Inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual* . (2018). Obtenido de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- Jiménez-Domínguez. (2000).

Jordan de urries y Verdugo . (2001). *Empleo con apoyo (ECA)*. Obtenido de <https://www.down21.org/empleo/105-modalidades-de-empleo-para-las-personas-con-di/678-empleo-con-apoyo-eca.html?showall=1>

Levy y Anderson, . (1980).

Lorenzo, R. d. (s.f.). El futuro de las discapacidades en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales* , 75. Obtenido de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/source/revista-mtin-ministerio-trabajo-inmigracion-41>

lorenzo, R. (s.f.). *El futuro de las discapacidades en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión*. Obtenido de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/discapacidades-factor-determinante-236663>

Lorenzo, R. (s.f.). El futuro de los discapacitados en el mundo: El empleo como factor determinante para inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 74.

Manuel J. Quintana Díaz y Débora A. Barrera Mardones . (s.f.). *Guía Educación para la transición*. Obtenido de Ministerio de Educación de Chile : <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/09/201405051722200.GUIAPARALATRANSICIONed.especial.pdf>

Maria Dehays, M. H. (2013). Analisis del significado de las ocupaciones atribuidas a ser mujer y madre para un grupo de mujeres con discapacidad intelectual en la ciudad de Punta Arenas. pág. 32.

Mercedes Rozental. (05 de 2017). *Educacion inclusiva y de calidad un derecho de todos* . Obtenido de http://www.grupoart24.org/downloads/publicaciones/manual_educacion_inclusiva.pdf

Metodología de la investigación cualitativa . (s.f.). 71.

Mg. Manuel J. Quintana Díaz. (2012). *Apoyo para la Transición hacia una Vida Adulta Activa*. Obtenido de Propuesta Progresiva de Aprendizajes Vitales: <http://pronosworld.com/pronosworld/pdf/Ficha-Libro-Apoyos-TVA.pdf>

Miguel Ángel Verdugo Alonso. (2002). *ANÁLISIS DE LA DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LA ASOCIACIÓN AMERICANA SOBRE RETRASO MENTAL DE 2002*. Obtenido de http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/AAMR_2002.pdf

Miguel Ángel Verdugo Alonso y Carmen Vicent Ramis . (s.f.). *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo*. Obtenido de Un tema unificador que provee una estructura sistemática para aplicar políticas orientadas a la calidad de vida. (Miguel Ángel Verdugo Alonso, Carmen Vicent Ramis, Pág. 21).

Ministerio de desarrollo social . (2013). *La insercion laboral de personas con discapacidad intelectual en chile* . Obtenido de Senadis : <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1607/documento>

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN. (10 de 02 de 2010). *ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de LEY NÚM. 20.422: <https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422&r=1>

Ortiz H. Vidal, R. (2010 de 2010). Empleo con apoyo. *Un camino para la insercion laboral de personas con discapacidad intelectual en chile* , 39,53-74.

Ortiz, V. y. (2010). 57.

Pèrez, M. P. (s.f.). *Capital social y competencias profesionales* . Obtenido de Factores condicionantes para la inserción laboral : <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

psiquiatria, A. e. (1993). Manual . *DSM-IV*, 41.

Quintero. (1992). Comunicación personal a J. Grau .

Robert I. (2007).

Roberto Hernadez Sampieri, Carlos Fernadez Collado Pilar Batista Lucio . (s.f.). *Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf*. Obtenido de Hernández Sampieri Roberto, C.F (2010). *Metodología de la investigación V Edición* México: Mcgraw-Hill interamericana.

Salvador L, Gracia MJ,.Romero C, Montero S. (2005). Evaluacion Psicosocial del retraso mental . *Ministerio de asutos sociales* .

Schalock y Verdugo. (2002).

Senadis Ministerio de desarrollo social . (s.f.). *Sala de prensa*. Obtenido de Chile atiende :

- https://www.senadis.cl/sala_prensa/d/noticias/6503/poblacion-con-discapacidad-cuenta-con-cifras-actualizadas

Strauss, C. &. (1998).

Szalai. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. *The quality of life. Comparative studies*.

Tesis. (2013). “Análisis del significado de las ocupaciones atribuidas a ser mujer y madre para un grupo de mujeres con discapacidad intelectual en la ciudad de Punta Arenas”

trastorno del desarrollo intelectual. (s.f.). 17.

Vidal, O. (2010). Pág. 57 .

Tesis revisadas:

Experiencia de jóvenes que no han logrado inserción laboral después de ser egresados de la escuela especial santísima trinidad. (C. Cifuentes, E. Muñoz, C. Ortega, M. Ortiz). Diciembre, 2015.

Análisis sobre las expectativas de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral de la escuela especial UNAMKALEN en cuanto a las oportunidades y necesidades de conseguir un puesto de trabajo. (N. Corvalán, R. Díaz, D. Negrete, M. Paris). Diciembre, 2016.

Análisis acerca de lo que ocurre cuando las personas con discapacidad intelectual opinan respecto a su capacitación laboral (A. Angulo, P. González, M Salinas, R. Ulloa.). Diciembre, 2010.

“Análisis del significado de las ocupaciones atribuidas a ser mujer y madre para un grupo de mujeres con discapacidad intelectual en la ciudad de Punta Arenas” (M. Dehays, M. Arismendi, V. Castillo).

ANEXOS.

Entrevista N° 1

Nombre entrevistado	V. C
Nombre entrevistador	Graciela Riquelme
Fecha de entrevista	22-10-2018
Genero	Femenino

Entrevistador: Bueno el motivo de la entrevista es conocer la experiencia de jóvenes en situación de discapacidad intelectual, en su adaptación en el sistema laboral de Chile.

Ya, así que necesitamos que tú también te presentes.

Entrevistado: Bueno mi nombre es V.C, tengo 21 años y voy a contar mi experiencia en el trabajo.

Entrevistador: Ya, ¿Y en que estás trabajando ahora?

Entrevistado: Yo ahora estoy trabajando, en un laboratorio que es de Bagó, eso queda en Ñuble con Vicuña Mackenna, y lo que yo hago en Bagó es utilizar todos los medicamentos o remedios para todas las enfermedades para las personas. Así eso.

Entrevistador: ¿Y tú estudiaste para llegar a trabajar ahí?

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: ¿Qué estudiaste?

Entrevistado: Estudié, yo estuve en un programa de la Universidad Central, en un programa de formación socio mundo laboral, donde me preparan para el mundo laboral, y eso yo estudié.

Entrevistador: Y, ¿Pero tenías algún otro conocimiento, con respecto al ámbito en el cual te insertaste a trabajar?

Entrevistado: Heee.

Entrevistador: Si estudiaste en algún liceo, colegio que te haya preparado igual.

Entrevistado: Pues, solamente la universidad me enseñó a prepararme a que pueda realizar mi profesión de laboral, como en la universidad me preparan y a dentro de esta universidad yo he ido a muchas prácticas en varias empresas, realizando lo que yo podría trabajar yo. Y eso.

Entrevistador: Y, ¿Hace cuánto tiempo que estás trabajando ahí?

Entrevistado: ¿Trabajando en el laboratorio?

Entrevistador: Sí.

Entrevistado: Hasta ahora, muchos años.

Entrevistador: ¿Cuántos años más o menos?

Entrevistado: Hasta ahora, estoy cumpliendo seis meses, trabajando.

Entrevistador: Ya, ¿Seis meses trabajando en ese mismo laboratorio?

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: Ya, mira ahora vamos a pasar a las preguntas de inserción laboral, ¿Bueno?

Entrevistado: Ya.

Entrevistador: ¿Qué significa el trabajo para ti?

Entrevistado: Significa, lo más importante, porque siempre he querido trabajar, como meterme a un trabajo y realizar lo que a mi gusta a hacer, soy muy trabajadora, además y me encanta trabajar porque es lo más importante en mi vida, y me, y nunca voy a dejar que echen porque es, que me gusta a hacerlo.

Entrevistador: ¿Te gusta a hacer lo que estás haciendo ahora?

Entrevistado: Sí, eso.

Entrevistador: Y además de trabajar en un laboratorio, ¿Has trabajado en otro lugar?

Entrevistado: He, no, o sea si no me acuerdo, estuve trabajando en la empresa de mi mamá, en CKC co-comercial.

Entrevistador: ¿Cómo se llama?

Entrevistado: CKC comercial.

Entrevistador: Ya.

Entrevistado: Estuve trabajando con mi mamá, como la hija del trabajador, y realicé en el puesto de asistente de la secretaria, no me costó, fue fácil y aprendí muchas cosas nuevas y eso.

Entrevistador: Genial, y ¿Cuál fue tu motivación para poder ingresar al mundo laboral?

Entrevistado: He, hay me pillaste.

Entrevistador: Por ejemplo, he, ¿Qué te motivó a ti para poder empezar a trabajar?

Entrevistado: Me motiva, me motivé porque, pues.

Entrevistador: ¿Querías tener plata?, querías ocupada, ¿No querías estar en la casa?

Entrevistado: Mm de hecho, la mayor realidad es que cuando salí del colegio, y al salir de la Universidad, mi mamá me empujó a que yo pudiera meterme a un trabajo, para que pudiera trabajar y no quedarme aquí en la casa, aburrída echada en la pieza, eso lo que no quieren de mí, y poder ganar mi propia plata además, he que yo pudiera, mantener a mis padres además, lo que a mi gusta, algún día yo a hacer y eso.

Entrevistador: Entonces tu motivación ¿Fue tu mamá?

Entrevistado: La motivación fue mi mamá, porque me apoyó, me ayudó me empujó a que yo pudiera ir a trabajar y que ahora, estoy trabajando, gracias a mi mamá.

Entrevistador: Y ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en esa empresa?

Entrevistado: Seis meses.

Entrevistador: ¿Y cómo llegaste a trabajar a ese lugar?

Entrevistado: Llegué, por la mamá de un amigo, que él también trabaja ahí, y se acordó de mi ese día y habló con mi mamá, que yo pudiera trabajar en ese lugar, en ese laboratorio y sin duda fui a la entrevista con Maritza la que trabaja ahí y sin duda quedé, porque me hicieron muchas pruebas para que yo realizara y finalmente quedé.

Entrevistador: Ya, y ¿Qué tareas desarrollas en tu trabajo?

Entrevistado: Lo que yo hago en Vagó, es, son muchas cosas, muy agotadores como, abrir el monta carga, sacar mucha fuerza, como levantar cajas de productos, desestuchar he ordenar pallets he que más, pongo scotch a todos los estuches, he qué más? hago muchas cosas, porque hay muchos sectores, que es el área manual, romaco 1, romaco 2, líquidos, a mí me llaman por todos los sectores, que voy yo a realizar mis trabajos que eran he, poner las cremas en unas máquinas, utilicé una maquina trabajando cremas, que sin duda nunca lo he realizado, y fue mi primera vez,

muy bueno y que más? Aprendí muchas cosas también de utilizar el cómo se llama (**Entrevistador:** ¿Traspaleta?), traspaleta también, aprendí a usarla.

Entrevistador: Y ¿Te gusta tu trabajo?

Entrevistado: Me encanta, me gusta mucho y además me enamoré de Bagó.

Entrevistador: Por ejemplo, tú mencionaste que, tenías distintas tareas.

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: En cuál fue, en la que duraste más tiempo, haciéndola ahí en...

Entrevistado: En la línea manual, que es la línea subterránea.

Entrevistador: Y ahí, ¿qué es lo que tenías que hacer?

Entrevistado: Como desestuchar o armar cajas, desarmar cajas.

Entrevistador: ¿Qué significa desestuchar?

Entrevistado: Como, significa he, todos los estuches que estén vencidos, porque tú ves, vence, lote, tú los revisas si están vencidos y lo que hay adentro, tú lo sacas, lo dejas en un lado y lo desestuchas, lo botas en la caja y lo que queda, como el frasco el frasquito, con el papelito lo dejas al otro lado, eso se llama desestuchar.

Entrevistador: Ya okey, y ¿Cuánto ganas en tu trabajo?

Entrevistado: No sé qué decirte, pero mucha plata jajaja.

Entrevistador: ¿Cuánto de pagan?

Entrevistado: Mmm nosé, la verdad no lo sé, pero sé que gano mucho.

Entrevistador: Pero más o menos, recuerdas.

Entrevistado: No mucho.

Entrevistador: Pero ¿Tú no manejas tu dinero?

Entrevistado: Mmm la verdad me cuesta, la que me ayuda es mi mamá y mi papá.

Entrevistador: Ya entonces, no sabes cuánto ganas.

Entrevistado: No, no me meto mucho a mi cuenta rut, jajaja.

Entrevistador: Tarea para la casa jaja.

Entrevistado: Si, tarea, tarea.

Entrevistador: He, tú no sabes cuánto estás ganando ahora.

Entrevistado: He no.

Entrevistador: Ya, Y con respecto a cuándo fuiste a la entrevista, ¿Fuiste por un contacto cierto?

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: ¿Cómo fue la recepción en la entrevista?

Entrevistado: Agradable, todos me recibieron con los brazos abiertos, la puerta abierta como si fuera a entrar a mi casa, es como un colegio y todas las personas amorosas en la recepción hubo dos niñas, una de ellas, he me querido muchísimo, todos me tratan súper bien, como si fuera su hija, por son gente adulta que es su primera vez que reciben a un niño como yo, con Síndrome de Down y eso me llena de orgullo de poder meterme a un trabajo así que me reciban bien, al igual que la recepción .

Entrevistador: Pero, entonces ¿Te gustó que te recibieran como trabajadora?

Entrevistado: Sí, como trabajadora.

Entrevistador: Pero ellos te ven, porque uno lo ve, y de repente las personas dicen ha es con Síndrome de Down, es como el cariño inmediato, pero tú dices que tú te lo ganaste ese cariño.

Entrevistado: Yo me lo gané, porque todos me quieren.

Entrevistador: Es que es imposible.

Entrevistado: Es imposible.

Entrevistador: Me di cuenta al momento que nos recibiste jajajaj.

Entrevistado: Jajajaj.

Entrevistador: Y ¿Qué te preguntaron en la entrevista?

Entrevistado: Sobre el proceso laboral, sobre la plata.

Entrevistador: ¿Qué te preguntaron de la plata?

Entrevistado: Cómo me pagan, un bono por cada evento, como de fiesta.

Entrevistador: ¿El aguinaldo?

Entrevistado: El aguinaldo, como el bono que me dan, todo.

Entrevistador: Te explicaron todo el tema legal.

Entrevistado: Horarios, ¿La llegada, que más me preguntaron? Cosas como de mis compañeros me preguntaron, hasta me llevaron a conocer toda la planta, todo Vagó, y eso.

Entrevistador: Y ¿Cuántas horas estás trabajando?

Entrevistado: Medio día.

Entrevistador: ¿De qué hora, hasta que hora?

Entrevistado: Yo trabajo a las ocho de la mañana y salgo a las 12 y media.

Entrevistador: Doce y media, a igual es una buena jornada laboral.

Entrevistado: Sí, media jornada.

Entrevistador: Pero ¿Trabajas de lunes a viernes?

Entrevistado: De lunes a viernes.

Entrevistador: Y ¿Te sentiste bien, durante la entrevista laboral?

Entrevistado: Nerviosa jajaja.

Entrevistador: ¿Por qué tan nerviosa?

Entrevistado: No es que me puse nerviosa, porque no sabía si iba a quedar o no.

Entrevistador: Porque era tu primera entrevista.

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: Y ¿Te habías preparado antes?

Entrevistado: No mucho, jajaja.

Entrevistador: No ¿ensayaste?

Entrevistado: No nada, nada.

Entrevistador: ¿Y qué te preguntaron? Además de la experiencia laboral.

Entrevistado: A parte de la plata, también me explicaron de los horarios, todo lo que tenía que hacer dentro del laboratorio, las reglas, como no ir con las uñas largas, ni maquillada ni nada de eso, y también me explicaron y me dieron un contrato donde yo firmé. Y eso.

Entrevistador: Y eso tú lo liste.

Entrevistado: Lo leí todo.

Entrevistador: Toda las clausulas.

Entrevistado: Todo todo... yo lo leí paso a paso igual nerviosa, pero lo respondí.

Entrevistador: Y Esa entrevista fuiste sola o acompañada.

Entrevistado: En la primera vez fui con mis papas.

Entrevistador: Ya.

Entrevistado: La primera vez.

Entrevistador: Y por qué fuiste con tus papas.

Entrevistado: Por qué iban a conocer a mi jefe que es don José Martin.

Entrevistador: Después tuviste otra entrevista.

Entrevistado: Otra con el... como se llama con Waldo mmmm... como se dice director no.

Entrevistador: Ya, Pero porque tuviste dos entrevistas.

Entrevistado: Porque eeh a ver la primera entrevista fue para conocer la planta como es adentro.

Entrevistador: Ah ya, para ver si te gustaba el lugar.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Para empezar a trabajar.

Entrevistado: Si exacto por qué no conocí adentro así que me metí a la planta adentro en la línea en toda la planta conocí todos los lugares.

Entrevistador: Ya.

Entrevistado: Ya la línea manual, romaco todos los lugares. Y el otro día me vine a otra entrevista, que esta vez me acompañó mi nana, eeh pero yo entre solita.

Entrevistador: Ya.

Entrevistado: Conocí a la directora, director amoroso re amoroso, me recibieron increíble se enamoraron de mi porque soy especial y eso.

Entrevistador: ¿Entonces el trato del entrevistador fue bueno?

Entrevistado: Muy bueno, muy bueno.

Entrevistador: Y ¿Tuviste algún inconveniente?

Entrevistado: Nada.

Entrevistador: Ningún problema.

Entrevistado: Nada nada.

Entrevistador: ¿Cumplió tus expectativas para ser tu primera entrevista?

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Si y en algún momento tuvieras otra entrevista ¿Te gustaría que fuera como esta?

Entrevistado: Mmmm... No sé, yo creo.

Entrevistador: No sabes, has pensado trabajar en algo distinta del laboratorio.

Entrevistado: De hecho, si es que yo siempre quise trabajo en lo administrativo, pero no puede porque mi mama me obligo a trabajar en este laboratorio que me consiguió la mama de mi amigo.

Entrevistador: Pero no has pensado hacer algún curso tomar online o presencial y hacer una capacitación administrativa y trabajar en lo que a ti te gusta.

Entrevistado: Aparte de ir a trabajar. También voy a un taller, pero acá en mi casa de clase de mándalas.

Entrevistador: Te vienen hacer las clases acá.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Ya, Ahora vamos a conversar a del compañero de trabajo en la relación que tú tienes con ellos, de los meses que llevas trabajando en el laboratorio bagó ¿Cómo ha sido la relación con tus compañeros de trabajo?

Entrevistado: Increíble, es sorprendente todos me quieren me ama desde que ingrese y me trataron de enseñar todo, todo amoroso re amoroso un amor, una de ellas de mis compañeros y compañeras me enseñó muchas cosas que ella sabe.

Entrevistador: Tienes más compañeros que tengan Síndrome de Down.

Entrevistado: No soy la única que tiene Síndrome de Down

Entrevistador: Eres la única, entonces el recibimiento fue super bueno por parte de ellos. Tienes compañeros y compañeras de trabajo.

Entrevistado: Tengo compañeras y compañeros mucho Venezolanos, Peruanos, Peruanas Mexicanos Haitianianos de todo.

Entrevistador: Qué bueno una multiculturalidad.

Entrevistado: Si ajajaja.

Entrevistador: ¿Tuviste algún inconveniente con algunos de tus compañeros de trabajo?

Entrevistado: Ninguno una de ellas me molesto de que me digieran cosas que a mí me gustaba un compañero.

Entrevistador: Te acuso a un compañero a ver cómo.

Entrevistado: No hubo ningún problema que fue que yo la acuse que ella me molestara que me decía que me gustaba un compañero.

Entrevistador: Aaah ya, te trataba como una niña chica más o menos.

Entrevistado: No es que me decía que me gustaba un compañero.

Entrevistador: Así súper infantil está bien eso es tener una buena relación No yo al tiro la acuse.

Entrevistado: Ella se alejó de mí, y yo de ella luego nos amigamos, nos acercamos y empezamos de nuevo la amistad.

Entrevistador: ¿Sientes algún trato diferente del jefe o compañeros?

Entrevistado: De hecho, ni uno no nada el trato es igual, Igual que los demás.

Entrevistador: Si qué bueno.

Entrevistador: ¿Participas en actividades recreativas de la empresa?, de si hacen comidas para el 18 de septiembre o hacer celebraciones de familia, sí.

Entrevistado: De familia no, pero del dieciocho sí.

Entrevistador: Ya entonces las actividades que han hecho tú has ido.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Y planificas o participas con tus compañeros fuera de la empresa, por ejemplo, nos vamos a juntar a la casa de tanto y estas invitadas.

Entrevistado: No no no porque si yo fuera tuviera que pedir permiso a mi mama y no me gusta salir si no pido permiso o autorización y que más pues me pudiera como hacerme algo malo daño así que.

Entrevistador: Pero te gustaría salir, tener más relación con tus compañeros fuera del trabajo.

Entrevistado: No mucho.

Entrevistador: Porque te da como un poco de miedo.

Entrevistador: Y por qué te da miedo.

Entrevistado: Siento que me da un poco de miedo temo que me pase algo malo.

Entrevistador: Será por todas las cosas que ocurren en televisión o porque te dicen algo.

Entrevistado: No no por eso me da miedo que me pase algo malo, en la calle con mis compañeros afuera de la calle o de sus casas eso me refiero.

Entrevistador: Ah ya entiendo, como por ejemplo habría posibilidad ya tú tienes confianza con tus padres habría una posibilidad que te vallan a dejar y a buscar como tú vives lejos.

Entrevistado: No no, me gusta.

Entrevistador: Y fuera de tus compañeros de trabajo tienes amigos con lo que te juntas

Entrevistado: No mucho, no mucho tengo muy pocos amigos, jajajajajaja

Entrevistador: Tienen que ser contados con la mano.

Entrevistado: Si Jajajja

Entrevistador: Y con respecto a los facilitadores de trabajo para la inserción laboral eeh al momento que iniciaste el trabajo eeh ¿Conseguiste el puesto que tu querías?

Entrevistado: Si

Entrevistador: Si qué bueno se realizó una adecuación, adaptación o preparación a los trabajadores para que tú ingresaras a trabajar

Entrevistado: ¿Cómo que a ver cómo?

Entrevistador: Por ejemplo, se les dijo a tus compañeros que tú tenías Síndrome de Down.

Entrevistado: Si mi jefe la última vez les dijo que ella es Valentina tiene este síndrome y va a empezar este día a trabajar con nosotros.

Entrevistador: Entonces te presento a los demás compañeros de trabajo.

Entrevistado: Si, como soy yo.

Entrevistador: Y entonces eso fue como una charla que se hizo.

Entrevistado: No una charla.

Entrevistador: Ósea tú fuiste a trabajar y te presento al resto y nada más.

Entrevistado: Si y nada más y me llevo a conocer la planta.

Entrevistador: ¿Cuáles crees que son tus características, habilidades con que cuentas trabajar y desempeñarte como un trabajador más en una empresa?

Entrevistado: Eeeeh a ver pues eeeh me pillaste.

Entrevistador: Que consideras tú, cuales sin tus características para poder trabajar.

Entrevistado: La responsabilidad.

Entrevistador: Eres responsable.

Entrevistado: Soy responsable e independiente porque ando sola desde acá del laboratorio porque ando sola.

Entrevistador: Tú te vas sola a tu trabajo

Entrevistado: Si sola soy responsable independiente eeeh ando con mucho cuidado en todo el proceso que yo ando haciendo de la calle y eso. Son mis características.

Entrevistador: ¿Crees que el trabajo ha favorecido tu desarrollo personal?

Entrevistado: Eeeeh mmmm...

Entrevistador: Por ejemplo, el que tu trabajes ha favorecido tanto no se como para ganar plata para hacer otra cosa que antes que no hacías para sentirte así ahora más independiente.

Entrevistado: Ya soy independiente ya ando sola.

Entrevistador: Pero tú crees que el trabajo te ha aumentado te ha favorecido esas cualidades.

Entrevistado: Me aumento mucha plata.

Entrevistador: Ya, pero tú como persona te sientes mejor trabajando.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Si esperas seguir trabando por mucho mas ¿Cómo te vez a futuro?

Entrevistado: Mi futuro es poder vivir sola tener mi casa, tener mi platita jajaja y eso pues también de que me ganara mi primer sueldo que ya lo tengo y toda la plata que quiero ganar ahora es para poder cuidar a mis papas cuando sean viejiiiitos mantenerlos, cuidarlos amarlos darle un techo y todo eso.

Entrevistador: Qué bueno gracias más que nada eso consistía la entrevista conocer tu experiencia en el trabajo en la entrevista y con tus amigos espero que te haya gustado.

Entrevistado: A mí me encanto.

Entrevistador: Si por conocer tu experiencia nos va a servir a nosotras para que las demás personas sepan ya te agradecemos mucho tu tiempo, tu disponibilidad muchas gracias V1 CA.

Entrevistado: No hay de qué.

Entrevistado N° 2

Nombre entrevistado	P. V
Nombre entrevistador	Dania Quezada
Fecha de entrevista	22-10-2018
Genero	Masculino

Entrevistador: El motivo de la entrevista es conocer la experiencia de los jóvenes en situación de discapacidad intelectual en su adaptación en el sistema laboral.

Entrevistado: Ya.

Entrevistador: De esto vamos a preguntarte principalmente, todo lo que tenga que ver con el trabajo, ¿Por qué? ¿Tu estas trabando verdad?

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Todas esas cosas son las que nosotras queremos saber, primero, ¿Cuál es tu nombre?

Entrevistado: Mi nombre es P.V mi nombre es Pablo Andrés Vásquez Miranda. Tengo 24 años, estoy trabajando en dos colegios, en el jardín y acá, como secretaria.

Entrevistador: Ya... tú estudiaste, ¿Hiciste algún curso en la Universidad?

Entrevistado: Si, en la Universidad Central, eeeh estuve haciendo un curso de TACAL.

Entrevistador: Ya TACAL.

Entrevistado: Que ahí partimos.

Entrevistador: Perfecto.

Entrevistado: En él, en computación, y hacemos, como, manejar, en el Excel, en cada pantalla.

Entrevistador: Perfecto, ¿Y ese curso cuanto tiempo duro?

Entrevistado: Ese curso duro, como, en el 2014 y ahora estamos en el 2018.

Entrevistador: Ah entonces tú continúas en esos cursos.

Entrevistado: Siiii.

Entrevistador: A okey, nosotras creímos que quizás era un año, dos años, ¿Pero continúa?

Entrevistado: Continua, si, como yo, estaba en la Universidad Central, estaba en primer año, después segundo año y tercer año.

Entrevistador: Ah ¿Y cuántos años dura? ¿3 o 4 años?

Entrevistado: Tres.

Entrevistador: Ah ¿Entonces este sería tu último año?

Entrevistado: Siiii.

Entrevistador: A perfecto.

Entrevistado: Y ya Salí de la graduación y fue un éxito.

Entrevistador: ¿Si?

Entrevistado: Si

Entrevistador: Que bueno

Entrevistador: ¿Y qué fue lo que más te marco durante estos tres años que has estado estudiando?

Entrevistado: Me marco en, a mí me marco en muchas cosas, como me marco en muchas partes, como el manejo de dinero de la matemática, eeh, el lenguaje que eso también lo tengo yo, la autonomía y también la experiencia.

Entrevistador: Entonces te dio muchas herramientas para poder continuar tu vida adulta

Entrevistado: Siii

Entrevistador: Perfecto, muchas gracias, vamos a continuar, hablando de la inserción laboral. ¿Qué significa el trabajo para ti?

Entrevistado: Que significa el trabajo. El trabajo para mí es un gran desafío.

Entrevistador: Ya

Entrevistado: Continuar en eso, en aportar y ayudar al otro, a la otra persona

Entrevistador: Principalmente lo que te motiva es ayudar a las demás personas.

Entrevistado: Siii

Entrevistador: Y además de ayudar a las demás personas y de entregarte autonomía, el hecho de ganar tu plata, todas esas cosas también han cobrado un valor o esas cosas en realidad no es tan importante para ti.

Entrevistado: Para mí la plata es como se dice, es de la plata, hay que trabajar pa' ganar la plata.

Entrevistador: Ya.

Entrevistado: Hay que trabajar primero para ganarla.

Entrevistador: Claro, tu trabajas y ahí te pagan tu dinero, verdad.

Entrevistado: Siii.

Entrevistador: Perfecto, cuál fue tu motivación, bueno ya nos contaste un poco acerca de poder trabajar, pero ¿Porque trabajar en dos colegios?, no trabajar en un lugar, sino dos colegios, son muchas cosas que hacer igual.

Entrevistado: Siii, acá por ejemplo algunas veces falta la secretaria, si está enferma tengo que ir y estar ahí, yo soy bueno en la secretaría, en el teléfono, yo contesto las llamadas y hago transferencias de la llama.

Entrevistador: Yaaa.

Entrevistado: Y en el otro colegio, estoy ordenando papeles, como eso del área administración.

Entrevistador: A okey, trabajas en administración en el otro colegio.

Entrevistado: Siii, como te lo dije, ordenando papeles, eh también corcheteando papeles, ordenar todo en el sector.

Entrevistador: Okey, todo lo que tenga que ver con administración.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: Ah y además nos dijeron que hacías charlas en algunas oportunidades

Entrevistado: Si, esas charlas que yo hago es expresarme y tener una buena modulación.

Entrevistador: Yaaa

Entrevistado: Y también, para que me entienda el concepto que estoy hablando yo.

Entrevistador: Ya, perfecto y en esas charlas tú ¿Que buscas transmitir, a las personas que te escuchan?, algo en especial, algo que tenga que ver con tu experiencia escolar o en tu experiencia de trabajo, como, que es lo que tú hablas en esas charlas.

Entrevistado: En esas charlas yo hablo de que también trabajo también en otros trabajos, en el sueño azul, que es como decir, el club deportivo, de la Universidad de Chile.

Entrevistador: Yaaa

Entrevistado: Que ahí partí a hacer la práctica, y en la práctica, que fue un buen desafío. Fue como eeeeeh.

Entrevistador: ¿Una buena experiencia?

Entrevistado: Si, una buena experiencia que eso me ha dejado el, muchas herramientas para trabajar.

Entrevistador: Perfecto, entonces tú en estas charlas hablas sobre tu experiencia de los trabajos, la práctica y todo lo demás.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: Ha perfecto, muy clarito. Eh bueno entonces actualmente ¿Estás trabajando en esos dos colegios y aparte las charlas?

Entrevistado: Si, de las charlas, estoy hablando de, como, de como nosotros somos capaces de conectarnos con otras personas.

Entrevistador: Perfecto.

Entrevistado: He como decir que yo me conecto de más personas, me conecto de mis amigos, hablo con ellos, yo tengo otro tipo de lenguaje, yo enseño, ellos también me enseñan y con esas cosas yo me pongo más feliz.

Entrevistador: Entonces las cosas que enseñas en las charlas son eso, que conversas con personas, te conectas con personas, eres capaz en muchas cosas y es que el resto de las personas quizás igual, la cultura en la que nosotros estamos pueda entender tu visión

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Es un poco de lo que nosotros queremos a raíz de esta entrevista, saber tu opinión, tu experiencia, nosotras estamos felices. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en estos dos trabajos dónde estás? En este, por ejemplo, ¿Cuánto llevas?

Entrevistado: Yo llevo en noviembre.

Entrevistador: Del año anterior.

Entrevistado: Del año anterior.

Entrevistador: Ha vas a cumplir ya un año.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: ¿Y en el otro colegio?

Entrevistado: Y en el otro colegio estoy haciendo, ahí partí en diciembre.

Entrevistador: Del año anterior.

Entrevistado: Del año anterior, sí.

Entrevistador: Ah, también estas a punto de cumplir un año.

Entrevistado: Sii

Entrevistador: Que bien, súper. Y ¿cómo llegaste a trabajar a esos dos lugares?

Entrevistado: Llegue em por la directora, que es mi madre, y por mi padre que es Carmen Miranda y Luciano Vásquez, que ellos crearon este colegio, y este colegio lo crearon por mí y por mi hermana.

Entrevistador: Perfecto, ¿y el otro colegio al que vas?

Entrevistado: El otro colegio al que yo voy, ahí hicieron ese colegio, con muchas herramientas que también hay niños igual como yo, como Down y sin discapacidad.

Entrevistador: Perfecto y del otro también son dueños tus padres.

Entrevistado: Si de los dos colegios.

Entrevistador: A perfecto. Muy bien.

Entrevistador: Eh ya, ya nos contaste las tareas que desarrollas en los trabajos, y esta pregunta es cómo más personal. ¿Te gusta tu trabajo?

Entrevistado: La verdad, si me gusta.

Entrevistador: Te gusta.

Entrevistado: Me gusta.

Entrevistador: ¿Por qué te gusta?, ¿Qué, que te provoca?

Entrevistado: Me gusta porque, me gusta, porque me interesa, por mi futuro, entonces por mi futuro porque yo quiero tener, no sé una oficina, trabajar eeh, ganarme la plata, cuidar la casa, también, también manejar todas las cosas de la que, trabajar más y también por eso tengo que ser más paciente y mucha paciencia.

Entrevistador: Claro cierto, mucho trabajo para poder ir consiguiendo todas esas cosas que tu espera.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Y que aun estas construyendo, eres joven.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: ¡Cierto, súper! ¿Cuánto ganas en tus trabajos?

Entrevistado: Cuanto gano en el trabajo, gano en en en

Entrevistador: En dinero

Entrevistado: En dinero, en dinero gano como, no te puedo decírtelo, pero eh me gano como, como tres mil eh mil mil novecientos noventa, noventa mil (**S**)

Entrevistador: Y ¿Tu consideras que lo que tú ganas, te alcanza para tus gastos?

Entrevistado: Si, sí.

Entrevistador: Para ahorra quizás.

Entrevistado: Si, Si yo en general, yo también ahorro en comprar no sé, audífonos chicos o juegos de video juegos de play.

Entrevistador: O sea cuanto tú quieres algo para ti, ahorras tu plata para poder comprarte tus cosas.

Entrevistado: Exacto, Exacto.

Entrevistador: Ya. Ahora vamos a hablar un poco, no sé, si tu tuviste la oportunidad de tener entrevistas laborales, si es que, te entrevistó la directora cuando tu quisiste trabajar, oh así como una conversación, cuando te conto sobre el trabajo, hubo ese momento.

Entrevistado: Haber, si hubo ese momento una entrevista, pero esa entrevista lo conversamos en dos personas, con mi mama, la directora y director que es, ellos dos me hicieron la entrevista y... y me fue bien en la entrevista y, y acá en el colegio acá eeeeh todos llegamos aquí y me encontré con otro compañero más de trabajo.

Entrevistador: ¡Aaah ok! Entonces como fue la recepción a esta entrevista, porque si bien tú eres el hijo, pero aun así ellos te hicieron pasar a una entrevista, te hicieron preguntas.

Entrevistado: Sí (Ríe).

Entrevistador: ¿Estaba nervioso?

Entrevistado: Noo, nooo para que sepa yo no soy, yo nunca eh sido nervioso, yo soy tranquilo.

Entrevistador: ¡Perfecto! entonces te sentiste tranquilo durante tu entrevista.

Entrevistado: Si, sí, sí.

Entrevistador: ¿Y la recepción por parte de los directores fue buena?

Entrevistado: Fue muy buena.

Entrevistador: Muy buena.

Entrevistador: Y como fue el trato que te dieron los directores en tu entrevista.

Entrevistado: Eeh, lo que me dieron es, es como, es haber, ordenar lo que estaba comentando.

Entrevistador: ¡Claro! entonces ellos te dijeron las tareas que tenías que realizar.

Entrevistador: Perfecto, cuando conversaron contigo, fueron abiertos a preguntas, fueron simpáticos, bueno si bien son tus padres, pero...

Entrevistado: De los compañeros si tengo una duda o una pregunta, a mí me dan siempre eeh fotocopia, y si es fotocopia digo siempre ¿De cuantas copias quiere? Entonces me preguntan 28 copias, lo copio de la impresora y listo, las entrego.

Entrevistador: Ya, entonces la entrevista que tuviste cuando ingresaste al trabajo ¿Cumplió tus expectativas, era lo que esperabas del trabajo?

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Perfecto, Entonces cumplió todas las cosas que tu esperabas. Ahora vamos a hablar un poco sobre la relación que tienes con tus compañeros de trabajo ¿Por qué tienes compañero verdad?

Entrevistado: Sí, sí.

Entrevistador: Entonces, ¿De los meses que llevas trabajando como ha sido tu relación con tus compañeros de trabajo?

Entrevistado: Mi relación, mi relación con los compañeros no, buenísima, buenísima, yo me siento muy feliz contento de estar con ellos y nuestra relación, se sienten confiados en mí y yo en ellos también y eso me da apoyo y cariño y amor.

Entrevistador: Claro entonces te sientes parte del equipo y eso también te ayuda en todos los sentidos.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Te hace sentir acompañado, contento feliz...

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Que bueno. Y ¿Cómo fue el recibimiento de parte de tus compañeros? cuando tu llegaste y dijiste, compañeros comienzo a trabajar acá.

Entrevistado: Primero yo dije, compañero, yo soy en dos encargos del colegio, del jardín del área de administración y también acá en el colegio de aquí ahora, haciendo secretaria y todos les gustó la idea, la idea...yyyy y dije "Me quedo" y me quede.

Entrevistador: Te gusto el recibimiento y eso también te ayudo a decir, quiero trabajar con ellos.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Súper, que bueno. ¿Has tenido algún inconveniente con algún compañero de trabajo?

Entrevistado: Si.

Entrevistador: ¿Sí? Como cual, por ejemplo.

Entrevistado: Por ejemplo, por ejemplo, que me dan informaciones y esas informaciones dicen, no es buen trabajador, cumple los horarios, algunas veces no, pero algunas veces sí, y no y me dicen que yo, que yo soy el, el ejemplo de dar todos los trabajos acá en el colegio y, y fue un recibimiento que ellos me dijeron no él es un, es un joven que puede capaz de hacer todas las cosas.

Entrevistador: Entonces has tenidos inconveniente quizás por horario, por llegar tarde pero más allá de eso, los mismos compañeros te defienden y han dejado claro que tú eres muy capaz de hacer todas las cosas.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: ¿En algún momento sentiste algún trato diferente por el equipo de trabajo?

Entrevistado: La verdad, no, pero igual sí.

Entrevistador: Ya a ver cómo es eso.

Entrevistado: Me equivoque.

Entrevistador: Cuéntame, Si has sentido un poco de...

Entrevistado: Si he sentido.

Entrevistador: Ya a ver cuéntame, en que lo has sentido.

Entrevistado: Lo he sentido acá por la cara de los compañeros de trabajo, también en de cada salón todos están estudiando y yo estoy de otra cosa, entonces eso me da mucha intranquilidad y tranquilidad y con esa tranquilidad puede hacer todo lo que puedo hacer yo.

Entrevistador: Claro, entonces, a diferencia de los estudiantes, tú estás acá trabajando.

Entrevistado: Si.

Entrevistador: Entonces para ti es otro contexto.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: Y dentro de los compañeros que tienes aquí de trabajo, con ellos has sentido alguna vez alguna diferencia en trato o siempre te han tratado como al resto y ha sido una relación tranquila.

Entrevistado: La verdad es que, tranquila, tranquila, he he no mucha presión, pero igual me exigen y cuando me exigen tengo que hacer, más esfuerzo.

Entrevistador: O sea ellos te exigen y tú tienes que cumplir.

Entrevistado: Si cumplir.

Entrevistador: Perfecto, ¿Participas en actividades recreativas con tus compañeros de trabajo por ejemplo?

Entrevistado: Eh sí.

Entrevistador: Si es que de repente, hacen un almuerzo o salen a pasear.

Entrevistado: Ehh, si acá en el colegio en agosto, el 31 de agosto hacen una tallerinata que significa, eso significa que se celebra el cumpleaños de María Montessori y María Montessori se celebra un tallerinata.

Entrevistador: Perfecto, hacen una tallerinata con todo el colegio para celebrar a María Montessori, que bien.

Entrevistado: Eh sí.

Entrevistador: Y ¿Hay otras actividades recreativas de las cuales participas con tus compañeros? Si se juntan quizás a almorzar todos juntos o van a comprar algo rico afuera

Entrevistado: La verdad, compran cosas afuera, como por ejemplo bebida, también como champang, hicimos un picoteo y después del picoteo almorzamos al tiro entre nosotros

Entrevistador: Perfecto, entonces siempre todos juntos, van compran cositas y comparten todos juntos, se desconectan un poco de trabajo para poder compartir

Entrevistador: ¿Participas o planificas algunas actividades fuera de fue de la empresa, con alguno de tus compañeros de acá del trabajo?

Entrevistado: Eh sí.

Entrevistador: Por ejemplo, vas al cine con algún compañero o ah comer o al mall

Entrevistado: Mira yo en eso soy, voy con mis amigos, al mall, al cine, comer platos de comida y también eh ido a ver otras películas nuevas.

Entrevistador: Ah ok entonces tú te planificas, pero vas con tus amigos de afuera.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: Y aquí es como contexto de trabajo, con tus amigos de afuera vas a cualquier parte, al cine a comer.

Entrevistado: Y también y por ejemplo carrete.

Entrevistador: Carrete también con los amigos de afuera.

Entrevistado: Si amigo de afuera.

Entrevistador: Perfecto, me parece bien, es necesario distraerse.

Entrevistador: Ya, ahora queremos saber, conseguiste el puesto que querías, al momento de que solicitaste esta entrevista, ¿Tu querías el puesto que te dieron?

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: O sea te comentaron, por ahí, necesitamos a alguien que esté a cargado de administración, y tú dijiste a mí me gustaría.

Entrevistado: Sí, yo me dije eso.

Entrevistador: A mira, cuéntanos un poco.

Entrevistado: He, en cuanto a mí, en lo que más me gusta es que, yo digo me quedo, me quedo con este trabajo, y lo hago y lo hago, yo lo hago altiro y todos dicen no, él puede ser solo, si tiene una duda, lo puedo pedir una ayuda a otro compañero mío ò al director.

Entrevistador: Perfecto, entonces tu llegaste aquí, y dijiste quiero este trabajo, lo voy a hacer.

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: Para demostrar que lo podías hacer sin ayuda, y en caso de necesitar no tienes ningún problema en preguntar, para poder responder las dudas y continuar con tu trabajo.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: Súper bien, te felicito.

Entrevistado: Gracias.

Entrevistador: ¿Se realizó algún tipo de adecuación en el puesto de trabajo que tienes?

Entrevistado: Sí.

Entrevistador: Así como alguna ayuda se dio quizás o te dijeron si algo te complicaba, que no lo hicieras, que hicieras otra cosa.

Entrevistado: Mira, he acá, acá no me dicen que vente pa ca, porque eso no te conviene, porque ese trabajo, es fuerte, en ese estoy yo, cumplir ese trabajo y por otro lado del trabajo, de colocar todos los trabajos que se han hecho, a los otros profesores.

Entrevistador: Perfecto, entonces tú haces ciertos trabajos, y otras profesoras, otras personas toman otros trabajos para hacer.

Entrevistado: Exacto.

Entrevistador: ¿Cuándo llegaste aquí, se realizó una charla o capacitación, en tu puesto de trabajo, de cómo se utilizaba, la impresora, como se ordenaban los papeles, alguien te guio en un inicio, te explicó bien?

Entrevistado: Si me explicaron súper bien, he y también me dieron el aprendizaje, entonces me dio ya, la impresora se prende con un botón, yo lo prendo y los papeles tienen que estar todos bien ordenados, no destruidos por que, si están destruidos, están desordenados, pero si están bien ordenados, ahí los puedo colocar en la impresora y ahí se pueden fotocopiar.

Entrevistador: Entonces hubo alguien ahí que te enseñó, como se hacían el procedimiento y tú ahora lo puedes hacer sin ayuda y sin problemas, perfecto.

Entrevistador: ¿Qué característica crees que tienes tú, que han facilitado tu trabajo?

Entrevistado: ¿En mi trabajo?

Entrevistador: Cosas propias, que sientes que tienes esto y que eso te ayuda en tu trabajo.

Entrevistado: A mí me ayuda en todo, a aportar a tener una buena energía y esa energía demuestra que soy más que mi trabajo, es una buena estrategia.

Entrevistador: Y ¿Qué habilidades crees que vieron en ti, cuando fuiste a la entrevista de trabajo?

Entrevistado: Quizás de la manera de hablar, de moverte, de no sé, de querer algo, trabajar y conseguirlo.

Entrevistado: Yo lo conseguí y para mí es un honor de trabajar otros trabajos distintos

Entrevistador: O sea, cada vez que tienes la oportunidad de trabajar en otro lugar de aprender algo nuevo tú lo haces feliz.

Entrevistado: Lo hago feliz

Entrevistador: Perfecto Súper, ¿Crees que el trabajo ha favorecido tu desarrollo personal?

Entrevistado: Si.

Entrevistador: En qué aspecto.

Entrevistado: Mmmmm... aspecto de desarrollo personal yo hago, lo hago con moderación y con esa moderación yo voy y ese trabajo me dan eeh más trabajo y ese trabajo lo hago y con ese trabajo me dan con mucho más que me siguen más.

Entrevistador: Claro a ti te dan más trabajo y tú lo cumples, te aumentan el trabajo entonces ¿Que nuevas habilidades o herramientas te ha entregado este trabajo?

Entrevistado: Esta herramienta me dio es mucho a que tengo que hacer, que tengo que entregar y conocer personas tengo que recibirlo y entregar su trabajo.

Entrevistador: Y por ejemplo en puntualidad, responsabilidad y autonomía te ha entregado también.

Entrevistado: Si yo ando solo en las calles.

Entrevistador: Ya.

Entrevistado: Ni un problema yo voy en la micro mi casa está cerca del colegio me voy en micro a o caminando y los miércoles me voy siempre a donde mi abuelita me voy caminado o la micro.

Entrevistador: Entonces tú siempre te mueves sin problema por el transporte, eres independiente.

Entrevistado: Si, no me pierdo, pero algunas veces si me he perdido, pero digo haber donde me tengo que bajar acá.

Entrevistador: Como que en un momento te confundes aah ya voy bien.

Entrevistado: Ah sí voy bien.

Entrevistador: Eso nos pasa a todos, a mi igual me pasa, ¿Tu acá trabajas con contrato fijo un contrato?

Entrevistado: Si fijo un contrato es un contrato para cumplir esa norma para que no si tengo algo urgente le aviso directamente al director.

Entrevistador: Exacto, claro, tú cumples tus horas de trabajo, avisas a tu superior. Como siempre, ¿Hay un horario de colación?

Entrevistado: Si eeeh cuando termino mi trabajo ahí me tomo mi colación.

Entrevistador: Perfecto, ¿Siempre es el mismo horario?

Entrevistado: Como los martes tengo, a ver yo soy futbol hay que comer para ser futbolista un tipo de colación simplemente un cereal, yogurt y plátano para tener energía y esa energía tiene que primero trabajo, trabajo y desde del trabajo cuando se termina acá ahí me tomo mi colación.

Entrevistador: Entonces tu estas organizado en tus horarios de comida también.

Entrevistado: Si exacto.

Entrevistador: ¿En tus trabajos usas uniforme o ropa casual?

Entrevistado: Como esto camisa pantalón eeeeh algunas veces me coloco camisa y una humita formal y semi formal.

Entrevistador: Bueno nosotras ya estamos terminamos la entrevista y queremos saber, algo que quieras compartir con nosotras.

Entrevistado: Mi experiencia fue muy bien me fascina en cada área y esa experiencia siempre me ha gustado mucho mucho. Ya ahora estoy parte, como dices tú autonomía, que compañero siempre me dan con mucho eeh con muchas herramientas, como dar más experiencia es para mostrar que yo puedo y que no tengamos muchas cosas en la cabeza.

Entrevistador: Claro y por la casualidad cuenta nos sobre como es el horario total que tu trabajas.

Entrevistado: El horario que yo trabajo es los lunes como hoy tengo que estar trabajando y salgo como a la 6 pm.

Entrevistador: Ok.

Entrevistado: Yo tengo que partir de las 9 a las 6 hoy día, mañana martes no voy a poder ir al trabajo por qué hago otras cosas por ejemplo el teatro.

Entrevistador: También haces teatro.

Entrevistado: Si también, si alguien lo ha comentado por ahí que estamos haciendo una obra que es muy buena se llama la obra musical de los ochenta y este miércoles 24 de octubre lo presentamos en Escuela militar eso lo hace por la fundación.

Entrevistador: Hemos visto películas que han salido en el cine súper.

Entrevistado: Y eso es mi experiencia que me eeeh, mañana o pasado mañana otro día yo retomo mi trabajo

Entrevistador: Claro los días martes no vienes por qué haces otras cosas, pero los miércoles continuos con tu trabajo.

Entrevistado: Si exacto.

Entrevistador: Y por casualidad, dentro de tu escolaridad fuiste a taller laboral, que es entre los 16 a los 24 años.

Entrevistado: Mira yo tengo 24 años tengo muchas capaces de más hacer trabajo.

Entrevistador: ¿Dónde fuiste al taller laboral? ¿Cómo se llama el colegio?

Entrevistado: El colegio se llamaba San Poble con Montesorri de aquí al otro colegio.

Entrevistador: Donde tu hiciste el taller laboral, ¿Dónde tu estudiaste te recuerdas?

Entrevistado: Si me acuerdo.

Entrevistador: ¿Cómo se llamaba ese colegio?

Entrevistado: Se llamaba Alcántara.

Entrevistador: Si

Entrevistado: Alcántara.

Entrevistador: Perfecto ahí estudiaste hasta salir de la enseñanza media, exactamente y ahí continuaste hasta la universidad, perfecto.

Entrevistado: Entre en 3 universidades digo Universidad Andrés bello que también hice teatro nos fue bien y me metí otra en la Universidad de los lagos que también estaba estudiando ahí por al o motivó no se me salí de esa Universidad y la segunda la última fue la Universidad Central.

Entrevistador: Claro donde estas sacando tu carrera.

Entrevistador: Bueno primero queremos agradecer tu tiempo porque hemos podido considerar tu experiencia que era una de las cosas más necesarias ya que nosotras estamos haciendo una investigación en base a esta experiencia de preguntarte a ti y a otras personas, para nuestra tesis de último grado porque como tú igual decías que tú quieres demostrar a la gente lo que tú eres capaz de realizar.

Entrevistado: Me gustó esta entrevista y mucho, Gracias a ustedes.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN FORMATO DIGITAL.

1. Identificación de la tesis:

Nombre alumno	Macarena Altamirano
Teléfono	50841364
E-mail	macarena.altamirano@ugm.cl

Facultad	Educación
Carrera	Pedagogía en educación diferencial
Profesor guía	Elisa Valdés Navarro
Título que opta	Profesor en educación diferencial mención en discapacidad intelectual y al grado académico de licenciado en educación.

Título de tesis: Experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual de la Región Metropolitana, en su adaptación al sistema laboral

2. Identificación de la tesis:

Nombre alumno	Edith Millado
Teléfono	95263284
E-mail	<u>edith.millado96@gmail.com</u>

Facultad	Educación
Carrera	Pedagogía en educación diferencial
Profesor guía	Elisa Valdés Navarro
Título que opta	Profesor en educación diferencial mención en discapacidad intelectual y al grado académico de licenciado en educación.

Título de tesis: Experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual de la Región Metropolitana, en su adaptación al sistema laboral

3. Identificación de la tesis:

Nombre alumno	Dania Quezada
Teléfono	9-55265878
E-mail	<u>daniaquezadarebolledo@gmail.cl</u>

Facultad	Educación
Carrera	Pedagogía en educación diferencial
Profesor guía	Elisa Valdés Navarro
Título que opta	Profesor en educación diferencial mención en discapacidad intelectual y al grado académico de licenciado en educación.

Título de tesis: Experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual de la Región Metropolitana, en su adaptación al sistema laboral

4. Identificación de la tesis:

Nombre alumno	Graciela Riquelme
Teléfono	94529992
E-mail	gracieladiferencial.24@gmail.com

Facultad	Educación
Carrera	Pedagogía en educación diferencial
Profesor guía	Elisa Valdés Navarro
Título que opta	Profesor en educación diferencial mención en discapacidad intelectual y al grado académico de licenciado en educación.

Título de tesis: Experiencia de dos jóvenes en situación de discapacidad intelectual de la Región Metropolitana, en su adaptación al sistema laboral