

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, HISTORIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION

**OPINIÓN QUE TIENEN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FÍSICA PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN COMUNAL DE
Y PARA DISCAPACITADOS DE CONCEPCIÓN (ACODIC),
RESPECTO A SU PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL**

**Informe de Tesis para optar al Grado de Licenciado en
Trabajo Social.**

Profesor Guía de Tesis Sr. Alejandro Abarca Díaz

**Alumnos: Pedro Osmar Burgos Silva
Geraldine Nicole Sanhueza Ortiz
Jacqueline Elizabeth Vargas Aranda**

CONCEPCIÓN, DICIEMBRE DE 2011

INDICE

Introducción.....	1
Capítulo I: Aspectos Generales de la Investigación	
Planteamiento del Problema de Investigación.....	5
Justificación de la Investigación.....	8
Preguntas de Investigación.....	11
Supuestos Teóricos.....	12
Objetivos de la Investigación.....	13
Capítulo II: Marco Referencial	
Marco Teórico.....	16
Marco Empírico.....	31
Marco Normativo.....	45
Capítulo III: Metodología de Investigación	
Carácter de la Investigación.....	47
Tipo de Estudio.....	48
Enfoque de la Investigación.....	49
Relación Espacio Temporal.....	50
Universo y Muestra.....	51
Técnica y Herramienta de Recolección de Información.....	57
Plan de Análisis.....	63
Validación del Instrumento.....	64
Criterios de Validez Metodológica.....	67
Resguardos Éticos Considerados por el Equipo.....	71

Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

Presentación y Análisis de Resultados.....	73
Categoría 1: Opinión del trato recibido en la entrevista de trabajo.....	74
Sub Categoría 1: Trato previo a la Entrevista de Trabajo.....	74
Sub Categoría 2: Trato recibido durante la Entrevista de Trabajo....	77
Categoría 2: Opinión del recibimiento de los compañeros de trabajo en su primera experiencia laboral.....	78
Sub Categoría 1: Recibimiento y presentación.....	78
Sub Categoría 2: Recorrido por la Institución.....	80
Categoría 3: Interacción con los compañeros de Trabajo durante los primeros 3 meses de Trabajo.....	81
Sub Categoría 1: Interacción dentro de la Jornada Laboral.....	81
Sub Categoría 2: Interacción fuera de la Jornada Laboral.....	83
Categoría 4: Actividades asignadas en su 1° experiencia laboral.....	85
Sub Categoría 1: Tipo de Actividad Asignada.....	86
Sub Categoría 2: Tiempo definido para realizar las Actividades.....	89
Categoría 5: Remuneración Obtenida.....	91
Sub Categoría 1: Aspectos Legales de la Remuneración.....	91
Sub Categoría 2: Aspectos Comparativos de la Remuneración.....	93
Categoría 6: Espacio Asignado a las Actividades.....	95
Sub Categoría 1: Acceso a la Institución.....	96
Sub Categoría 2: Espacio asignado para las actividades laborales..	97

Sub Categoría 3: Espacio Físico Complementario.....	100
---	-----

Capitulo V: Conclusiones y Propuestas

Conclusiones.....	103
Limitaciones del Estudio.....	116
Propuestas de Intervención.....	117
Sugerencias para nuevas Investigaciones.....	119

Bibliografía.....	122
-------------------	-----

Anexos

Anexo 1: Pauta Guía de Entrevista.....	i
Anexo 2: Evaluación Encuesta Piloto.....	v
Anexo 3: Resultado de Prueba.....	vi
Anexo 4: Carta de Solicitud de Apoyo para Fundación Nacional de Discapacidad.....	x
Anexo 5: Carta de Solicitud de Apoyo para ACODIC.....	xii
Anexo 6: Carta de Apoyo a la Tesis proporcionado por la Fundación Nacional de Discapacidad.....	xiv
Anexo 7: Consentimiento Informado.....	xvi

INTRODUCCION

La presente investigación tiene por interés conocer la opinión de las personas discapacitadas físicas, respecto a su primera incorporación laboral y cómo esta etapa laboral influyó en su vida.

Nuestro país también ha fomentado iniciativas de incorporación laboral de personas con algún tipo de discapacidad implementando programas enfocados a desarrollar acciones de reparación, responsabilidad, habilitación y reinserción social de estas personas.

Partiendo de la base que las personas discapacitadas físicas son sujetos de protección y ayuda por parte del Estado y de Agentes Internacionales que determinan leyes que son universales, las cuales son impuestas y reguladas por convenios de los que nuestro país no se encuentra ajeno.

En este contexto existen instituciones nacionales que son parte integrante de las políticas públicas incentivando programas especializados, prestaciones y equipamientos que conforman la red de servicios sociales y públicos, específicamente de aquellos orientados a promover el bienestar, el desarrollo e integración de personas con alguna discapacidad.

Conscientes de lo planteado anteriormente y de la importancia de abordar y tratar estas temáticas desde un contexto psicosocial, el equipo de investigación determinó relevante indagar más allá de las visiones y apreciaciones de los ejecutores de estos programas, sino mas bien conocer

la valoración que le otorgan los mismos beneficiarios, como lo son en este caso, los discapacitados físicos pertenecientes a la Asociación Comunal de y para Discapacitados de Concepción (ACODIC).

El estudio obedece a una investigación de tipo cualitativa – descriptiva, con un enfoque Fenomenográfico, en el cual se utiliza la entrevista como herramienta para la recolección de información.

El universo del estudio estuvo compuesto por hombres y mujeres que se encuentran actualmente incorporados a la ACODIC y que hubieran realizado alguna labor remunerada alguna vez en su vida de manera dependiente.

La investigación parte en su primer capítulo planteando el problema a investigar a partir de su contextualización en el área de discapacidad e inserción laboral, incorporando así mismo los objetivos buscados mediante el estudio.

En el segundo capítulo se presentan los elementos teóricos y empíricos de relevancia en materia de discapacidad y orden laboral, con la finalidad de otorgar mayor sustento al desarrollo de la investigación.

En el tercer capítulo se menciona la metodología con que se llevo a cabo el estudio, donde se puede apreciar el tipo y los componentes de la investigación.

En el cuarto capítulo se expone el análisis de los resultados distribuidos en categorías y sub categorías, establecidas de acuerdo a una malla temática definida a partir de los objetivos específicos de la investigación.

En el quinto capítulo, se desarrollan las conclusiones que surgen a partir del contraste entre los hallazgos de la investigación y los elementos teóricos-empíricos en que ésta se sustenta.

Por último e incorporados a este último capítulo se presentan las propuestas a nivel de políticas públicas y las sugerencias de posibles líneas de investigación desprendidas de esta investigación.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema de investigación

La discapacidad es un término genérico para referirse a la dificultad que enfrentan muchas personas por deficiencias en su estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, las cuales pueden ser genéticas o adquiridas con el transcurso del tiempo. De esta forma las personas restringen sus capacidades para realizar ciertas actividades de forma normal.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud¹ (OMS), el 15 % de la población mundial padece de discapacidad en sus diferentes grados (Discapacidad física, sensorial u orgánica y psíquica), y de ellas casi la mitad se encuentran en edad de trabajar (15 y 64 años de edad).

Desde este punto de vista los derechos de las personas con discapacidad ha sido materia de atención en las Organizaciones Internacionales, Nacionales y Regionales, incluyendo a la misma sociedad. Se entiende de esa manera que los discapacitados deben tener los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad civil, tanto en zonas urbanas como rurales, buscando con ello que exista una igualdad de oportunidades para ellos en los diferentes aspectos de la vida.

Pese a ello, a lo largo de su vida tanto las personas discapacitadas como sus familiares directos, deben enfrentarse a grandes obstáculos que dificultan su

¹ La Constitución de la OMS entró en vigor el día 07 de Abril de 1948. Es el Organismo internacional del sistema de las Naciones Unidas responsable de la salud. Los expertos de la OMS elaboran directrices y normas sanitarias, y ayudan a los países a abordar las cuestiones de salud pública. La OMS también apoya y promueve las investigaciones sanitarias. Por mediación de la OMS, los gobiernos pueden afrontar conjuntamente los problemas sanitarios mundiales y mejorar el bienestar de las personas.

vida íntegra en la sociedad, como son la exclusión y discriminación en el ámbito de la educación, salud y rehabilitación, previsión y seguridad social, diversión, cultura, transporte, empleo, entre otros². Condición que evidencia esta situación, es la gran cantidad de personas discapacitadas que se encuentran sin terminar sus estudios de enseñanza básica y sin la correspondiente atención de salud, incluyendo la rehabilitación necesaria para la superación de sus impedimentos. Asimismo, en cuanto a su previsión o seguridad social, se identifica que más de la mitad de la cifra de discapacitados a nivel nacional se encuentran en calidad de indigentes.

Esta situación es alarmante si lo contrastamos con el artículo N° 1 señalado en la Convención Internacional sobre los Derechos Humanos, en donde se señala que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y como están dotados de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

El anterior artículo, de la Convención Internacional sobre los Derechos Humanos, da a entender que las personas discapacitadas deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, principalmente en materia laboral, siendo capaces de obtener un empleo productivo y a la vez recibir una remuneración por los servicios prestados. Siguiendo esta lógica, la Organización Internacional del Trabajo define como "persona discapacitada" a aquellas personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a

² Fuente: Diario El Sur - Concepción, Chile, Entrevista realizada por Paz Correa Pavéz al presidente de la Fundación Nacional de Discapacitados. Publicada en la página de la F.N.D. <<http://www.fnd.cl/discapacidad.htm>> [Consulta: 05 de Mayo de 2011]

causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida³.

Frente a este punto de vista, el equipo de investigación se aproximó a la experiencia vivida por las personas discapacitadas pertenecientes a diversas agrupaciones de la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción, identificando diversas experiencias en cuanto a la primera búsqueda e incorporación al sistema laboral.

Como una interrogante, se planteó la necesidad de conocer la opinión que tenían las personas discapacitadas frente diversos temas de tipo laboral y relacional, incluyendo dentro de estas categorías el tema de remuneración, formas de relación, empleador- subordinado o entre el grupo de pares. Esto permitiría determinar la experiencia que tuvieron las personas discapacitadas al momento de integrarse o insertarse por primera vez al sistema productivo.

Para conocer la opinión que tienen las personas con limitaciones físicas, respecto a lo señalado con anterioridad, se utilizó una metodología de tipo cualitativa, para determinar el significado que estas personas otorgaron al primer proceso laboral que experimentaron en su vida. Cabe señalar que este estudio tuvo lugar durante el año 2011.

³ Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Año 1983, Número 159.

2. Justificación de la Investigación

La investigación realizada tuvo por finalidad conocer, desde la propia opinión que tienen las personas con discapacidad física, la realidad del proceso de integración a la primera experiencia laboral que tuvieron o actualmente atraviesan, proceso por medio del cual estas personas pueden obtener mejores oportunidades de vida, realizando una labor productiva que les permita satisfacer diferentes necesidades.

Con este estudio se buscó dar respuesta al siguiente objetivo: “Describir la opinión de las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”.

En cuanto a la relevancia de la investigación se entiende en primer lugar que el tema de la discapacidad, es una situación real, que se estima afecta a un 15% de la población a nivel mundial, los cuales presentan algún tipo de discapacidad en sus diferentes grados, según los datos acerca del primer estudio sobre discapacidad entregado por el Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS).⁴

En Chile este panorama no deja de ser alarmante, debido a que las personas con discapacidad sobrepasan los 2 millones, es decir que en nuestro país 1 de cada 8 personas vive con discapacidad, correspondiendo al 12.9% de la

⁴ Según Primer estudio Nacional de la Discapacidad- ENDISC-Chile , Año 2004 (p.p .42-43)

población nacional, de los cuales 58.2% son mujeres y el 41.8% son hombres.⁵

La mayor concentración de personas con discapacidad se encuentra en la región Metropolitana y en la Octava región del Bío Bío, razón por la cual el grupo de investigación determinó relevante indagar en torno a la discapacidad de las personas de la región, principalmente en la comuna de Concepción.

En relación al tipo de discapacidad, es importante precisar que se consideró para el estudio sólo la discapacidad de tipo física, debido a que este tipo de discapacidad es la que más prevalece en la población de discapacitados a nivel nacional, correspondiendo al 31.3%⁶. Además, a nivel regional los discapacitados físicos representan al 7% de su población, lo cual fue considerado por el equipo de investigación como una muestra accesible para la aplicación del instrumento a utilizar.

Desde este mismo punto de vista es importante además mencionar la inclusión dentro de esta investigación de la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción⁷, ACODIC, debido principalmente a que aporta un vasto registro de información de carácter comunal con respecto al tema de discapacidad, siendo un respaldo fidedigno de la muestra a la cual

⁵ Idem (p.p 42-43)

⁶ Idem. (p.p.60-63)

⁷ Organización sin fines de lucro, regida por la ley N° 19.418. La cual vela por la integración social en todos los ámbitos, reindicando los derechos de las personas discapacitadas y sus familiares agrupadas en distintas organizaciones, con diferentes tipos y grados de discapacidad.

Esta institución nace del deseo y la necesidad de un grupo de dirigentes, que venían trabajando en conjunto durante años, los cuales consideraron necesario organizarse para afianzar su condición de futuro, recogiendo inquietudes y respuestas para producir cambios importantes frente a la realidad que afectaba a las personas discapacitadas y familiares, como también ser entes validos, representándolos ante las autoridades basadas en la ley N°19.284 de Integración Social aprobada en el Mes de Enero de 1994.

se tuvo acceso. Por otro lado siendo una institución de carácter gubernamental, permite indagar sobre las políticas implementadas por el gobierno en materia de discapacidad y principalmente en materia laboral.

Otro argumento a considerar para la realización del estudio es que el tema de la discapacidad, concierne a la sociedad en general, y de ese modo se convierte en un tema de responsabilidad social, donde la inclusión de estas personas considera un aspecto ético que hay que fomentar cada día en la sociedad moderna y principalmente desde el campo del Trabajo Social.

Por otra parte y desde la mirada empresarial, la igualdad en el trabajo para las personas con discapacidad es un tema que aún tiene sus diferencias, a pesar del marco normativo que se ha tratado de fomentar en beneficio de los discapacitados, razón por la cual es necesario conocer cómo perciben estas mismas personas su trabajo una vez incluidas en el mercado productivo. Asimismo, se puede determinar al mismo tiempo cómo se aborda el tema de responsabilidad social empresarial (R.S.E), como el nuevo paradigma de gestión, asumido como estrategia de competitividad responsable en muchas instituciones o empresas del país, comprendiendo que la población con discapacidad posee potencial y habilidades y que su condición se considera como un factor de diversidad que las empresas deben aprovechar y considerar dentro de sus gestiones.

Es necesario señalar además que para este estudio el equipo de investigación consideró indispensable observar sólo aquella muestra que, además de poseer características relativas a la edad necesaria para desarrollar actividades laborales, se encontrara trabajando bajo subordinación, manteniendo un contrato de trabajo a fin de considerar aspectos legales como remuneraciones, imposiciones, etc.

En cuanto a la relevancia teórica, el presente estudio consideró ser un aporte a los estudios realizados o aquellos por realizarse sobre el tema de discapacidad y trabajo, constituyéndose como una fuente de reflexión y comprensión por medio de la información que en la investigación se menciona y concluye.

Por ende, la investigación realizada se considera un aporte al Trabajo Social, ya que genera indicios sobre la realidad que aqueja a un grupo determinado de la población, facilitando futuros procesos de comprensión de este fenómeno, además de permitir la realización de intervenciones desde esta área, aclarando de igual modo prejuicios o imágenes estereotipadas de las personas con discapacidad al momento de llevar a cabo programas, talleres e intervenciones propias de la intervención.

3. Preguntas de Investigación

La investigación realizada se orientó en base a las siguientes interrogantes:

- 3.1. ¿Cuál es la opinión que tienen las personas discapacitadas de su primera experiencia al integrarse al mundo laboral?

- 3.2. ¿Cuál es la opinión que tienen las personas discapacitadas de las relaciones establecidas con sus pares y empleadores en el primer trabajo que desarrollaron?

- 3.3. ¿Cuáles fueron las actividades desarrolladas por las personas discapacitadas en su primer empleo?
- 3.4. ¿Consideran las personas discapacitadas que la remuneración obtenida en el primer empleo era equitativa respecto a las de sus compañeros de trabajo en base a las actividades realizadas?
- 3.5. ¿Cuál es la percepción que tienen las personas con discapacidad del espacio físico donde llevaron a cabo las actividades relativas a su primer empleo?
- 3.6. ¿El espacio físico donde desarrollaron sus actividades laborales fueron las más óptimas?

4. Supuestos Teórico

- 4.1. “Tener discapacidad es padecer de una enfermedad donde se considera a la persona como anormal, incapaz de realizar actividades productivas y laborales”.
- 4.2. Las personas discapacitadas carecen de habilidades que les permitan acceder a una profesión alcanzando mejores oportunidades de vida”.
- 4.3. “Las personas con discapacidad física que se encuentran trabajando realizan actividades laboral de menos importancia que el resto de sus compañeros de trabajo”.

- 4.4. “La remuneración que perciben las personas discapacitadas es menor al mínimo percibido por los demás trabajadores que no padecen de deficiencias físicas”.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objeto de estudio

Opinión que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral.

5.2. Objetivo general

“Conocer la opinión de las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”.

5.3. Objetivos Específicos

- a. Caracterizar la opinión que tienen las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al trato que recibieron por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo durante su primera experiencia laboral.

- b. Describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto de las actividades asignadas en su primera experiencia laboral.

- c. Describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto a las remuneraciones obtenidas durante su primera experiencia laboral.

- d. Conocer la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al espacio físico donde desarrollaron sus primeras actividades laborales.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

Marco Referencial

A continuación se presentan los marcos de referencia que sustentaron la investigación realizada, para lo cual se contempló el marco Teórico, Normativo y Empírico.

Cabe señalar que el marco conceptual en ésta investigación no se incorporó, debido a que los conceptos utilizados bajo el estudio no incurren en mayor confusión.

De esa forma y en base a lo señalado la siguiente información explicará y avalará el tema de tesis propuesto.

1. Marco Teórico

En cuanto a las perspectivas consideradas por el equipo investigador para este estudio, se consideran: la Teoría de la exclusión e inclusión, Teoría de la vulnerabilidad, el Enfoque sobre discapacidad y salud propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Teoría de las necesidades de Manfred Max Neef.

1.1. Enfoque de la Exclusión social y política excluyente

El concepto de “exclusión social”⁸ surgió en los años 70 en Francia, desde donde hace tiempo ya se venía utilizando el concepto, entendiéndose como una ruptura de los lazos sociales, algo que afectaba a la tradición francesa de integración nacional y solidaridad social.

La creación de esta teoría se le atribuye a René Lenoir, entonces Secretario de Estado de Acción Social en el gobierno de Chirac, con su libro “Les exclus: un Français sur Dix”, publicado en 1974, en el que se refería al 10% de la población francesa que vivía al margen de la red de seguridad social pública, basada en el empleo (discapacitados, ancianos, niños que sufren abusos, toxicómanos, etc.).

El concepto se popularizó en Francia durante los 80, debido a dos razones, La primera de ellas, se refiere a lo sustancial que era resaltar la noción alternativa a la pobreza que, además de su origen británico, traía nociones ligadas a la idea de caridad propia del Antiguo Régimen, por ende, poco afines a la de ciudadanía republicana tan importante en Francia.

La segunda razón se refiere tanto al plano académico como político y social, para referirse a los sectores desfavorecidos y afectados por nuevos problemas sociales (desempleo, guetos, cambios en la estructura familiar), a los cuales las viejas políticas del Estado de bienestar no daban respuesta adecuada. Así surgieron nuevas políticas y programas sociales orientados a la “inserción” de individuos, familias y grupos, entre los que destacaron los de

⁸ “De la pobreza a la exclusión social: la persistencia de la miseria en Centroamérica”. Autores Juan Pablo Pérez Sáinz y Minor Mora Salas. Costa Rica. Año 2006. p.p4

el Ingreso Mínimo de Inserción, orientado a proporcionar formación y trabajo a parados de larga duración (con más de 700.000 beneficiarios a mediados de los 90); educación en áreas marginales; prevención de la delincuencia mediante centros para jóvenes y desarrollo social de los barrios, en cuanto a viviendas, trabajo comunitario, servicios.⁹

El concepto se diseminó con gran rapidez por el mundo a través de variados programas y organismos. Su interés tanto en el ámbito académico y político en Europa y en EE.UU. se dio por el incremento de la pobreza en ellos desde los años 80, así como en los antiguos países socialistas durante los 90. Después, este concepto surgido en los países desarrollados ha acabado por extenderse también a los países del tercer mundo y aplicarse a sus problemas de desarrollo, sobre todo a partir de un amplio proyecto realizado por el *International Institute for Labor Studies* de la OIT, como preparación para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en 1995 en Copenhague, consistente en seis estudios empíricos de distintos países centrados en diferentes enfoques de la exclusión.

Sobre exclusión social se desarrollan una serie de propuestas del por qué de este fenómeno y en concreto sobre la exclusión laboral, ya que se considera que esta es una de las principales forma de exclusión social en América Latina.

⁹ “Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo”, De Haan, A. Año 1998, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, Inglaterra, p.p. 10-19.

¹⁰ IDEM De Haan y Maxwell, Año 1998, p.p 3.

Se ha abordado, este término, indagando sobre la generación de una exclusión laboral originaria durante el período denominado modernización nacional; continuando con esta reflexión a la actual modernización globalizada y se termina comparando las manifestaciones de exclusión laboral en estos dos momentos modernizadores para aproximarnos a una comprensión histórica de este fenómeno. Será a partir de esta comparación que propondremos una definición de exclusión social que será la que utilizaremos a lo largo de este texto.

En los enfoques se entiende la exclusión social como un concepto multidimensional que afecta de manera negativa a los diferentes aspectos del desarrollo humano y no sólo al aspecto material. Se puede identificar dentro de este enfoque tres dimensiones¹⁰:

a. La privación económica:

Falta de trabajos, además de los existentes, éstos son inestables para las personas y no cubren las necesidades básicas, existiendo una falta de acceso a los recursos.

b. La privación social:

División en las relaciones tanto con la familia como con la sociedad, siendo una pérdida importante el capital social y existiendo marginación de la comunidad y de la solidaridad que de ésta emerge.

¹⁰ IDEM De Haan y Maxwell, Año 1998, p.p 3.

c. La privación política:

Se refiere a la falta de participación en la toma de decisiones que afectan a su vida o participación política, (en EE.UU. se ha comprobado que disminuye conforme lo hace el estatus socioeconómico de las familias).

Estas tres formas de privación pueden demostrar la exclusión social junto a diferentes elementos.

Cuadro 1: “Áreas y elementos principales de la exclusión social”

Recursos	Relaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Capital humano y social • Mercados de trabajo • Mercados de productos • Provisiones del Estado • Recursos de propiedad comunitaria 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Redes familiares <input type="checkbox"/> Redes de apoyo más amplias <input type="checkbox"/> Organizaciones voluntarias Derechos <input type="checkbox"/> Humanos <input type="checkbox"/> Legales/cívicos <input type="checkbox"/> Democrático

FUENTE: De Haan y Maxwell, Año 1988, p.p 3

Desde este punto de vista, cada una de estas dimensiones puede ser identificada en relación al tema de la Discapacidad, en cuanto a la privación económica señalada en el enfoque de la exclusión, ya que se aborda el tema de la falta de ofertas laborales para los discapacitados, excluyéndolos en cierta forma de la ocupación laboral.

En base a la información bibliográfica revisada, se contrasta con esta teoría la existencia de un alto porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran realizando labores inestables, incluso hay algunas que no están realizando ningún tipo de trabajo, debido a que no existen muchas oportunidades laborales.

Además, en torno a la segunda dimensión sobre privación social, la sociedad aún no está concientizada de la responsabilidad social, que como ciudadanos, les compete para fomentar y brindar bienestar a las personas más indefensas, como son los discapacitados.

Finalmente y en base a las políticas existentes, se logra evidenciar la falta de compromiso con esta población, a pesar de la existencia de diversas leyes a su favor.

1.2. Enfoque de Vulnerabilidad, la protección social y el manejo social del riesgo¹¹.

El enfoque de Vulnerabilidad se empieza a generar durante el segundo quinquenio de los años 90, a raíz de las fuertes transformaciones socioeconómicas que caracterizaron la década de los 80 y 90. En base a estos cambios de principios del siglo XXI, la percepción de incertidumbre, indefensión e inseguridad comienza a ser notoria en un gran porcentaje de la población latinoamericana.

La vulnerabilidad ¹² se entiende como las características de una persona o grupo desde el punto de vista de su capacidad para anticipar, sobrevivir, resistir y recuperarse del impacto de una amenaza natural, involucrando diversos factores que determinan el grado hasta el cual la vida y la subsistencia de alguien queda en riesgo por un evento distinto e identificable de la naturaleza o de la sociedad.

Desde este punto de vista, la vulnerabilidad social de individuos o grupos de población se expresa de diferentes maneras desde la propia percepción de los individuos y sus condiciones de vida, las cuales se han sentido alteradas en términos de ingreso, acceso a la fuente laboral, vivienda, consumo, seguridad social, crédito, entre otras.

¹¹ Síntesis de los principales enfoques, métodos y estrategias para la superación de la pobreza. Ministerio de Planificación y cooperación, División Social, Departamento de Evaluación Social. Año 2002

¹² Concepto de "Vulnerabilidad" en personalidad, Wikipedia, la enciclopedia libre. <<http://es.wikipedia.org/wiki/Vulnerabilidad>> [Consulta: 19 de Mayo 2011]

La vulnerabilidad social¹³ de sujetos y colectivos de la población se puede expresar de diferentes maneras:

- a. Fragilidad e indefensión ante los cambios originados en su entorno.
- b. Desamparo institucional del Estado, el cual no ayuda a fortalecer ni cuida de sus ciudadanos, siendo ésta la mayor debilidad para afrontar concretamente los cambios necesarios del individuo u hogar para aprovechar el conjunto de oportunidades que se le presenten.
- c. Constante inseguridad que paraliza, incapacita y desmotiva la posibilidad de pensar estrategias y actuar a futuro para lograr mejores niveles de bienestar.

Si bien muchas de estas situaciones son vivenciadas en muchos de los sectores pobres del país, es la inestabilidad de estos estratos bajos y medios donde se puede identificar aquella probabilidad de variar en diferentes extremos su nivel (arriba-abajo) y su calidad de vida.

En base a estos y otros factores, surgen distintos niveles de vulnerabilidad, tanto en los individuos, como en hogares e incluso en comunidades. De esa forma y basado en este tema, surgen diferentes investigaciones que visualizan que el fenómeno de la pobreza no sólo depende de la condición de ingreso de los individuos, sino que existen dimensiones educacionales, psicosociales, laborales, políticos y familiares.

¹³ Busso, Gustavo, "Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica inicios del siglo XX". en Seminario Internacional las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe. Año 2001.

La condición de indefensión, fragilidad o desamparo puede conducir a que un individuo, hogar o comunidad sufra deterioro en su bienestar, al estar expuesto a diferentes tipos de riesgo. De este modo se reconoce que el fenómeno de vulnerabilidad se basa en la relación entre un exterior y un interior, los cuales determinan a la unidad de análisis como vulnerable.

Contrastando esta teoría con la información bibliográfica consultada por el equipo de investigación, se puede contrastar que la población de personas que tienen discapacidad, está expuesta a diferentes factores de riesgo, los que exteriormente disminuirían las posibilidades de tener una mejor calidad de vida o pleno bienestar, contrastando de esta manera esta relación con la interior, donde las personas discapacitadas al presentar diferentes tipos de limitaciones, como supuesto, ya estarían limitados en cierto grado a diferencia de las personas sin discapacidad.

Al mismo tiempo este enfoque de la vulnerabilidad integra tres componentes centrales: los activos, las estrategias de uso de los activos y el conjunto de oportunidades ofrecido por el Estado, el mercado y la sociedad.

Comprendiendo que todos los seres humanos poseen derechos en cuanto a su calidad de persona, contando con los activos necesarios para solucionar por medio de estrategias aquellos obstaculizadores o factores de riesgo presentes en el contexto, alcanzando una condición más favorable para el desarrollo de su vida.

Actualmente y como es señalado por diferentes instituciones que trabajan en post del bienestar de la población discapacitada, este grupo de la población está expuesta constantemente a diferentes discriminaciones y vulneración de

sus derechos, especialmente en el ámbito laboral, en donde a pesar de la existencia de leyes a su favor, aún sigue siendo un tema contingente que vulnera la capacidad de desarrollo y supervivencia de muchas personas, principalmente discapacitadas.

Según cifras entregadas por el primer estudio nacional de la discapacidad- ENDISC, Chile 2004- en Chile un 39.5% de las personas con discapacidad presentan condiciones socioeconómicas bajas, lo que se complementa con el 29.2% de discapacitados que realizan trabajos remunerados y las altas cifras de discapacitados que no culminaron sus estudios de enseñanza básica.

Estos, son sin duda factores que inciden en la calidad de vida y condición de esta población, generando un gran nivel de vulnerabilidad que trae consigo a su vez consecuencias negativas como: cesantía, pobreza, problemas de acceso y salud, dada la falta de activos necesarios para la superación de la condición de discapacidad.

1.3. Enfoque de discapacidad según la Clasificación Internacional del funcionamiento (CIF), propuesto por la Organización Mundial de la Salud¹⁴.

Según la CIF de la discapacidad y de la salud de la Organización Mundial de la Salud, publicada en el año 2001, distingue entre las estructuras del cuerpo y funciones del cuerpo. Enumerando 9 dominios del funcionamiento que pueden verse afectados por alguna anomalía o defecto, entre los cuales se encuentran:

- Aprendizaje y aplicación del conocimiento
- Realización de tareas
- Movilidad
- Comunicación, interacciones y relaciones personales.
- Vida domestica, de comunidad, social y cívica.
- Interacciones
- Cuidado de sí mismo.
- Áreas importantes de la vida

En base a lo planteado por la CIF, para entender y explicar la discapacidad y el funcionamiento, se han propuesto diferentes modelos, pero principalmente al hablar de la discapacidad en sí, se plantean los siguientes:

¹⁴ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud
<<http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/desarrollohumano/oms-clasificacion-01.pdf>> [Consulta: 20 de Mayo 2011]

a. Enfoque Social en la discapacidad:

Este modelo considera la “discapacidad” como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de los individuos en la sociedad, o sea la inclusión como los derechos de la persona discapacitada.

Bajo este enfoque, se requiere de la responsabilidad y acción compartida de la misma sociedad para generar de esa forma modificaciones ambientales, que son las que principalmente inciden en la condición compleja de las personas discapacitadas, para generar la participación de los discapacitados en todas las áreas de la vida social

El principal obstáculo, se manifiesta en la desinformación que tienen las personas sin discapacidad sobre aquellas con limitaciones, debido a que no saben cómo abordarlas, generando una barrera o distanciamiento, evidenciándose en la inequidad de oportunidades que tiene las personas discapacitadas con aquellas que no tienen ningún impedimento.

Desde la mirada de este enfoque, el tema de la discapacidad no es sólo un problema individual, sino que un problema entendido como las limitaciones que puede tener una persona y las barreras que la misma sociedad eleva para generar desigualdad social con las personas en cuanto a oportunidades.

Continuando esta lógica el estudio realizado contempla la responsabilidad social que debe existir frente al problema, incluyendo las iniciativas de responsabilidad social empresarial que las mismas empresas han integrado a sus políticas de empleo para permitir la integración de personas con

diferentes discapacidades al sistema laboral y crear así mejoras en la calidad de vida de estas personas.

b. Enfoque Médico:

Desde esta mirada se entiende la discapacidad como una enfermedad, que genera directamente una deficiencia, trauma u otra condición de la salud que requiere de asistencia desde el área médica, la cual se proporciona por medio de un tratamiento individual con profesionales del área.

Este enfoque identifica la discapacidad como problema individual lo que significa que la persona es minusválida, necesitando una “curación dirigida”. En este caso la asistencia médica se ve como un punto indispensable para el discapacitado.

Actualmente y en base a la reforma de la salud implementada en el país, este enfoque médico se sustituye por el enfoque biopsicosocial, el cual es un modelo más participativo, que postula que el factor biológico, psicológico, y los factores sociales, constituyen un papel significativo en el contexto de una enfermedad o discapacidad.

Desde este punto de vista, la persona discapacitada debería recibir la atención necesaria en cuanto a tratamiento y rehabilitación que le permita continuar con una vida integra, siendo capaz de integrarse a las diferentes esferas de la vida, una de ellas basada en nuestro estudio: el trabajo.

1.4. Teoría de las Necesidades de Max Neef¹⁵:

Esta teoría comprende a las personas con múltiples e interdependientes necesidades, las cuales se encuentran insertas distintas áreas o contextos. Para el autor las necesidades deben entenderse en un sistema en el que estas se interrelacionan e interactúan.

A diferencia de lo que decía Abraham Maslow¹⁶, no necesariamente estas necesidades se jerarquizaban, debido a que todas se encuentran en un mismo nivel.

Según Max Neff, las necesidades se dividen en categorías axiológicas y existenciales, lo que permite por un lado conocer las necesidades de ser, tener, hacer y estar; y por otro lado aquellas necesidades de protección, subsistencia, afecto, ocio, participación, entendimiento, libertad e identidad.

Desde este punto de vista, las diferentes necesidades que tienen las personas, pueden satisfacerse a través de distintos satisfactores, comprendiendo uno de ellos como el “trabajo”, que es la principal fuente de ingreso de cualquier persona a la vez un satisfactor que permite que, en este caso, las personas discapacitadas puedan tener mejores oportunidades de vida o una realización personal al desempeñar una actividad laboral y productiva.

¹⁵ Max Neef Manfred. Desarrollo a Escala Humana; una Opción para el Futuro. CEPUR. Año 1986.

¹⁶ Teoría psicológica de las necesidades planteada por Abraham Maslow en el año 1943. <www.maslow.com> [Consulta: 18 de Mayo 2011].

De esa forma este satisfactor, identificado como “Trabajo”, tal como lo mencionaba el autor de la teoría, contribuye a la satisfacción simultánea de diferentes necesidades: El Ser, donde permite que la persona sea incorporada a un sistema laboral, sujeto de derechos y obligaciones que le permiten sentirse útil y productivo; el Hacer, donde la persona discapacitada realiza diferentes actividades que fomentan su autorrealización; Tener una ocupación, un buen desempeño laboral, un salario o ingreso mensual, que le permita alcanzar sus logros y un status dentro de la misma sociedad y Estar, en constante interacción con empleadores, compañeros de trabajo, un mercado laboral.

En cuanto a las necesidades axiológicas, este satisfactor le permite a la persona discapacitada que por medio de una remuneración percibida por concepto de su prestación de servicio, pueda satisfacer sus necesidades de protección y subsistencia, desarrolle su participación en una entidad productiva y ponga en práctica diferentes habilidades y destrezas para su entendimiento, entre otras.

2. Marco Empírico

Si bien existen una serie de estudios, investigaciones y programas destinados a la población discapacitada, a continuación se presentan tres trabajos identificados por el equipo como relevantes para la investigación llevada a cabo, debido a que cuentan con la información necesaria para el estudio y para acercarse a los objetivos propuestos.

2.1. “Las asociaciones de personas con deficiencia física: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado del trabajo”¹⁷. Montserrat Navarrete Lorenzo, David Pac Salas, José Ramón Solano. (España, 2000)

La investigación llevada a cabo por éstos tres profesores del departamento de psicología y sociología de la escuela universitaria de estudios sociales de la universidad de Zaragoza, contemplan percepciones sobre las personas con discapacidad y su comportamiento laboral y social, mencionando las imágenes estereotipadas que se tienen de las personas con limitaciones físicas.

En este estudio se pretendió presentar un análisis de las distintas estrategias para la optimización de trayectorias en el mercado del trabajo que adoptan las asociaciones de usuarios y/o asociados de personas con deficiencias físicas.

¹⁷ [Acciones e investigaciones sociales](#), ISSN 1132-192X, [Nº 10, 2000](#) , p.p. 113-152.

De manera que el artículo consta de tres apartados

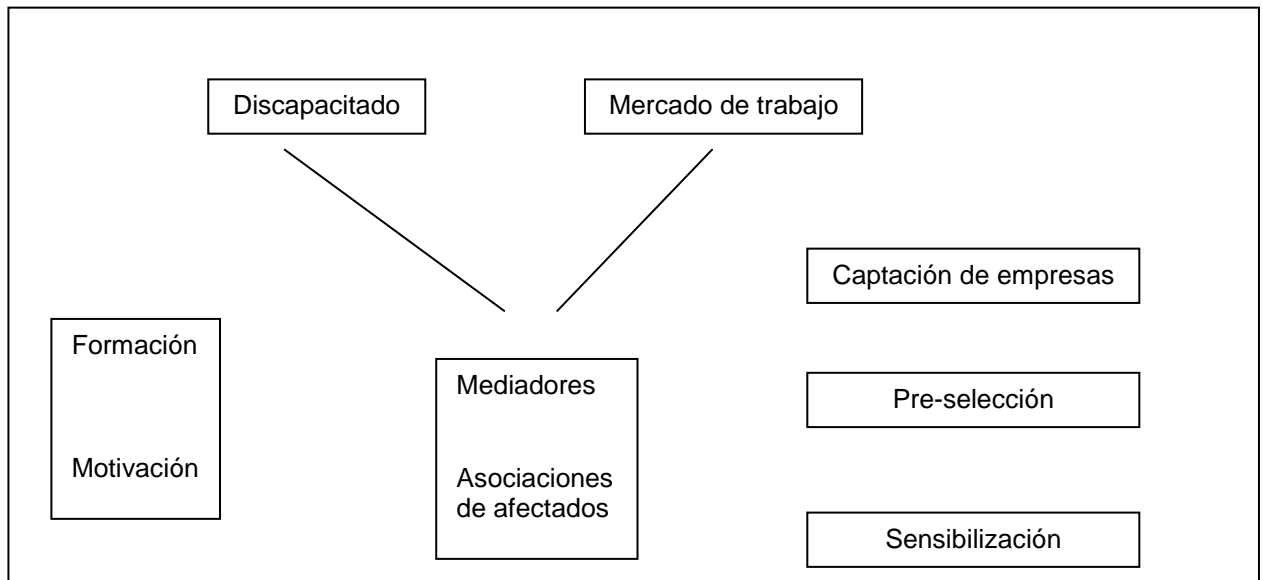
- a. El papel que juegan las asociaciones, como mediadoras entre el mercado de trabajo y el discapacitado.
- b. Las percepciones sobre las personas con discapacidad.
- c. Las estrategias que adoptan con respecto al mercado de trabajo.

Con este objetivo se llevaron a cabo 6 entrevistas en profundidad a diferentes asociaciones representativas en el ámbito de Aragón.

Dentro de las conclusiones del estudio de presentan las siguientes:

- a. Las asociaciones de personas con deficiencia actúan como mediadores en la inserción social y laboral de dicho colectivo. Su actuación en la inserción laboral se ve marcada por la percepción que poseen sobre el colectivo de discapacitados y la percepción sobre el mercado de trabajo (especialmente en torno a las estrategias y actitudes empresariales). Dicha percepción marcará las estrategias adoptadas por las asociaciones para lograr la inserción.

Esquema N°1: Papel de las Asociaciones



- b. Las asociaciones destacan el vacío de conocimientos existentes en la población en torno a las diferentes discapacidades, existiendo cierta ignorancia por parte de la sociedad de lo que es una persona con discapacidad. Un ejemplo de ello, es que al mencionar la palabra discapacitado muchas personas lo asocian a una persona en silla de ruedas, etc., pero en realidad hay un sinnúmero de discapacidades que son compatibles con varias profesiones como el asma, celíacos, enfermedades de Crowm, diabéticos, polios, etc.

Las percepciones que tienen las asociaciones sobre los discapacitados aparecen divididas en dos grandes grupos: Discapacitados congénitos y discapacitados sobrevenidos. Uno u otro tipo, según el momento de la trayectoria de vida en el que tiene lugar la discapacidad, tienen importantes incidencias, que diferencian las posibles trayectorias en el mercado del trabajo. Por ejemplo, en los

discapacitados congénitos los problemas vendrían dados por la sobreprotección familiar o falta de formación idónea, debido a las dificultades formativas que han tenido, y los discapacitados sobrevenidos, podrían presentar problemas de superación, sobre todo si adquirieron la discapacidad posterior a su integración al sistema de empleo, entre otros casos.

- c. En torno al mercado de trabajo, se percibe que el cambio de concepción, experimentado en la familia y en la escuela sobre los posibles papeles a representar en la sociedad por los sujetos de deficiencias físicas, todavía no ha tenido lugar en las empresas, terreno en el que perciben un cierto rechazo y una cierta discriminación.

En general desde las asociaciones se percibe que la problemática de los minusválidos no les preocupa personalmente, salvo en el caso en que tienen un familiar o amigo con alguna minusvalía.

Otra conclusión tienen que ver con la falta de información y concientización en los empresarios, lo cual genera desconfianza en las posibilidades reales de los discapacitados, creando miedos iniciales a la contratación, debido a tópicos existentes sobre menor rendimiento, bajas capacidades laborales, etc.

2.2. Primer estudio Nacional de la Discapacidad en Chile, ENDISC- Chile 2004¹⁸.

El primer estudio realizado por el FONADIS, se hizo mediante encuestas aplicadas a una muestra probabilística trietápica de 13.769 viviendas, cuyo diseño muestral¹⁹ permite representar a la población nacional, urbano y rural, y representaciones de todas las regiones del país, con un nivel de confianza de 95%.

La encuesta consideró la aplicación de un cuestionario único, en una entrevista domiciliaria de 66 preguntas distribuidas en 2 módulos. Además este instrumento se basa en el cuestionario de la Organización Mundial de la Salud sobre Discapacidad: WHODAS- II (Componente actividades y participación de la CIF).

Los Objetivos principales del estudio son:

- a.** Conocer la prevalencia de la discapacidad en Chile en sus diversos tipos y grados.
- b.** Caracterizar la población con discapacidad de nuestro país.

El Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC Chile) realizado en el año 2004, recoge nueva y relevante información acerca de las condiciones de la discapacidad de la población. Manejando un concepto de

¹⁸ Informe que entrega un panorama de la información recogida a nivel de las 13 regiones del país como parte del Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, desarrollado por FONADIS en convenio con el INE durante el año 2004.

¹⁹ La base muestral corresponde al marco de áreas definido por el Programa Integrado de Encuestas de Hogares del INE

discapacidad que le entrega un valor a la capacidad de inserción del individuo en su medio concreto.

La definición conceptual ocupada para este estudio, identifica que la “Discapacidad” es un término genérico, el cual incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales.

En este sentido “Persona con discapacidad” sería aquella persona que presenta deficiencias de sus funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en sus actividades y restricciones en su participación, como resultado de la interacción negativa de su condición de salud y los factores contextuales (ambientales y personales) en los que se desarrolla.

El presente estudio señalado concluye información relevante sobre el tema de discapacidad a nivel nacional, señalando dentro de sus estadísticas las siguientes:

- ✓ La cantidad de Chilenos que tienen discapacidad es de 2.068.072, es decir que 13 de cada 100 personas presenta esta condición.

- ✓ El 50.9% de la población con discapacidad está concentrada en dos regiones, la primera de ellas es la región Metropolitana y la segunda la VIII región.

- ✓ En cuanto a la segregación por sexo, en la población con discapacidad el 58.2% son mujeres y el 41.8% corresponde a varones con discapacidad, ósea el total de mujeres discapacitadas es de 1.204.576 y los hombres 863.496.
- ✓ En relación al rango etéreo²⁰, determina que el 51% corresponde a personas en edad adulta entre 30 y 64 años. Y el 8.3 % entre los 15 y 29 años de edad.
- ✓ Mejorando las condiciones socioeconómicas de las personas con discapacidad de bajas condiciones socioeconómicas, se reduciría el impacto de la discapacidad en un 48%.
- ✓ La población total que realiza trabajo remunerado llega al 48.1%, mientras que el porcentaje de personas con discapacidad que realizan esta actividad es de 29.2% (569.745 personas).
- ✓ Mejorando las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan, se reduciría el impacto de la discapacidad a un 39%.
- ✓ El 42% de las personas con discapacidad ha completado sólo la enseñanza básica, y actualmente el 8% de las personas se encuentra estudiando.

²⁰ Definidos para el estudio, según patrones internacionales de ciclo de vida.

- ✓ El 31,2 % de la población de discapacitados, posee deficiencias de tipo Físico.

- ✓ 4 de cada 5 personas con discapacidad declaran que su discapacidad ha tenido impactos económicos en la familia.

2.3. Primer estudio Nacional de la Discapacidad en Chile, ENDISC 2004, Informe ejecutivo VIII Región del Biobío.

Además del estudio realizado a nivel nacional, el equipo de investigación consideró relevante identificar los datos aportados a nivel regional por dicho estudio. Para estos antecedentes se recurrió al informe ejecutivo VIII Región del Bio-Bio²¹.

En cuanto a sus resultados estos se presentan a continuación:

- a. En la VIII región el 15.1% de la población, presenta discapacidad, lo que significa que en la región se presenta una tasa de discapacidad mayor a la nacional.
- b. En cuanto a la distribución por sexo, las mujeres con discapacidad en la región corresponden a un total de 167.823 y los hombres alcanzan los 137.309.
- c. Basándose en los rangos etéreos, se puede señalar que el 55.2% de la población discapacitada de la región se encuentra en edad adulta, (30-64 años). Además más del 83% de la población regional tiene sobre los 29 años.

²¹ Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile, ENDISC, Año 2004, Informe Ejecutivo, VIII Región del Bio-Bio
<http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/VIIIregion.pdf>. [Consulta 26 de Mayo 2011]

- d. El 28.6% de la población discapacitada a nivel regional realiza trabajo remunerado.

- e. La condición socioeconómica prevaleciente en la región corresponde la “Media” con un 44.8%.

- f. Un total de 141.456 personas, equivalente al 7% de personas padecen de discapacidad de tipo Física.

2.4. “Integración Laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de Concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008”²². Paulina Barrera Ormeño y Mónica Fritz Rebolledo. (Concepción, Año 2009)

Investigación llevada a cabo en el año 2009, cuya finalidad fue conocer la integración laboral de las personas que pertenecen a agrupaciones de la Red Provincial de y para la Discapacidad de Concepción, que se encontraban trabajando durante el año 2008.

Dicho estudio permitió describir aspectos importantes de dicha integración, tales como la incorporación a una empresa ordinaria, contrato de trabajo, salario y derechos y obligaciones. Además se logró identificar la relación existente entre la integración laboral y las características socio demográficas tales como sexo, edad, tipo y grado de discapacidad, educación y capacitación, además de determinar la utilidad de pertenecer a las agrupaciones de la Red Provincial de y para la Discapacidad de Concepción para la integración laboral de dicho grupo.

La investigación se basó en los siguientes objetivos específicos:

- a. Describir la integración laboral de las personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la Red Provincial de y para la Discapacidad de Concepción.

²² Tesis de grado para optar al título de Asistente Social. Universidad de Concepción.

- b. Identificar la relación que existe entre las características socio demográficas y la integración laboral de las personas con discapacidad física, pertenecientes a agrupaciones de la Red Provincial de y para la Discapacidad de Concepción.

- c. Determinar la utilidad de pertenecer a las agrupaciones de la Red Provincial de y para la Discapacidad de Concepción para la integración laboral de este grupo.

En la investigación se utilizó una metodología de trabajo de tipo cuantitativo, cuya unidad de análisis correspondió a mujeres y hombres con discapacidad de tipo físico, en edad productiva, (18 y 60 años las mujeres y entre 18 y 65 los hombres).

Para obtener la información se utilizó la Encuesta como técnica de recolección de datos, específicamente la entrevista estructurada. Este instrumento de encuesta o guía de entrevista estuvo compuesto por 45 preguntas de las cuales 44 preguntas fueron cerradas y 1 fue abierta dentro de las que se incluyeron tablas de selección múltiple y preguntas dicotómicas.

En relación al primer objetivo de la investigación se sostuvo lo siguiente:

- ✓ En cuanto a la edad de incorporación laboral la mayoría de las personas con discapacidad encuestadas, esto es 38.9%, se concentraron en el rango etéreo que va desde los 18 hasta los 25 años, seguidos por el 33.3% de las personas que se incorporaron siendo menores de 18 años.

- ✓ En cuanto al cumplimiento de los derechos se destaca que del 100% (20 personas) de los trabajadores dependientes el 75% (15 personas) manifestó recibir el salario estipulado, en el tiempo acordado y de acuerdo a la oferta de trabajo, por tanto un número considerable de los trabajadores y las trabajadoras han satisfecho la necesidad de tener cumplidos sus derechos.

- ✓ En lo que respecta al medio de incorporación laboral la gran mayoría de los encuestados se había incorporado al mundo laboral por sus propios medios, mientras que 4 personas se habían integrado a través de programas especiales, por tanto al igual como lo indica el estudio Diagnóstico del proceso de Inserción Laboral de las personas con Discapacidad los programas de Integración Laboral no cumplen las expectativas, ya que son pocas las personas con discapacidad que se han incorporado a través de estos.

- ✓ En cuanto a la interacción mantenida con otros trabajadores sin discapacidad, el 83.3% de los encuestados (as) trabajaron junto a otras persona que no padecían discapacidad, además un 63.8% de las personas encuestadas realizaba la misma actividad que un trabajador sin discapacidad. La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras encuestadas reconoció interactuar habitualmente y de modo continuado con jefaturas, con pares y público; al evaluar la relación mantenida con cada una de estas personas en su lugar de trabajo, el 25% manifestó tener buena relación con su jefatura, el 33.3% dijo tener muy buena relación con sus pares y el 47.2% manifestó tener muy buena relación con el público.

- ✓ Del 100% de los trabajadores dependientes, el 65% se desempeñó sin contrato de trabajo, mientras que el 35% restante que se desempeñó bajo algún tipo de contrato, el 42.8% lo hizo por un tiempo igual o inferior a 6 meses.

- ✓ En cuanto al salario debe destacarse que la mayoría de los encuestados obtiene una remuneración inferior al salario mínimo en Chile, esto es, \$159.000.

- ✓ Como última conclusión de la investigación, se señala que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras no se encontraban plenamente integrados al mundo laboral durante el año 2008, ya que, en la mayor parte de los casos no se cumplía con todas las dimensiones del concepto de integración laboral.

3. Marco Normativo

3.1. Normas Internacionales respecto a Discapacidad e Inclusión Laboral.

a. Recomendaciones de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en Ginebra, año 2001, ha generado un repertorio de recomendaciones sobre la gestión de discapacidad en el lugar de trabajo. Lo que esta organización pretende no es dar una definición específica de discapacidad, sino más bien dar una aclaración de lo que significa discapacidad en el contexto empleo y las medidas laborales que se deben tener en cuenta al momento de contratar una persona con discapacidad.

El objetivo de este repertorio es proporcionar orientación práctica sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo, con miras a proporcionar una serie de beneficios, tanto para las personas discapacitadas como para los empleadores que deciden tener en su lugar de trabajo personas con alguna discapacidad. Asimismo pretende hacer un hincapié en las oportunidades de trabajo para las personas discapacitadas para mejorar el acceso a los lugares de trabajo y generar un mercado de trabajo, donde el lugar en el cual se desempeñen sea grato tanto en la forma de trabajo como en el trato de las personas.

El Programa de discapacidad de la OIT promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo.

Convención internacional N° 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001. Lo que pretende el presente convenio es dar a conocer lo que entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Las disposiciones del presente convenio deberán ser cumplidas por todas las naciones que se encuentran aliadas en este convenio.

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores, no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar el empleo.

b. Recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Según las normas uniformes aprobadas por la ONU, el 13 de diciembre del año 2006, la Asamblea General adoptó formalmente la Convención acerca de los derechos de las personas con discapacidad. Esta habla principalmente sobre la igualdad de oportunidades para las personas con algún tipo de discapacidad, reconociendo la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo. Además, se reconoce el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación, tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de éstas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza. Asimismo, se reconoce la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones.

Se considera también que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos aquellos que les afectan directamente.

De esa forma los organismos internacionales deben preocuparse por las difíciles situaciones que podrían atravesar las personas discapacitadas, al ser víctimas de múltiples formas de discriminación por motivos de raza, color,

sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición agravante de su bienestar.

De igual modo el propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, y promover así el respeto de su dignidad

3.2. Normativas Nacionales

a. Constitución política de Chile. Ésta señala en su primer artículo, que todos los hombres nacen libres en dignidad y derechos. Asimismo el artículo 19 asegura el derecho a la protección de la salud y que el Estado debe proteger el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de la rehabilitación del individuo.

b. Ley 20.422 (Febrero 2010). Se basa en la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad a la vez establece normas sobre la igualdad de oportunidad y la inclusión de las personas que poseen algún tipo de discapacidad.

El objetivo de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Asimismo nos entrega una clara definición del concepto “discapacidad” el cual se puede entender para

esta ley como persona que teniendo una o más deficiencias físicas y mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad y especialmente deberá también crear condiciones y velar por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes.

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

c. Ley N° 19.284, Esta ley pretende lograr la plena integración social de las personas discapacitadas, cuya fecha de su publicación fue el 14 de enero de 1994 y promulgada el 5 de enero de 1994. Y que fue modificada el 3 de febrero de 2010, en donde se establece nuevas normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión de personas discapacitadas.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

A continuación se describe el diseño metodológico utilizado para la realización de la investigación.

1. **Carácter de la investigación**

El presente estudio es de **carácter cualitativo**, el cual representa un estilo y modo de investigar diversos fenómenos sociales, dando principal importancia al significado, al concepto y a la percepción u valoración que tiene una o más personas acerca de un determinado fenómeno.

La recolección de datos involucró técnicas que no buscaron obtener datos o información numérica, sino más bien realizar un análisis contextual e interpretativo en cuanto a sus resultados.

La metodología de investigación cualitativa pretende entregar información de acuerdo a una investigación científica generadora de información sistematizada y organizada, garantizando la fiabilidad y validez de la investigación por medio de la selección de técnicas y procedimientos pertinentes que entreguen información del como las personas experimentan e interpretan una determinada realidad. En este enfoque se privilegian las propias palabras y comportamientos de los participantes.

La decisión de basarse en este enfoque cualitativo es principalmente porque éste permite adentrarse en la experiencia social al que se ven enfrentados los sujetos. Cuyo objetivo es la descripción de las cualidades de un fenómeno, buscando la construcción de un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad en la cual los sujetos se ven enfrentados a una

determinada situación. Además se privilegia durante la recogida de información el vínculo participante – investigador, debido a que nos permite observar el mundo subjetivo a través de un acercamiento al objeto de estudio.

2. Tipo de estudio

La presente investigación corresponde a un **estudio descriptivo**, puesto que el propósito es describir los hechos tal como fueron observados. Según autores como Hernández, Fernández y Baptista²³, este tipo de investigación consiste en la caracterización de un hecho fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Este tipo de estudio describe situaciones y eventos, es decir cómo se comportan determinados fenómenos en condiciones naturales y a la vez nos permite medir y evaluar diferentes fenómenos con la mayor precisión posible logrando con esto una descripción exhaustiva de la realidad objeto de investigación.

El estudio descriptivo buscará especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, en este caso la opinión de los discapacitados físicos en relación a su primera experiencia laboral, describiendo los sentimientos y situaciones que éstos percibieron durante su actividad laboral.

²³ Hernández R., Fernández C. y Batista P., Metodología de la investigación. México. 3ra. Editorial McGraw-Hill. Año 2003.

La investigación realizada, según su finalidad corresponde a una **investigación social básica**, debido a que la investigación alude a constatar cierta realidad social, como es la discapacidad.

Una investigación social básica se define como un método científico que nos permite obtener nuevos conocimientos del campo social del cual queremos investigar. Este tipo de investigación contribuye al conocimiento y al contraste con otras teorías con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad por sí misma. El beneficio que entrega este tipo de investigación son los resultados rápidos lo que nos permite obtener una respuesta clara al objetivo propuesto.

El objetivo de este tipo de investigación es la aplicación práctica de los conocimientos obtenidos, es en base a ello que se pretende entregar información detallada de la opinión que tuvieron los discapacitados al incorporarse por primera vez a un lugar de trabajo, considerando las dificultades y facilitadores a las cuales se vieron enfrentados, la relación con sus empleadores y compañeros de trabajo.

3. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló desde el enfoque **Fenomenográfico**, debido a que éste método de investigación se centra en indagar o rastrear las maneras, cualitativamente diferentes, en que las personas experimentan, conceptualizan, perciben y entienden los fenómenos producidos a su alrededor.

Se optó por este enfoque de investigación, debido a que la esencia del estudio Fenomenográfico, es indagar la realidad de ciertos grupos de personas insertas en la sociedad, siendo para este estudio las personas discapacitadas pertenecientes a la ACODIC, además se busco generar tendencias de opiniones para dar respuestas a los objetivos del estudio.

Además la investigación realizada desde este enfoque permite abordar las temáticas concernientes al grupo investigado, tales como sentimientos, percepciones, relatos de las experiencias vividas durante su inclusión laboral, descritos por ellos mismos desde un punto subjetivo de la realidad.

4. Relación con el Espacio Temporal

En cuanto a la relación de la investigación realizada con el espacio temporal, se debe precisar que corresponde a un estudio de ***corte transaccional o trasversal***, debido a que la investigación se caracterizó por la recolección de datos en un momento determinado de tiempo considerando la tendencia de un grupo específico.

Tomando en cuenta la valoración u opinión que tuvieron los discapacitados al incorporarse por primera vez a un determinado trabajo respecto a su relación laboral, espacio físico en el cual desarrollaron sus funciones, actividades que le fueron asignadas respecto a su discapacidad y el sueldo obtenido en el trabajo.

En cuanto al ámbito trasversal de la investigación, ésta tuvo lugar durante el segundo semestre del año 2011, específicamente los meses comprendidos entre Junio, Julio y Agosto del presente año.

5. Universo y Muestra

5.1 Universo

Según la definición de universo de Sampieri²⁴, este corresponde al conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

Con respecto a ello, el universo identificado por el equipo de investigación para éste estudio corresponde a las personas discapacitadas pertenecientes a la Asociación comunal de y para discapacitados de Concepción, los cuales corresponden a un total de 856 personas pertenecientes a las 19 organizaciones consideradas bajo el alero de esta institución.

En cuanto a la totalidad de personas incorporadas a esta asociación y en base al catastro proporcionado por la presidenta de la organización, Sra. Olga Balboa, se puede distinguir que de ésta organización 356 personas corresponden a hombres y 500 a mujeres.

²⁴ Hernández Sanpieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P., "Metodología de la Investigación", México, Ed., McGraw-Hill Interamericana, Año 2003. p.p. 304.

5.2. Población

Según Buendía, Colas y Hernández la “Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”²⁵.

Dentro de este contexto la población, corresponde a los discapacitados de tipo físico, que pertenecen a las 4 agrupaciones incorporadas a la Asociación comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC).

Las cuales se señalan en la siguiente tabla:

²⁵ Buendía, Colás y Hernández. Etapas del proceso investigador: Población y muestra, Año 1998, p.p 28.

Tabla N°2: “Organizaciones de discapacitados físicos pertenecientes a la ACODIC”.

NOMBRE AGRUPACION	REPRESENTANTE O CONTACTO	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº NIÑOS	Nº TOTAL DE INSCRITOS
“Club de lisiados Gran esperanza de Concepción”.	Claudio Santander Cuevas.	16 hombres	17 mujeres	-----	33 personas
Agrupación “Sonrisas para un nuevo Amanecer”.	Elizabeth Colla.	6 hombres	18 mujeres	-----	24 personas
Agrupación “AMPI”.	Guillermo Robinson.	8 hombres	7 mujeres	-----	15 personas
Agrupación “Querer es Poder”.	Rosario Sandoval.	11 hombres	20 mujeres	2 niños	33 personas
					105 personas ²⁶

²⁶ Número total de personas Discapacitadas pertenecientes a las 4 organizaciones señaladas anteriormente que pertenecen a la ACODIC.

5.3. Diseño Muestral y Criterios de Selección de la Muestra

El tipo de muestreo que se utilizó en esta investigación fue un muestreo **no probabilístico**, puesto que no se utilizaron formas aleatorias para decidir la muestra. Los participantes de la investigación se seleccionaron de acuerdo a los criterios de los investigadores y no al azar para que ésta fuera adecuada a los objetivos y fines de la investigación.

Los criterios de selección de la muestra fueron los siguientes:

- a. Residir en la VIII Región del Biobío.
- b. Pertenecer a una de las 4 organizaciones de discapacidad física de la ACODIC.
- c. Presentar alguna discapacidad física, en alguno de sus diferentes grados.
- d. Ser considerados dentro de la edad de trabajar, para lo cual el equipo determinó desde los 18 años de edad en adelante.
- e. Realizar o haber realizado alguna experiencia laboral de manera dependiente en una empresa u organización.

El proceso de selección de la muestra contempló en primer lugar la identificación de cada uno de los grupos de discapacitados físicos que pertenecían a la ACODIC. En relación a ello los grupos observados y que cumplían con las características de selección fueron cuatro, de los cuales se coordinó con cada uno de los representantes de estos la identificación de los integrantes que trabajaban o habían trabajado alguna vez en su vida.

Finalmente y considerando los criterios de selección señalados anteriormente el equipo de investigación logró determinar que las unidades de observación correspondían a **6 personas** con discapacidad física que además reunían las características pre establecidas²⁷.

Por su parte las unidades de análisis, es decir, aquellas personas que finalmente fueron entrevistadas correspondieron al total señalado con anterioridad. Siendo tanto la unidad de observación como la de análisis 6 en total.

A continuación se presenta la tabla de entrevistados en la investigación:

²⁷ Según datos proporcionados al equipo de investigación, por los representantes de cada una de organizaciones de discapacitados físicos de la ACODIC, teniendo en consideración la información que cada uno de ellos mantenía de sus miembros activos.

Tabla N° 3: "Identificación de la muestra del estudio".

Entrevistado	Sexo	Edad	Tipo de discapacidad Física	Tipo de trabajo que realizó	Tiempo que duro su primera experiencia laboral
E1	Masculino.	50 aprox.	Poliomielitis	Área educación de vicaria por el Arzobispado.	8 años.
E2	Masculino.	44 años.	Lesión medular.	Maquinista en una empresa de calzado.	6 años más o menos.
E3	Masculino.	54 años.	Parapleja.	Trabajo en Imprenta.	12 años.
E4	Femenino.	49 años	Displasia bilateral con artrosis severa aguda.	Educadora de párvulos con mención educación diferencial.	11 años aproximadamente.
E5	Femenino.	52 años	Displasia de cadera.	Manipuladora de alimentos.	2 años.
E6	Femenino.	60 años	Amputación traumática pierna y brazo derecho.	Administración Baños públicos vega monumental.	28 años aproximadamente.

6. Técnica y Herramienta de recolección de información

El estudio se caracterizó por la obtención de información a través de la **fuentes primaria o directa**. Debido a que estos corresponden a los “datos recopilados directamente por el investigador, y están basados directamente con la investigación”²⁸ realizada.

Siendo el equipo de investigación los encargados de realizar las correspondientes entrevistas para la obtención de información necesaria, dando respuesta a los objetivos, tanto generales como específicos, planteados por el mismo equipo para el estudio.

En relación a la fuente primaria, se consideró dentro de ésta a los entrevistados, quienes fueron personas que tenían algún tipo de discapacidad física, principalmente, los cuales eran participantes de alguna agrupación perteneciente a la ACODIC y que además reunían las características anteriormente mencionadas²⁹.

De esa forma, la técnica de recolección de datos consiste en “seleccionar un instrumento de medición y preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente”³⁰.

²⁸ Briones Guillermo, “Texto de Metodología de la Investigación Cuantitativa en las ciencias sociales”, Bogotá, Colombia, Ed. ARFO Editores e Impresores Ltda., Año 2002.

²⁹ Tabla N°2: Organizaciones de discapacitados físicos pertenecientes a la ACODIC, p.p

³⁰ Hernández R, Fernández C y Batista P. Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Graw-Hill, 1998. p.p 332

Dadas las características del tipo de estudio y el tema considerado en la investigación, la técnica utilizada fue la **entrevista semi-estructurada**, la cual se eligió como la más adecuada y atinente para indagar en la información necesaria, dando respuesta a los objetivos propuesto por el equipo investigador.

Por su parte, la herramienta utilizada para recolectar la información fue una **Pauta guía de entrevista** (Ver Anexo N°1), cuyas respuestas fueron grabadas digitalmente, transcritas y luego traspasadas a la malla temática diseñada por el equipo de investigación la cual contenía las categorías y sub categorías pre definidas por los investigadores en base a los objetivos planteados, tal como se señala en el siguiente ítem.

6.1. Etapas del proceso de recolección de la información

A continuación se especifican las etapas que constituyeron el proceso llevado a cabo por los investigadores mediante la recolección de información necesaria para el estudio:

Etapa 1- Previa al contacto con la muestra: en esta primera etapa el equipo de investigación se formuló los objetivos y la metodología que utilizarían para el estudio. Realizando posteriormente un análisis del perfil necesario de los participantes que compondrían la muestra.

Etapa 2- Contacto con la población y explicitación de los objetivos de investigación: En esta etapa se elaboró el instrumento utilizado en la

investigación, el cual correspondió a una entrevista semi estructurada, diseñando además el guión o pauta tipo de entrevista.

Etapa 3- Coordinación con la población: Con el fin de contactar a los participantes que conformaron la muestra de la investigación, principalmente el equipo de trabajo coordinó con la presidenta de la ACODIC, Sra. Olga Balboa, la información necesaria existente en su base de datos para contactar a los representantes de las organizaciones y los correspondientes participantes que finalmente fueron entrevistados.

Etapa 4- Aplicación de la prueba piloto: En primera instancia y antes de llevar a cabo las entrevistas utilizadas en el estudio, el equipo de investigación consideró necesario la aplicación de la entrevista a una muestra piloto que reuniera las mismas características en cuanto a su selección, a fin de validarla y corregir aquellos detalles no percibidos por el equipo durante la ejecución de la pauta.

Etapa 5- Aplicación de la pauta de entrevistas semi estructuradas: En esta etapa se llevo a cabo la aplicación de la pauta de entrevistas semi estructurada a las personas que cumplieron el criterio de selección definidos para la investigación.

Etapa 6- Transcripción y Análisis: En esta etapa se llevó a cabo la transcripción textual de la información recopilada por medio de las entrevistas, registrándolas por medio de grabaciones de audio, para ser posteriormente analizadas por los investigadores y contrastar los datos obtenidos con los elementos empíricos, teóricos y normativos definidos en el marco referencial del estudio.

Etapa 7- Presentación y comunicación de los resultados: Una vez finalizadas las etapas anteriores, el equipo procedió a identificar los resultados obtenidos en el presente documento escrito.

A continuación se presenta la tabla N°3, que contiene la malla temática utilizada para guiar el estudio realizado y dar respuesta a cada uno de sus objetivos propuestos.

Tabla N° 3: Malla Temática

Objetivo general: “Conocer la opinión de las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral.

Objetivo específico	Categorías	Sub categorías
<p>1. Caracterizar la opinión que tienen las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al trato que recibieron por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo durante su primera experiencia laboral.</p>	<p>Opinión del trato recibido en la entrevista de trabajo</p>	<p>Trato previo a la entrevista de trabajo</p>
		<p>Trato durante la entrevista de trabajo</p>
	<p>Opinión del recibimiento de los compañeros de trabajo en su primera experiencia laboral</p>	<p>Recibimiento y presentación</p>
		<p>Recorrido por la institución</p>
	<p>Interacción con los compañeros durante los primeros tres meses de trabajo</p>	<p>Interacción dentro de la jornada laboral</p>
		<p>Interacción fuera de la jornada laboral</p>
<p>2. Describir la opinión de las personas con</p>	<p>Actividades asignadas en su primera experiencia laboral</p>	<p>Tipo de actividad asignada</p>

<p>discapacidad física de la ACODIC, respecto de las actividades asignadas en su primera experiencia laboral.</p>		<p>Tiempo definido para realizar las actividades</p>
<p>3. Describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto a las remuneraciones obtenidas durante su primera experiencia laboral.</p>	<p>Remuneración obtenida</p>	<p>Aspectos legales de la remuneración</p> <p>Aspectos comparativos de la remuneración</p>
<p>4. Conocer la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al espacio físico donde desarrollaron sus primeras actividades laborales.</p>	<p>Espacio asignado a las actividades laborales</p>	<p>Acceso a la institución</p> <p>Espacio asignado para las actividades laborales</p> <p>Espacio físico complementario</p>

7. Plan de Análisis

El análisis de los datos constituye según Latorre y González “La etapa de búsqueda sistemática y reflexiva de la información obtenida, a través de instrumentos. Constituyendo uno de los momentos más importantes de la investigación, e implica trabajar los datos recopilados y organizarlos en unidades manejables.”³¹

En base a ello, una vez establecidas las nociones generales que guiaron el estudio se procedió a la selección de la técnica a utilizar, como procedimiento adecuado para la recopilación de información, posteriormente se llevo a cabo la aplicación de la misma a la población que se componía como muestra de la investigación.

Una vez finalizada la etapa de entrevistas, en la cual los investigadores grabaron de manera digital la información, se dio inicio al proceso de transcripción textual del contenido proporcionado por cada uno de los entrevistados, con el objeto de describir y poder revelar la realidad del fenómeno, dando respuesta a cada uno de los objetivos de la investigación.

Del mismo modo se realizó una lectura detallada de la información recogida con el fin de familiarizarse con ella y comenzar a obtener una visión general del contenido descrito. Luego se llevó a cabo la selección de los datos, palabras, conceptos, oraciones y párrafos relevantes que contribuirán a la investigación con el objetivo de clasificarlos en las categorías de contenido definidas en la malla temática.

³¹Latorre y González Citados en Pérez, G. Op. Cit. Año 1998, p.p. 102

Posteriormente a la revisión de las unidades de datos y clasificación de estos, se realizó una síntesis de la información recogida con el propósito de ordenarla y agruparla de acuerdo a las tendencias que se asemejan más entre ellas, y finalmente, luego de realizar el proceso de análisis de la información obtenida contar con los resultados de la investigación.

Una vez desarrollado el proceso descrito, los resultados del análisis exhaustivo de información se contrastaron con los elementos contenidos en el marco referencial, obteniendo así las conclusiones que buscaban dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

Cabe señalar que una vez obtenidas las conclusiones por medio del análisis realizado, el equipo investigador logró además elaborar propuestas sobre el tema investigado con fundamentos en la información recopilada.

8. Validación del Instrumento

Previo a la realización de las entrevistas, el equipo de investigación determinó necesario validar el instrumento que utilizaría. Este proceso de validación consistió en la realización de 4 entrevistas a sujetos que reunían los mismos criterios definidos para la selección de la muestra, con la diferencia de que éstos no pertenecían a la población de estudio.

El propósito de llevar a cabo éste proceso fue detectar aquellos aspectos a mejorar en el instrumento para el buen desarrollo de la posterior entrevista.

En la prueba piloto se analizaron cuatro dimensiones relevantes las que fueron:

- a) Claridad de la entrevista
- b) Vocabulario utilizado
- c) Extensión de la entrevista o tiempo empleado en su realización
- d) Sugerencias u observaciones

De esta forma el equipo de investigación diseño una pauta de evaluación (Anexo N°2) para poder integrar a la entrevista final los ítem mencionados con anterioridad.

En base a los resultados obtenidos de esta evaluación, se procedió a modificar aquellas preguntas que no fueron comprendidas de forma clara por los entrevistados u aquellas que tenían cierta similitud con otras.

Los resultados de la aplicación de la encuesta piloto se detallan en mayor profundidad en el Anexo N°3. Y dentro de las principales conclusiones se determinó lo siguiente:

- a) En relación a la claridad de la entrevista llevada a cabo, los 4 entrevistados señalaron que ésta fue precisa y no presentaba mayores problemas.

- b) En cuanto al vocabulario utilizado no se generó ningún tipo de dificultad en los entrevistados, los que señalaron que los conceptos utilizados eran muy claros.
- c) En el ítem de extensión de la entrevista, solo una persona señaló que ésta fue larga, pero a la vez mencionó que correspondía al tema que se desprendía de cada pregunta.
- d) Finalmente los entrevistados realizaron las siguientes sugerencias que a su vez fueron consideradas para la entrevista realizada finalmente:
- *“No tengo ninguna me parece muy buena”.*
 - *“Pueden hacer más preguntas relacionadas con el por qué no seguimos trabajando en los lugares, ya que los motivos siempre son por la discapacidad”.*
 - *“La entrevista está bien formulada, pero cambiaría aspectos como el contrato ya que muchos no han trabajado bajo contrato por que pueden perder su pensión”.*
 - *“Las preguntas podrían ser más cortas o más precisas para poder entender rápido lo que se pretende saber”.*

9. Criterios de Validez Metodológica

En las ciencias sociales, la calidad de la investigación es uno de los aspectos fundamentales que cada investigador debe garantizar.

De esa forma, los criterios de validez metodológica tienen como objetivo demostrar que la investigación ha sido desarrollada de manera pertinente al tema que el equipo investigador ha de intervenir, siendo identificado y descrito con exactitud.

Si bien los estándares de calidad de los estudios cuantitativos son conocidos universalmente y se encuentran normalmente definidos, no es el caso de los estudios cualitativos. Sin embargo existen ciertos criterios que permiten identificar el rigor y calidad científica de estos, sobre los cuales existe un acuerdo parcial.

En base a ello a continuación se describen los criterios utilizados en esta investigación, los cuales corresponden a credibilidad y confirmabilidad.

9.1. Credibilidad

Los criterios de credibilidad o validez nos demuestran que la investigación tendrá una imagen clara y completa de la realidad que se pretende indagar, el trabajo que realizara el equipo investigador, la observación del objeto de estudio o la triangulación que se pueda dar en éste.

Según Ruiz Olabuenaga supone poder evaluar la fiabilidad del resultado del estudio y del proceso como tal, lo que significa determinar el valor de la verdad de la investigación utilizando recursos que permitan garantizar la credibilidad del estudio y sus resultados, en concordancia con los procedimientos seguidos en la investigación.

La credibilidad en ésta investigación se apoyó en los siguientes aspectos:

- a. Durante el proceso de revisión bibliográfica los investigadores utilizaron información correspondiente al tema de discapacidad, apoyándose en textos de connotación nacional y material de páginas de internet reconocidas. De esa forma los datos utilizados y citados a lo largo del informe corresponden a cifras reales obtenidas de catastros realizados a nivel nacional y regional.
- b. Otro aspecto a considerar corresponde a la solicitud de apoyo que el equipo de investigación determinó correspondiente efectuar a la ACODIC y a la Fundación Nacional de Discapacidad (F.N.D.), (Ver Anexos N° 4 y N° 5), a fin de efectuar un trabajo creíble y validado, con un respaldo institucional. A la vez la F.N.D; remitió a los investigadores una carta de apoyo a su investigación (Anexo N° 6), entendiendo que el trabajo realizado constituía un aporte fiable con datos reales del tema.
- c. Por otra parte a través de las observaciones y las entrevistas llevadas a cabo a los participantes del estudio, se produjeron hallazgos que son reconocidos por los mismos como una aproximación a lo que ellos piensan y sienten. En el caso del presente estudio, este criterio se

logró a través de la captación, transcripción precisa y en forma concreta de las entrevistas realizadas, identificando datos reales proporcionados por los entrevistados de las propias interpretaciones que se pudieron haber deducido.

En este sentido la interpretación de los datos se realizó respetando las perspectivas de los entrevistados sin alterar su testimonio ni el significado que ellos le atribuían al tema.

Para asegurar la calidad del estudio se consideró pertinente un juicio de experto donde desde un principio se analizó la interpretación de los datos obtenidos, la pertinencia y la coherencia de la investigación. Es por ello que en cada una de las etapas del estudio se contó con la supervisión y colaboración de un docente de Asistente Social, que guió al equipo de investigación.

9.2. Confirmabilidad.

La Confirmabilidad de la información corresponde a la forma en la cual el investigador puede seguir una ruta de lo que hizo durante el proceso de recolección y análisis de los datos obtenidos, haciendo referencia al grado de neutralidad que se refiere en la investigación. Esto nos permite examinar los datos y llegar a conclusiones iguales o similares contando siempre con la idea clara de lo que se quiere investigar.

Los siguientes aspectos pueden ayudar a determinar que el trabajo de investigación cumpla con estos criterios:

- a. Descripción de las características de los informantes y su proceso de selección.
- b. Uso de mecanismos de grabación.
- c. Análisis de la transcripción fiel de las entrevistas a los informantes.
- d. Describir los contextos físicos, interpersonales y sociales en el informe.

En las investigaciones cualitativas, si el investigador tiene una misma perspectiva original se siguen las mismas reglas para la recolección y el análisis de los datos, asumiendo que las condiciones del contexto son similares, otros investigadores deberían ser capaces de llegar a descripciones o explicaciones similares del fenómeno bajo estudio.

Dado esta idea, la confirmabilidad corresponde a la objetividad del proceso de recolección y análisis de los datos, donde los investigadores seleccionaron una muestra específica con criterios señalados con anterioridad, se aproximaron a ellos explicando el tema de investigación, llevando a cabo las entrevistas correspondientes que a su vez fueron grabadas en audio y que se transcribieron de manera textual y con citas directas de los entrevistados sin alterar la narración, lo cual fue analizado finalmente por el equipo investigador a fin de identificar las conclusiones necesarias para dar respuesta a los objetivos propuestos.

10. Resguardos Éticos considerados por el equipo

Los resguardos éticos considerados por el equipo de investigación fueron los siguientes:

10.1 Consentimiento Informado: Una vez definida la muestra de la investigación, se procedió a informarle a cada uno de los entrevistados sobre los objetivos del estudio que se llevaría a cabo, además del procedimiento que se utilizaría en cuanto a las entrevistas, lo cual fue respaldado mediante el documento de consentimiento informado (Ver Anexo N° 7), que cada uno firmó para participar en la investigación.

10.2 Confidencialidad: A cada uno de las personas entrevistadas se les garantizó el correspondiente anonimato que resguardara su verdadera identidad. Así como también la propiedad de la información, asegurando el acceso a la misma, solo por personas autorizadas a ello. Todo lo anterior también quedo respaldado en el consentimiento informado que cada uno firmó.

10.3 Respeto a los diversos testimonios y narraciones de cada entrevistado: Refiriéndose a la demostración del respeto correspondiente, por parte del equipo de investigación, ante la diversidad de opiniones y emociones evidenciadas mediante la realización de las entrevistas, lo que se demuestra en la transcripción textual de las respuestas y relatos.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

1.1. Presentación y Análisis de Resultados

En el presente capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos, a través de la aplicación de una entrevista semi–estructurada a un total de seis personas discapacitadas pertenecientes a la ACODIC, las cuales a su vez reúnen los criterios de selección de la muestra determinado por el equipo de investigación.

En cuanto a las actividades laborales que desarrollaron los entrevistados de la muestra, es posible señalar la realización de los siguientes oficios y profesiones: manipuladora de alimento, educación parvularia, administrativo, maquinista en planta de zapatos, monitor en el área de educación y cuidador y mantenedor de baños.

En relación al análisis de los datos, éste se realizó en base a las categorías y sub categorías principales propuesta en la Malla Temática, elaborada por el equipo de investigación para este estudio.

Para lograr lo anterior, en primer lugar, se analizarán los temas propuestos considerando algunos fragmentos de las entrevistas realizadas, determinando así, las respuestas para cada objetivo planteado.

A continuación se presenta el análisis de cada categoría y sub categoría que dará respuesta al Objetivo General: **“Conocer la opinión que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”**.

Para dar respuesta al primer objetivo específico, que consistía en **“Caracterizar la opinión que tienen las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al trato que recibieron por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo durante su primera experiencia laboral”**, se consideraron las siguientes categoría y sub categorías:

Categoría 1:

“Opinión del trato recibido en la entrevista de trabajo”.

Para encontrar respuestas a ésta categoría, el equipo de investigación determinó pertinente considerar el trato que recibió cada uno de los entrevistados durante un proceso previo a la entrevista personal de trabajo y durante la misma.

A continuación se presentan las dos Sub Categorías consideradas para la Categoría N° 1:

Sub Categoría 1.1: Trato previo a la entrevista de trabajo.

Para dar respuesta a esta Sub categoría era de suma importancia conocer cómo fue el trato entregado hacia el futuro trabajador, indagando si existió entrevista laboral o no, cómo se llevo a cabo éste proceso, si se siguieron las formalidades establecidas o si existía de antemano una predisposición por parte del empleador, referente a la discapacidad del postulante.

Durante el análisis de las respuestas, se pudo constatar que de la totalidad de las personas discapacitadas entrevistadas, parte de ellas señalaba haber tenido un “contacto” o conocer a su entrevistador o empleador, facilitando este proceso y en cierta forma no llevándolo a cabo. Situación que se refleja en los siguientes relatos:

“Sin entrevista laboral, porque el acceso a la fuente de trabajo fue a través de un dirigente de la comunidad cristiana del arzobispado” (Entrevistado N°1)

“Fue por intermedio de mi primo que trabajaba en la fábrica y el comentó que tenía un primo que necesitaba trabajar, pero que era discapacitado y creo que el jefe le dijo que me llevara y así fue. Tenía como se dice un contacto antes” (Entrevistado N°2)

En relación al resto de las personas entrevistadas, se percibe que fueron recibidas por su futuro empleador o la persona encargada del proceso de selección de personal de la empresa.

Por otro lado, cerca de la totalidad de los entrevistados describieron este proceso de entrevista laboral, de manera positiva, atribuyéndole aspectos calificativos como acogedora, desarrollo empático, proceso cómodo, recepción cariñosa y cordial. Cabe señalar, que existió solo un caso que sintió de su entrevistador el sentimiento de rechazo a primera vista pero que aseguró, con el transcurso de la entrevista una buena acogida.

Estos casos se ejemplifican mediante las siguientes respuestas:

“Cuando llegué la señora me miró extraño, típicas miradas de las personas cuando uno es discapacitado, entonces yo me presente y empezamos a hablar y desde ahí la cosa fue cambiando. Fue súper amable cariñosa y cordial”. **(Entrevistado N°2)**

“Fue súper buena, me preguntó el por qué quería trabajar y el fue súper buena onda, simpático porque él tenía un hijo discapacitado...Entonces su hijo nunca pudo encontrar trabajo, porque nadie le da trabajo a personas diferente entonces hizo ese negocio pensando en darle trabajo a él y muchas otras personas discapacitadas”. **(Entrevistado N°3)**

“Fue bastante acogedora” **(Entrevistado N°4)**

Lo anterior identifica el modo de recibimiento, el cual fue positivo para la totalidad de los entrevistados y que, además, la opinión respecto a este proceso fue considerado como “Bueno”, en base a la mayoría de las respuestas entregadas.

En relación al tiempo transcurrido en la espera de la entrevista laboral, se logró apreciar que del total de entrevistados existieron dos tendencias, debido a que un par de estos mantuvo una espera superior a una hora y los demás fueron atendidos pronto a su llegada, tal como se les había citado previamente.

“A cada uno lo citaban a una hora...A mí me tocaba a las 10 y llegué como veinte para las diez y me atendieron al tiro”. **(Entrevistado N°2)**

“Mira, fue como una hora más o menos, esperé harto porque fue increíble cómo llegó gente en busca de una oportunidad de trabajo” **(Entrevistado N°3)**

Sub Categoría 1.2: Trato recibido durante la entrevista de trabajo.

Esta Sub Categoría viene determinada por la caracterización de la opiniones que tuvieron las personas con discapacidad física al momento de ser entrevistadas y respecto al trato recibido durante su primera experiencia laboral, enfocándose principalmente en la primera aproximación al futuro trabajo, es decir, la entrevista personal de trabajo.

A partir del discurso entregado por las personas entrevistadas, respecto a la pregunta relacionada al “trato recibido durante su primera experiencia laboral”, la primera tendencia de respuesta se basa mayoritariamente en que este proceso cumplió con sus expectativas de manera positiva y no tuvieron mayores dificultades respecto al recibimiento. De esa forma la acogida fue sin ningún tipo de discriminación.

Destacando que si bien en el comienzo del proceso de entrevista existieron gestos extraños por parte del entrevistador, respecto a la discapacidad que presentaban los entrevistados, con el transcurso del proceso esta situación cambió, generando, según los entrevistados, una buena acogida y desarrollo de la entrevista personal de trabajo.

Las distintas sensaciones producidas en este proceso se evidencian en los siguientes testimonios:

“Como te dije me miro bien raro al principio, después fue súper amable cariñosa y cordial” (Entrevistado N°2).

“Muy cálida muy acogedora, muy precisa” (Entrevistado N°4).

“Bien buena, fue amable nos tomamos un cafecito” (Entrevistado N°5)

Categoría 2:

Opinión del recibimiento de los compañeros de trabajo en su primera experiencia laboral.

La categoría señalada en este ítem, corresponde principalmente al recibimiento que tuvo cada uno de los entrevistados en la empresa donde fueron contratados. En base a ello, se pudo determinar cómo fue la opinión vertida respecto al mismo recibimiento, recorrido y presentación en la empresa, interacción experimentada con los demás compañeros de trabajo, entre otras.

Sub categoría 2.1: Recibimiento y presentación.

En el presente punto se buscó indagar en la opinión vertida por las personas entrevistadas, tanto en el momento de la recepción por parte de su empleador como la de sus compañeros, logrando dirigir la búsqueda de esta información a través de tres preguntas dirigidas.

Por otra parte, se consideró el desarrollo de la presentación de estas personas en su primer día de incorporación laboral, siendo como eje central del ítem la existencia de algún rastro o gesto de discriminación o rechazo en la recepción de sus colegas, hecho que sí fue perceptible para ellos.

Es así como se identificaron dos grupos de relatos: Por un lado la mayoría de los entrevistados señalaron haber percibido una muy buena acogida por parte del entorno laboral, reconociendo amabilidad por parte de sus compañeros de trabajos, además un ambiente agradable que los hizo sentir acogidos. Lo anterior se confirmó a través de los siguientes relatos:

“Fue súper buena...habíamos cuatro personas en aquel lugar, incluso algunos ya nos conocíamos con otros. Aun así fue súper buena, era una ambiente súper agradable lo que me hacía sentir súper bien”. (Entrevistado N°1)

“De primera era como raro me miraban como con lástima o quizás yo sentía que me miraban así.” (Entrevistado N°2)

“Bien, fue súper buena porque eran súper amables” (Entrevistado N°3)

De la misma forma y tal como se había mencionado en los párrafos anteriores, la segunda tendencia que se logró identificar fue aquella donde a percepción de los nuevos trabajadores se identificó un recibimiento indiferente, en el cual no mantuvieron roces con nadie, no obstante sintieron una acogida acorde a las expectativas que tal vez tenían. Dentro de éstas, destacan los siguientes ejemplos:

*“Fue un acercamiento normal, común, no puedo decir que fue ni frío ni cálido”
(Entrevistado N°4)*

“Pajarito nuevo siempre no le va a caer bien en el principio, pero siento que no fue malo, ningún roce con ellas nada” (Entrevistada N°5)

Las opiniones vertidas en base a esta sub categoría, a juicio de los investigadores es considerado como un recibimiento a criterio de cada institución, debido a que basándose en la respuestas obtenidas los entrevistados expresaron estas dos corrientes, donde por un lado fueron recibidos de forma acogedora, mientras que por otro lo fueron de forma indiferente.

Sub categoría 2.2: Recorrido por la institución.

En este segmento de la entrevista se buscó indagar en un momento puntual de la incorporación laboral de los casos entrevistados, dirigiendo las preguntas para poder conocer si existió o no un recorrido por las dependencias de la institución, con el objetivo de conocer el lugar en donde se desempeñarían laboralmente, lo cual es de vital importancia para conocer ciertos aspectos de su vinculación e interacción con el resto de los profesionales que trabajan en esa empresa.

En cuanto a las respuestas obtenidas, se evidencia que la totalidad de los entrevistados tuvieron la oportunidad de recorrer el lugar en donde desempeñarían sus funciones laborales, conociendo su entorno y lo que había en ello.

Además expresaron que el recorrido por las dependencias del lugar había sido el mismo día en el cual se integraban a sus funciones, identificando a partir de esto el lugar en el cual desde ese momento sería su institución laboral. Esta situación se evidencia en los siguientes relatos:

“Sí...al momento de presentarme a todos con los que trabajaría me mostraron todo el lugar. Recuerdo que era una casona vieja. Así el mismo día que llegué nos presentaron a todos” (Entrevistado N°1)

“Sí, a todos recuerdo que el jefe hizo una bienvenida para todos quienes nos incorporábamos a la imprenta” (Entrevistado N°3)

“Sí a todos, así conocimos el lugar donde íbamos a trabajar”. (Entrevistado N°6)

Categoría 3:

Interacción con los compañeros durante los primeros tres meses de trabajo.

Sub Categoría 3.1: Interacción dentro de la jornada laboral.

En cuanto a la interacción desarrollada al interior del grupo laboral, la gran mayoría de los entrevistados respondieron de manera positiva al proceso vivido durante toda su instancia en la institución descrita y, además, señalaron haber tenido una participación activa en aquellas tareas desarrolladas mediante el equipo de trabajo.

De esa forma en relación a los relatos de los entrevistados se apreció la existencia de dos grupos de opiniones.

Por una parte, existe un primer grupo que representa casi a la totalidad de los entrevistados y que concuerdan en señalar la existencia de una interacción basada en la cordialidad de sus compañeros de trabajo, calidez de relaciones humanas y respeto por las opiniones por cada una de las personas que allí trabajaban. Esto genera que al cabo de los meses estas personas se sintieran acogidas por los demás integrantes de la comunidad laboral, lo que se refleja en las siguientes expresiones:

“Muy buena a pesar que uno venia recién llegando, me recibieron bien yo te diría que eran muy acogedores como era gente cristiana, un ambiente muy grato para compartir y las relaciones humanas también...éramos como una familia”. (Entrevistado N°1)

“En general con mis colegas, con todos me lleve bastante bien. Creo que me aceptaron de muy buena manera y lo más importante y creo que fue lo más bonito, siempre me valoraron por mis capacidades y nunca por mi discapacidad, y si nunca me vieron como una persona discapacitada.”
(Entrevistado N°4)

“Muy buena, incluso con las tías del jardín o la misma Directora conversábamos. Teníamos una excelente relación, a veces incluso me quedaba ayudándolas en las funciones o actividades con los niños”
(Entrevistado N°5)

Sin embargo, un segundo grupo minoritario señaló la existencia de una relación vertical basada en relaciones de respeto, pero sin demostrar relaciones afectivas, lo que queda de manifiesto en la siguiente respuesta:

“Absolutamente normal, con algunos teníamos un trato muy cordial y muy cálido, sin embargo con otros mantuvimos una actitud bastante indiferente y solamente de materia laboral” (Entrevistado N°4)

De manera general se puede inferir de las respuestas obtenidas, que si bien en un comienzo, o al momento de conocer a sus compañeros de funciones, mediante los primeros días, se sentían bastante tímidos en cuanto a relaciones humanas. Incluso, la primera impresión en ciertos casos no llenó las expectativas de los entrevistados, no obstante con el pasar de los meses revirtieron esta situación y lograron entablar, en general, buenas relaciones con sus compañeros de trabajo. En relación a eso se evidenció el siguiente discurso:

“Los primeros días era súper tímido, te digo que a mí me gusta hablar, pero no estaba calladito, pero después cambió, éramos una familia”.
(Entrevistado N°4)

Sub categoría 3.2: Interacción fuera de la jornada laboral.

Esta categoría corresponde a la relación recíproca mantenida con los compañeros de trabajo, durante aquellas horas contempladas fuera del horario laboral, o sea, durante aquellas actividades anexas a la jornada

ordinaria de trabajo, pero donde se mantiene relación con sus propios compañeros de actividades.

Si bien, dentro de la jornada laboral debe existir interacción con los compañeros de trabajo, es fuera de esta jornada cuando se logra visualizar de mejor forma las relaciones humanas existentes entre ellos.

Basándose en las respuestas de los participantes se logró apreciar una única tendencia, que representa a la unanimidad de entrevistados. En ésta, se identifica la inclusión de las personas discapacitadas a actividades extraprogramáticas, fuera de las jornadas laborales de participación entre funcionarios. Del mismo modo, se aprecia que la discapacidad que cada entrevistado poseía, no alteró las relaciones con los compañeros de trabajo, señalando la no existencia de algún tipo de discriminación o no inclusión a estas actividades que no son llevadas a cabo dentro de la jornada laboral. A continuación se presentan algunos relatos que avalan lo anteriormente señalado:

“Sí...mira recuerdo que fuimos a Santiago todos juntos en un paseo como compañeros” (Entrevistado N°1)

“Sí...en las del aniversario de la empresa participé harto en los años que estuve ahí, fue lindo o sea tengo muy lindo recuerdos de todos mis compañeros”. (Entrevistado N°2)

“Sí...recuerdo haber sido invitado a participar con los que eran mis compañeros de trabajo en diferentes paseos, competencias deportivas, navidad, en realidad hartas cosas.” (Entrevistado N°6)

Estas respuestas evidencian la participación e inclusión de todas las personas discapacitadas entrevistadas, dentro de aquellas actividades extra programáticas que se realizaban fuera de la jornada laboral, inclusión realizada independiente de la discapacidad que poseían.

Respecto al Objetivo N°2, correspondiente ha: **“describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto de las actividades asignadas en su primera experiencia laboral”**, se identificaron las siguientes respuestas para esta interrogante dividida en las siguientes categorías y sub categorías.

Categoría 4:

Actividades asignadas en su primera experiencia laboral.

La categoría N°4 se orienta principalmente a las funciones y actividades que tuvieron que desarrollar las personas entrevistadas, dentro de la institución de la cual formaron parte, identificando si sus funciones eran similares a las de sus compañeros o si existía algún tipo beneficio u omisión de actividades producto de la discapacidad que poseían.

Sub categoría 4.1: Tipo de actividad asignada.

Esta sub categoría corresponde a las actividades y funciones desempeñadas por los entrevistados durante su primera experiencia laboral.

En base a las respuestas obtenidas se logró identificar la existencia de tres marcadas tendencias en esta sub categoría, considerando la labor para la cual habían sido contratados.

Por un lado se aprecia el trabajo administrativo que tuvieron que desarrollar los entrevistados, realizando tareas propias de oficina como por ejemplo revisión de documentos impresos o planificación de programas, lo que queda de manifiesto en los siguientes relatos:

“Me toco realizar dos tipos de actividades, pero la primera fue una netamente de oficina que tenía que ver con todo el tema administrativo de un programa con el que trabajaba que se llamaba jefas de Hogar.” (Entrevistado N°4)

“A mí me tocó revisar las imperfecciones que podían tener las boletas impresas y todos los documentos que realizábamos en la empresa” (Entrevistado N°3)

Un segundo grupo manifestó haber realizado actividades netamente de tipo productivo, llevando a cabo funciones operativas como aquellas relacionadas con operatividad de máquinas, manipulación de alimentos, aseo y ornato, lo que se confirma a continuación:

“Yo era maquinista. Era el que manejaba una máquina que pegaba suelas”
(Entrevistado N°2)

“Era manipuladora de alimentos en el jardín infantil, tenía que ver tanto con la manipulación de alimentos, como en preparar y servir la comida de los niños.” **(Entrevistado N°5)**

“Eran labores de aseo y del cuidado o mantención de los baños del lugar”
(Entrevistado N°6)

Por último, un tercer grupo de respuestas fue considerado como actividades educacionales, donde se llevaron a cabo funciones del área educativa como trabajo en sala con niños o con formación de monitores, lo que se expresa a continuación:

“Yo estaba a cargo del área de educación y trabajaba en ese ámbito con los monitores y educadores, yo veía todo lo relacionado con ellos.”
(Entrevistado N°1)

“Por otro lado hacía una parte práctica donde yo tenía que ejercer mi función de parvularia, trabajando en sala con hijos de mujeres jefas de hogar.”
(Entrevistado N°4)

Cabe destacar, que a juicio del equipo investigador, dentro de estas actividades sólo se logro apreciar una minoría de tipo profesional o especializada, mientras que las demás actividades son considerados dentro de la categoría de oficios.

Otra situación importante a destacar es la especialidad técnica o profesional en el área educativa, que alcanzó a lograr una de las entrevistadas, quien comenzó a trabajar como manipuladora de alimentos y encontró en esta área su real vocación, lo que culminó en su posterior formación técnica en educación parvularia, gracias a su primera fuente laboral.

Contemplando otro aspecto en esta sub categoría, los entrevistados señalaron en su mayoría que no se percataron de alguna omisión o privilegio, producto de su discapacidad, debido a que se les encomendaban funciones que eran supervisadas de forma individual, evidenciadas en las siguientes opiniones:

“No, la verdad es que si la hubo no me percaté”. (Entrevistado N°4)

“No, porque... me supervisaban a mí y si yo tenía algo malo me retaban a mí no a mis compañeras de funciones”. (Entrevistado N°5)

Basándose en lo anteriormente señalado, es posible distinguir que si bien la mayoría de los entrevistados mencionaron no haber recibido algún privilegio que se basara en su discapacidad, según su opinión, sí existió una minoría que de manera implícita mencionó durante el proceso de entrevista ciertas situaciones, en donde claramente se ejemplifica la existencia de omisiones de actividades respecto a la discapacidad que presentaban, como se señala a continuación:

“Si po...Sabes mi jefe confiaba más en las labores que desempeñaba mi compañera que las mías, pero eso era cosa de él, yo realizaba de igual forma mi trabajo.” (Entrevistado N°2)

“no encontré ninguna, pero a veces igual me daban más facilidades para trabajar, de llegar más tarde y tenía la facilidad de estar más en la sala que en la cocina, aunque tenía otra función...No estaba parada, estaba lavando loza o haciendo el cuaderno supervisando la cocina, pero yo igual lavaba y así todo lo mismo. (Entrevistada N° 5)

Razones que evidencian que si bien las personas entrevistadas querían y en ocasiones lograban realizar las mismas funciones que sus compañeras (os) de trabajo, también existían situaciones en las cuales se les delimitaban las actividades que debían realizar, generando una omisión implícita producto de la discapacidad.

Sub categoría 4.2: Tiempo definido para realizar las actividades.

En relación al tiempo empleado en la realización de las tareas y funciones asignadas, éste se logró identificar mediante la realización de dos preguntas dirigidas, que se orientaron a determinar si el entrevistado cumplía las tareas asignadas en el tiempo que se le destinaba y si existía comparación en el tiempo destinado a las actividades que ellos llevaban a cabo y aquellas desarrolladas por sus compañeros de funciones similares. Entre las respuestas que fueron analizadas por el equipo de investigación, se determinó que la totalidad de los entrevistados destinaba el tiempo adecuado o estipulado para el desarrollo de sus funciones, cumpliendo tanto con los plazos como con el tiempo destinado a la ejecución de éstas.

“Si es que mira como te digo todo teníamos funciones distintas entonces cada uno tenía sus tiempos para realizar las funciones que nos asignaban...por lo menos a mí nunca me faltó tiempo ni nada, cumplía con

las fechas que me asignaban. Nunca tuve problema con los jefes por el tiempo en la entrega de lo que ellos me pedían.” (Entrevistado N°1)

“Sí, pero si no alcanzábamos en el horario de trabajo el jefe nos pagaba horas extras.” (Entrevistado N°3)

En base al tiempo que les destinaban tanto a ellos como a sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos u actividades, la respuesta generalizada de los entrevistados identificó que no existía diferencia de tiempo ni plazos. Tal como se señala en el siguiente relato:

“No ningún. Todos éramos iguales sin ningún tipo de discriminación.” (Entrevistado N°1)

“Sí, era igual para todos” (Entrevistado N°4)

Para el desarrollo del Objetivo específico N°3, que consistía en: **“Describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto a las remuneraciones obtenidas durante su primera experiencia laboral”**, se obtuvieron los siguientes resultados, basándose en la correspondiente Categoría y Sub Categorías planteadas por el equipo de investigación en la Malla Temática.

Categoría 5:

Remuneración obtenida.

El objetivo principal de la categoría N°5, es identificar si los aspectos legales basados en el tema de remuneraciones y pago de ellas, se cumplía en la empresa donde trabajaban, además de los plazos establecidos legalmente, en base al contrato de trabajo pactado entre el empleador y el trabajador.

A continuación se presentan las sub categorías contempladas para dar respuesta al propósito principal de la categoría mencionada.

Sub categoría 5.1: Aspectos legales de la remuneración.

En base a esta categoría se contemplaron preguntas dirigidas, las cuales expresaron mediante sus respuestas, que las fechas pactadas en el contrato de trabajo, para el pago de las remuneraciones mensuales, se respetaban en casi la totalidad de los casos consignados en el estudio. Esta situación se evidencia mediante los siguientes relatos:

“Sí, siempre todo el tiempo nunca tuve ningún problema respecto a eso.”

(Entrevistado N°1)

“Sí, nunca tuve problemas con eso, nada que decir.” **(Entrevistado N°3)**

En relación al segundo grupo de respuesta minoritaria, esta hizo referencia a que si bien el pago de su remuneración era cancelada de manera mensual,

en oportunidades superaba el plazo pactado en el contrato de trabajo. Esto se manifiesta en la siguiente respuesta:

“Mira casi siempre, pero nunca pasaba más allá del 5 de cada mes.”
(Entrevistado N°3)

Por otra parte, todos los entrevistados señalaron que el monto acordado en el contrato de trabajo era aquel cancelado de manera íntegra y mensualmente por parte de la empresa para la cual prestaban sus servicios laborales, tal como lo ejemplifican sus respuestas:

“Sí, más las horas extra que a veces hacíamos.” **(Entrevistado N°3)**

“Sí, de todas maneras” **(Entrevistado N°6)**

En cuanto al tema de imposiciones, los entrevistados señalaron que la empresa cumplía normalmente con los pagos relativos a este tema sin mayores problemas, con excepción de un caso que se justificó con la prestación a honorarios que realizaba.

“No, porque nosotros trabajábamos a honorarios.” **(Entrevistado N°1)**

“Sí, en el contrato me pagaba la AFP y FONASA”. **(Entrevistado N°2)**

“Sí, gracias a mi jefe supe que era eso y ahora tengo mis propios ahorritos”.
(Entrevistado N°3)

A juicio de los investigadores, se puede señalar que casi la totalidad de los entrevistados percibía tanto su remuneración como sus correspondientes imposiciones, según lo pactado con anterioridad, al momento de comenzar a prestar servicios, situación que a la vez es regulada de forma legal y que en estos casos, salvo a excepción de un caso único, se cumplía a cabalidad.

Sub categoría 5.2: Aspectos comparativos de la remuneración.

En esta Sub Categoría el equipo de investigación realizó 3 preguntas dirigidas, relacionadas a la comparación de remuneración entrevistado/compañeros de trabajo. También se consideró la opinión que cada entrevistado dio, en base a las funciones que realizaba y el sueldo percibido por ello, incluyendo además una pregunta relativa a la influencia, que según su mismo parecer, determinaba la discapacidad que cada uno poseía en relación a su remuneración.

En base a las respuestas obtenidas mediante la pregunta que comparaba la remuneración de los entrevistados con los de sus compañeros de trabajo, se logró identificar sólo un tipo de opinión dentro de las respuestas de los entrevistados, ya que la totalidad de estos manifestó que realmente todos los compañeros de iguales funciones percibían el mismo sueldo o similar, sin mayores variaciones o diferencias notorias, lo que avalaría la percepción de que no existía discriminación por la discapacidad de los entrevistados:

“Sí, era muy similar.” (Entrevistado N°1)

“Sí, todos ganábamos lo mismo” (Entrevistado N°6)

En base al aspecto que contempló si la remuneración percibida era considerada acorde a las actividades y funciones desarrolladas, las respuestas marcaron dos tendencias.

Por un lado, existía un grupo de entrevistados, que a la vez constituyeron la mayoría, que señalaban encontrar su remuneración acorde a las funciones y actividades desempeñadas dentro de la institución laboral, aspecto del cual no tenían discrepancias ni mayores reclamos. A continuación se presentan algunos relatos que evidencian esta situación acaecida:

“Sí, nada que decir” (Entrevistado N°1)

“Sí era acorde, siempre” (Entrevistado N°2)

En base a la segunda tendencia opuesta, ésta consideró que su remuneración no equivalía a la labor desempeñada, debido principalmente a una percepción propia que se evidencia a continuación:

“No, no era coherente para mí, pero era tan agradable trabajar ahí que valía la pena” (Entrevistado N°3)

“Uno siempre siente que la remuneración que tiene con el trabajo nunca va acorde, debido a que necesita más de lo que a veces se gana” (Entrevistado N°4)

En lo relacionado con la sub categoría, donde se consideraba como influía la discapacidad que tenía cada trabajador en la remuneración percibida, se apreció que ninguno de los casos identificaba que su ingreso era afectado por su condición física de discapacidad o limitación, más bien ante esta institución, a su juicio, eran considerados un trabajador igual que todos los demás.

“No para nada yo creo que la remuneración era igualitaria para todo. Los beneficios, bonos que nos entregaban eran común...mi condición no influyó en nada en mi remuneración. Mi trabajo y como me desempeñaba era lo que influía en el sueldo.” (Entrevistado N°1)

“No, porque éramos todos iguales” (Entrevistado N°3)

Para el desarrollo del Objetivo específico N°4, que consistía en: **“Conocer la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al espacio físico donde desarrollaron sus primeras actividades laborales”**, se obtuvieron los siguientes resultados basados en Categorías y Sub Categorías.

Categoría 6:

Espacio asignado a las actividades laborales

En esta categoría el equipo de investigación logró identificar como era el espacio físico en el cual los entrevistados debían interactuar y realizar sus labores. A continuación se presentan las Sub Categorías determinadas para dar respuesta a este objetivo planteado.

Sub categoría 6.1: Acceso a la institución.

Un tema importante y no menor que ha tomado bastante auge este último tiempo, es la mirada de responsabilidad que han asumido algunas empresas del país frente a la discapacidad de sus trabajadores e incluso frente a la de otras personas naturales que reciben en su empresa. En base a esto, el compromiso es velar por la seguridad de los trabajadores que pudieron haber sido nuestros entrevistados. Para ellos y en base a esta Sub Categoría se identifican dos posturas adversas.

Por un lado, existe un primer grupo que señaló que la institución donde laboró, no contaba con los espacios óptimos para el buen desplazamiento de personas discapacitadas, incluyéndolos en primer lugar a ellos. Esta situación se justificaba, principalmente, porque estos trabajadores eran los primeros discapacitados incorporados a la empresa o simplemente sus empleadores no lo habían considerado, a pesar de que en la institución existieran más de una persona con limitaciones físicas. Tal como se evidencia en los siguientes relatos.

“El acceso no estaba adecuado para discapacitados, ya que en este lugar no habían discapacitados nunca. De hecho yo fui el primero en llegar a trabajar ahí, entonces no estaba tan preparado y menos en aquellos años.”(Entrevistado N°1)

“No, para nada. De hecho el lugar donde trabajaba yo, era de difícil acceso, yo no podía moverme de un lugar a otro...Era súper difícil moverme de un

lugar a otro, pero como a mí me dejaron en un lugar de fácil acceso para todos, según ellos.” (Entrevistado N°2)

“No, para ninguno de los discapacitados que trabajamos” (Entrevistado N°6)

El segundo grupo de opiniones, en oposición a los anteriores, consideraron a su juicio que el lugar donde trabajan contaba con los espacios necesarios para el buen desarrollo de las actividades diarias:

“Sí, el acceso sí...no había segundo piso, era una casa pero súper cómoda para todo quienes estábamos ahí.” (Entrevistado N°3)

“Sí, si estaba habilitado” (Entrevistado N°4)

“Ehh...de principio no, porque vine a revolucionar el gallinero con mi discapacidad. Es que era distinto que llegara una persona con discapacidad a trabajar, pero yo si me la podía, me podía el trabajo. Con discapacidad o no yo podía trabajar igual... Igual era un jardín que tenía espacio, si las salas también, en general sí.” (Entrevistado N°5)

Sub categoría 6.2: Espacio asignado para las actividades laborales.

Mediante la pregunta de facilidades y dificultades encontradas en la infraestructura de la institución laboral, se aprecia que predominan las dificultades de infraestructura al interior de las empresas, como son los espacios físicos y escaleras, que dificultan el desplazamiento de los discapacitados, que en este caso se trata de los entrevistados.

Es así como se evidenciaron dos grupos de relatos, los primeros tenían relación con la nula facilidad que podían tener personas discapacitadas en la institución, basándose principalmente en que el mayor impedimento para movilizarse óptimamente eran las escaleras o el reducido espacio para moverse:

“Facilidad ninguna, ya que como era una casona vieja, no estaba habilitada ni con las condiciones para las personas discapacitadas. Las dificultades todas ya que habían unos escalones y yo me afirmaba de la pared para poder llegar a la oficina.” (Entrevistado N°1)

“El cuanto a las facilidades, ninguna y las dificultades muchas, era súper difícil moverme en un lugar pequeño” (Entrevistado N°2)

“Facilidades ninguna, pero las dificultades eran las escalera que era súper complicado” (Entrevistado N°6)

Un segundo grupo minoritario, destacó que sí existían condiciones para el acceso, esto debido principalmente a que el empleador tenía nociones del tema y, además, trabajaba con personas discapacitadas:

“Facilidades todas, ya que Don Juan sabia como nos movilizábamos nosotros. Por eso nos dio todas las facilidades” (Entrevistado N°3)

Otra de las preguntas realizadas bajo esta categoría, contempló el propio espacio donde las personas entrevistadas trabajaban, o sea aquel espacio asignado para llevar a cabo las actividades diarias, determinando que éste era en general relativamente bueno, reuniendo las características básicas y con comodidad para el desarrollo de funciones. Es necesario mencionar que si bien este espacio era aceptable para los entrevistados, no constituía un espacio ideal para trabajar diariamente. A continuación se presentan algunos relatos que clarifican esta situación:

“El espacio era pequeño muy chico diría yo imagínate que trabajaban cuatro persona, cuatro escritorios y quedábamos súper apretados a mi me costaba moverme y todo.” (Entrevistado N°1)

“Yo encuentro que era bueno para poder moverme ir de un extremo a otro, pero en mi metro cuadrado para otros lugares no podía ir.” (Entrevistado N°2)

“Sí, eran relativamente cómodos, no eran comodísimos, no eran una sala fabulosa pero no se pu, tenía lo necesario para desarrollarse laboralmente... Básicamente todo era adecuado, uno que otra cosa no se podían tener pero ya era por un tema netamente quizás de amplitud del espacio.” (Entrevistado N°4)

“Era bueno, no muy bueno, pero bueno” (Entrevistado N°6)

Sub categoría 6.3: Espacio físico complementario.

Por otra parte, uno de los momentos de dispersión dentro de la jornada laboral también fue contemplado dentro de las preguntas realizadas en la entrevista, determinando que estos momentos se dan al interior de la misma empresa o institución.

La gran totalidad de entrevistados señalaron que la institución donde se desempeñaron durante su primera experiencia laboral, sí contaba con espacios complementarios de esparcimiento, independiente de las características que poseían.

Es base a estas últimas, según lo señalado, se logró apreciar que los espacios destinados a tiempo de recreación o esparcimiento, eran percibidos como lugares para compartir y que básicamente eran óptimos para la discapacidad que poseían, debido a que se encontraban en los patios de las empresas y principalmente en el primer piso, donde no era necesario acceder por medio de escaleras, tal como se evidencia a continuación:

“Sí...Si contaba con lugares, recuerdo que en la hora de colación podíamos salir al jardín los que fumábamos compartir con los demás compañeros y conocernos, porque de primera no conocía a nadie sólo a mi primo... Era el jardín de la empresa y también había un salón donde esperábamos la hora de entrada... al menos podía estar ahí y compartir con mis demás compañeros. No había ningún problema, porque todo esto estaba en el primer piso” (Entrevistada N°2)

“A ver, era el lugar donde nos recreábamos, había sillones, había chimenea, había un comedor para hacer colación aparte de la cocina. Era bastante cómodo, muy agradable.” (Entrevistado N°4)

Es así como por medio de los relatos el equipo de investigación identificó que las personas participantes del estudio, percibían estos lugares como adecuados para su esparcimiento o recreación y para su limitación física.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

5.1. Conclusiones

A continuación, se presentan los aspectos más importantes y significativos que se desprenden del análisis de los resultados obtenidos, mediante las entrevistas realizadas en el transcurso de la investigación y, que a la vez, permiten dar respuestas a cada uno de los objetivos específicos y al objetivo general de la investigación realizada.

En primer lugar, y respecto al primer objetivo específico orientado a ***“Caracterizar la opinión que tienen las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al trato que recibieron por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo durante su primera experiencia laboral”***, se puede mencionar lo siguiente.

En base a este primer objetivo, el cual se dividió en categorías y estas en sub categorías, con el fin de poder profundizar y recopilar información más concreta y detallada sobre el proceso, se encontró respecto a la opinión que tuvieron los entrevistados del trato recibido de manera previa y durante la entrevista laboral, lo siguiente:

De acuerdo a lo mencionado por los entrevistados, el equipo de investigación puede concluir, la existencia de una polarización de opiniones respecto a este trato, debido principalmente a la inexistencia de entrevistas laborales que se generó en algunos casos.

De esa forma, aquellos que sí atravesaron este proceso y recibieron manifestaron tener recuerdos positivos que facilitarían su posterior o futura

incorporación a otras instituciones laborales, manteniendo conocimiento sobre este proceso experimentado. Por otra parte, la vinculación por medio de redes genera en cierta forma un proceso desfavorable, debido a que no permitió que estas personas vivieran un proceso o conducto formal de entrevista laboral, lo que evidencia un registro intangible de información sobre este procedimiento.

En base a lo anteriormente señalado y basándose en la teoría de vulnerabilidad, las personas discapacitadas que no atraviesan este proceso formal de entrevista, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que al momento de presentarse a una institución o entrevista, no tendrán las herramientas necesarias para afrontar un proceso así, considerando que ya su discapacidad les obstaculiza de cierta forma su inserción. Por lo tanto, las personas discapacitadas se encontraran más vulnerables que el resto de la población que no tiene ningún obstaculizador físico y que además cuentan con experiencia en torno a entrevistas y procesos laborales.

Otro aspecto importante a considerar, fue el recibimiento que tuvieron las personas entrevistadas al momento de ingresar y conocer tanto a sus compañeros de trabajo como el lugar físico en el cual se desempeñarían. De esa forma es posible concluir que tal como se evidenció en algunos casos, las personas fueron recibidas de forma acogedora, lo que generó una muy buena primera impresión de sus compañeros. Asimismo, tal como se observó en las entrevistas, una institución laboral ya contaba con trabajadores discapacitados, lo que en cierta forma facilitó la inserción del nuevo compañero, al tratarse de una persona con limitaciones similares a las de ellos.

De esta forma, se puede determinar que las relaciones interpersonales son de suma importancia en los procesos laborales, ya que éstas pueden ayudar o desfavorecer la motivación de una persona en su medio laboral. Por lo mismo en este aspecto, y basándose en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud, podemos mencionar la importancia que tienen este tipo de relaciones y el entorno social en la vida de las personas.

Por consiguiente, el recibimiento de los entrevistados a su entorno laboral, es un factor determinante en este proceso experimentado por cada persona discapacitada, debido a que según lo evidenciado en las respuestas, se posible concluir que muchas personas discapacitadas enfrentadas a este proceso laboral, evidencian situaciones en donde sus compañeros, que no son discapacitados y no poseen información sobre el tema de la discapacidad, mantienen actitudes distantes y poco comunicativas, a diferencia de otros que manifiestan un recibimiento acogedor y agradable.

Cabe señalar que los hechos mencionados anteriormente, con el pasar de los meses, tuvieron un vuelco en aquellos casos en los cuales los entrevistados percibieron un recibimiento e interacción poco gentil, ya que posteriormente se desarrolló un equipo unido, en donde existía compañerismo, respeto y cordialidad, generando una buena pertenencia al grupo con el cual trabajaban y compartían comúnmente.

De esa forma, resulta interesante señalar que si bien en un comienzo no todos los entrevistados se sintieron cómodos en sus centros laborales, siendo recibidos y presentados en los diferentes departamentos de la institución, posteriormente si percibieron un cambio en las relaciones

establecidas con sus compañeros de trabajo, quienes brindaron comunicación asertiva y establecieron vínculos laborales óptimos para el buen desarrollo de sus funciones cotidianas, afiatando los lazos establecidos con el paso de los meses.

En relación a las interacciones mantenidas con sus compañeros de trabajo tanto fuera como dentro de la empresa o jornada laboral, los entrevistados señalaron que se sintieron parte del grupo en toda circunstancia, participando activamente de actividades llevadas a cabo dentro y fuera de la institución para la cual prestaban servicios. Por lo tanto, visualizando esta situación se observa una similitud en lo señalado por la teoría de exclusión e inclusión, presentada en el marco referencial del estudio. En ésta, la inclusión al mundo social evidencia lazos fuertes de solidaridad y compañerismo por este nuevo compañero de trabajo, en la cual en base a las dimensiones de esta teoría, no existe privación en el ámbito social ni marginación de los discapacitados, los cuales en este caso acumulan un positivo capital social.

En segundo lugar y en cuanto al Objetivo específico N°2, el cual consistía en: ***“Describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto de las actividades asignadas en su primera experiencia laboral”*** es posible concluir que desde la percepción de los entrevistados no existió ningún tipo de discriminaciones referidas a sus limitaciones físicas, ya que señalaron que tanto las actividades como el tiempo que se les otorgó para su realización, era similar al de sus pares sin discapacidad física.

No obstante, el equipo de investigación pudo determinar en base a los mismos relatos y de manera implícita, que estas personas en algún momento sí fueron tratadas de manera diferenciada, en relación a la asignación de tareas más fáciles de realizar, en las cuales no se viera afectada su discapacidad. Ejemplo de ello, se apreció en varias de las entrevistas, en donde los mismos trabajadores mencionaron que en oportunidades se desempeñaron en actividades que no demandaron mucho esfuerzo físico. Sin embargo, lo llamativo de la situación, es que a juicios de éstos, aquello no significó bajo ningún punto discriminación, ya que en ningún momento lo catalogaron como tal.

Por su parte, en relación al tiempo destinado a la realización de estas actividades, es necesario mencionar que no fue un factor significativo ni influyente para el desarrollo productivo de los entrevistados, ya que éstos consideraron no haber presentado problemas ni retrasos en la realización de tareas encomendadas por sus empleadores.

Estos hechos de llevar a cabo actividades laborales y además en el tiempo óptimo de ejecución, se puede contrastar por lo mencionado en el Enfoque Social de la Discapacidad, en donde se menciona que la integración plena en distintos ámbitos de la vida de una persona discapacitada, en este caso el sentido laboral o productivo, genera en ellos un óptimo desarrollo. Considerando que estas personas entrevistadas realizaban actividades productivas similares a las de sus compañeros de trabajo, fortaleciendo sus capacidades al ser considerados personas con capacidades de realización de diferentes actividades independiente de su limitación física, fortaleciendo por otro lado su autoestima y autovaloración.

Por otra parte, es pertinente concluir que las actividades llevadas a cabo por los trabajadores, correspondían principalmente a actividades pertenecientes al sector productivo secundario o de transformación y terciario o de servicio, ya que se debe tener en cuenta que pocos entrevistados poseían estudios profesionales, lo que se evidenció tanto en sus relatos como en las actividades que realizaban en sus experiencias laborales.

En tercer lugar, y en relación al objetivo específico orientado a ***“Describir la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto a las remuneraciones obtenidas durante su primera experiencia laboral”***, se puede destacar el cumplimiento de derechos laborales por parte de las instituciones, debido a que los entrevistados señalaron en su totalidad recibir el salario estipulado en el contrato de trabajo, en el tiempo acordado para su pago y de acuerdo a la oferta de trabajo. Por lo tanto, los trabajadores entrevistados señalaron sentirse satisfechos por el cumplimiento de sus derechos en materia laboral, tal como se estipula en la ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, en donde se garantiza el cumplimiento en torno a los beneficios de seguridad social y de condiciones óptimas en temas laborales.

Es necesario a su vez, asimilar esta información a lo señalado en el estudio cuantitativo llevado a cabo en el año 2008 por alumnas de la Universidad de Concepción, quienes buscaron dar respuestas a objetivos relacionados con la integración de personas discapacitadas en el mundo laboral, en donde de igual forma se evidenció en los resultados el cumplimiento de las instituciones y empresas para con sus trabajadores en cuanto a los beneficios explícitos y estipulados en el contrato de trabajo pactado entre ambos, al igual que sus beneficios y seguros sociales.

Por otro lado, el satisfactor denominado trabajo, como se menciona en la teoría de las necesidades de Max Neff, es un elemento indispensable considerado dentro de este objetivo, debido a que el tema de remuneración equivalente al ingreso que percibía cada entrevistado, es un gran satisfactor simultáneo de diferentes necesidades básicas, ya que este elemento constituye un aspecto relevante en la vida de cada persona.

Asimismo, en relación a lo anteriormente expuesto y a los hallazgos aportados por la investigación, se da cuenta del cumplimiento de las empresas a las normativas laborales existentes en beneficio de sus trabajadores, en este caso dirigidos a los entrevistados, quienes en su totalidad señalaron mediante la entrevista realizada, que se les cancelaba el monto pactado en el contrato de trabajo de forma íntegra y en las fechas estipuladas para ello.

En relación al aspecto comparativo de remuneración con los demás trabajadores, es posible señalar que desde el punto de vista de los entrevistados no existió diferencia alguna, considerando además que la discapacidad que poseían no influía de ningún modo en la remuneración percibida. Estas situaciones, dan cuenta por lo tanto de ningún aspecto discriminatorio o más bien de equidad en materia de salario, sin importar las limitaciones físicas de los trabajadores, considerando que todos ellos poseen las mismas capacidades para desenvolverse laboralmente.

Además, cabe señalar que a opinión de los entrevistados, la remuneración que percibían era equivalente a la labor desempeñada, y que si bien muchas veces sus propias necesidades generaban más expectativas que las que percibían en sus ingresos, esto nada tenía que ver con rasgos de

desigualdad, ya que más bien se trataba de una situación deseada para poder cubrir sus necesidades y las de sus familias.

Asimismo, cabe mencionar que si bien el trabajo desempeñado por los entrevistados era considerado óptimo y acorde a la remuneración percibida, la falta de estudios muchas veces no generó una mayor expectativa de ingresos, puesto que no existían conocimientos específicos que permitieran obtener mayores ingresos como profesiones. Esta situación es complementada con el estudio del ENDISC, en donde se menciona que de la población de personas discapacitadas, gran parte de ella no posee estudios técnicos o superiores, existiendo una considerada cifra que incluso no alcanza a terminar sus estudios, tanto básicos como medios, situación que no les permite a su vez alcanzar mayores ingresos dentro del mercado laboral.

Respecto al cuarto y último objetivo específico orientado a ***“Conocer la opinión de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al espacio físico donde desarrollaron sus primeras actividades laborales”***, se concluyó lo siguiente.

En cuanto al acceso a la institución donde se desarrollaban laboralmente las personas entrevistadas, se logró apreciar la nula existencia de espacios o condiciones necesarias para el tipo de discapacidad que poseían sus mismos trabajadores, situación que se evidencia en la existencia de escaleras al interior de sus dependencias, lo que generaba dificultad para la movilidad de los trabajadores quienes no podían desplazarse fácilmente por medio de estos mecanismos.

Asimismo, es importante mencionar la poca existencia de responsabilidad social empresarial sobre el tema, debido a que una empresa que contrata trabajadores discapacitados debiera prevenir situaciones incómodas o riesgosas para estos mismos, quienes aparte de presentar problemas para su desplazamiento, podrían ser víctimas de un accidente laboral producto de las malas condiciones en torno al acceso y espacios habilitados para trabajar.

En este aspecto cabe mencionar que existió un caso dentro de los entrevistados, que habló sobre la existencia de un empleador que vivía de manera muy cercana la discapacidad con un integrante de su familia, y que por lo tanto existía en él, la responsabilidad de generar espacios necesarios para el buen desarrollo de sus trabajadores discapacitados.

No obstante, en este sentido parece contradictorio que dada la existencia de leyes sobre el tema de accesibilidad, aún las empresas no internalicen lo grave de la situación y no tomen conciencia de que es un tema netamente social, que involucra directamente una postura de responsabilidad sobre el tema, ya que ellos como empresarios, microempresarios o empleadores, deberían tener una cierta delicadeza al interior de sus centros laborales, sobre todo cuando cuentan con personas discapacitadas dentro de su personal.

Por otro lado, el espacio físico en donde los trabajadores realizaban y llevaban a cabo sus actividades diarias, era considerado y percibido como un lugar aceptable pero no necesariamente el ideal de todo trabajador, considerando que podían desarrollar las funciones encomendadas pero que en ciertas situaciones las posibilidades de movilidad no eran más ideales.

Por último y respecto al objetivo general de este estudio, que apuntaba a ***“Conocer la opinión de las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”***, se puede concluir lo siguiente:

En primera instancia, el proceso laboral en la vida de cada persona es un elemento indispensable de participación dentro de este ámbito, considerando que hoy en día existe una alta demanda de trabajo. Por lo mismo, los postulantes a empleos deben ser capaces de afrontar un proceso crucial que decidirá su futuro laboral, basándose en la experiencia y habilidades propias para ejercer un puesto de trabajo. Es así como muchas personas, en este caso discapacitadas, cuando buscan mejores oportunidades de vida, se ven enfrentadas a un largo y difícil proceso en la búsqueda de estas mejores condiciones. Lo anterior se grafica en el duro proceso que va desde la entrevista laboral, hasta la integración y participación óptima dentro de la empresa.

Por lo tanto, desde el enfoque de la vulnerabilidad, se asume que existe parte de la población que en base a diferentes factores, son más susceptibles que otros, siendo el caso de la población de personas discapacitadas y foco de nuestra investigación uno de ellos.

Es por eso, que en relación a lo anteriormente expuesto y en base a los hallazgos aportados por este estudio, es posible afirmar que la población de personas con discapacidad aún no está del todo integrada al resto de la sociedad y que si bien existen diferentes leyes y organismos que velan por la

seguridad y bienestar de estos mismos, muchas veces las circunstancias y posibilidades no se encuentran a su alcance de manera óptima.

Por consiguiente, el no contar con las redes necesarias para generar vinculación en diferentes aspectos de su vida, muchas veces dificulta más la posibilidad de desarrollo, principalmente en materia laboral. Por lo mismo, en esta investigación y comparándolo con los datos aportados por el estudio del ENDISC, es posible afirmar que existe una baja cifra de personas que se encuentran trabajando de manera dependiente, lo que se evidenció además, en la poca cantidad de personas en la ACODIC que habían tenido experiencias laborales a lo largo de su vida. No obstante, en base a aquellas que sí experimentaron este proceso laboral, se logra apreciar la existencia de una realización personal, ya que en base a estas experiencias, adquirieron mejores herramientas para vislumbrar una situación real que no muchas veces es experimentada por las personas con discapacidad.

Por lo tanto, la opinión subjetiva de estas personas entrevistadas proporcionó datos relevantes, en donde es posible concluir que la existencia de procesos formales de selección de personal, constituyen un aspecto relevante al comenzar una actividad laboral. Asimismo, la posterior integración con los demás integrantes de la empresa es también importante, ya que éstos constituyen un determinante social en la vida de las personas discapacitadas y en el proceso llevado a cabo, debido a que un buen recibimiento e interacción con los pares fomenta la integración de las personas y genera mayor capital social para la misma empresa.

Además, el desarrollo de actividades productivas y de servicio, fomentan una realización personal y de satisfacción en muchas personas, hecho que fue

percibido por los participantes de forma regulada y estipulada en sus contratos de trabajo pactado con anterioridad entre las partes, cuyas obligaciones y derechos fueron cumplidos en su cabalidad, sin presentar retrasos o incumplimientos tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores.

Por último, es necesario mencionar el tema vinculado a la responsabilidad social empresarial que cada institución debería fomentar, ya que se puede señalar que las condiciones con las que se contaba en las empresas no eran las más adecuadas para los trabajadores con limitaciones físicas, debido a que presentaban una serie de obstaculizadores principalmente de tipo infraestructura para el buen desarrollo de sus funciones, generando así una insatisfacción laboral en torno a este tema relacionado tanto con espacios físicos como de acceso a ellos.

Respecto a cada uno de los supuestos teóricos se puede señalar lo siguiente:

- a. *“Tener discapacidad es padecer de una enfermedad donde se considera a la persona como anormal, incapaz de realizar actividades productivas y laborales”*: En cuanto a este supuesto es preciso señalar que poseer alguna discapacidad actualmente no es tener una enfermedad sino mas bien tener capacidades distintas, que de igual manera y tal como se evidenció en el estudio realizado, no interfería en el normal desarrollo de actividades tanto laborales como personales de los entrevistados que tenían discapacidad, de esa forma se rechaza este supuesto comprendiendo que todos los seres humanos tenemos capacidades, derechos y oportunidades sin

discriminación alguna. Y sobre todo en este estudio el equipo de investigación apreció un grupo determinado de la población que a pesar de poseer capacidades diferenciadas, es capaz de trabajar productivamente y desenvolverse en esta vida de igual forma que el resto de la sociedad.

- b. *“Las personas discapacitadas carecen de habilidades que les permitan acceder a una profesión alcanzando mejores oportunidades de vida”*: en relación a este supuesto y en base a la muestra observada en este estudio, es posible señalar que las personas discapacitadas físicas no carecen de habilidades, siendo completamente falsa esta afirmación, puesto que el acceso a una educación profesional se atribuye a otros factores, que no precisamente se basan en habilidades, sino mas bien recursos financieros, independencia económica, dependencia, etc.

- c. *“Las personas con discapacidad física que se encuentran trabajando realizan actividades laboral de menos importancia que el resto de sus compañeros de trabajo”*: Este supuesto basado en los resultados de esta investigación es netamente falso, debido a que según los mismos relatos de los entrevistados, el trabajo designado a cada uno de ellos era similar al de sus compañeros de funciones, basándose en el contrato de trabajo cuya actividad se expresaba claramente en el mismo.

- d. *“La remuneración que perciben las personas discapacitadas es menor al mínimo percibido por los demás trabajadores que no padecen de deficiencias físicas”*: En relación a este supuesto, el equipo de investigación, en base a los relatos obtenidos, lo considera completamente falso, debido a que la condición de discapacidad no interfiere en la remuneración percibida. Debido a que la discapacidad no constituye un factor de discriminación en torno a salario.

5.2 Limitaciones del Estudio.

A continuación se comentarán las principales limitaciones derivadas del proceso de investigación:

- 5.2.1 El equipo investigador consideró que a pesar de la disponibilidad de participar y de entregar información por parte de la ACODIC, esta institución no contaba con un catastro actualizado y exhaustivo referente a las personas que participaban en cada una de sus organizaciones. Por lo tanto, lo anterior dificultó el proceso de recolección de información, debido al tiempo que se empleó en recopilar aquello.
- 5.2.2 Otras de las limitantes se refieren a las constantes ausencias por parte de la Directora de la ACODIC en la institución, lo cual retardó en cierta forma la recopilación de datos significativos para esta investigación.

5.2.3 Asimismo, el hecho de no haber podido encontrar más personas discapacitadas que hubiesen trabajado para incluirlas dentro de la investigación, se consideró como una pequeña limitante, debido a que de haberlas hallado, nos hubiera entregado más antecedentes y experiencias laborales al estudio. No obstante, se debe destacar que las encontradas constituyen de igual forma una muestra representativa.

5.3 Propuestas de Intervención

En base a lo que se pudo observar mediante la realización del estudio, el equipo investigador considera relevante plantear las siguientes propuestas:

En primer lugar, es pertinente plantear la necesidad de realización de un nuevo estudio ENDICS en Chile, debido a que constantemente la población está sufriendo cambios, sobre todo aquella población discapacitada. Es por esta razón, que se deben actualizar los datos aportados por este estudio para generar nuevas estrategias de intervención, desde los diferentes ámbitos sociales apuntados a la discapacidad e inclusión de los mismos.

Del mismo modo, es necesaria una regulación en materia de políticas públicas, puesto que la existencia de leyes actuales en beneficio de la discapacidad en Chile, no es un tema sentido por los mismos discapacitados, incluso de la ACODIC, debido a que mediante una reunión mantenida con el equipo de investigación y los dirigentes de las organizaciones pertenecientes a la ACODIC, se evidenció su descontento con la aplicación de diversas leyes, que a su parecer no se cumplen. De esa forma una regulación y

verificación exhaustiva de las actuales leyes vigentes que amparan a los discapacitados en Chile, sería una contribución a nuevas formas de intervención, además de modificación y creación de otras leyes para su beneficio

En segundo lugar, profesionales del área social, es decir Trabajadores Sociales, deberían realizar un catastro exhaustivo de cada una de las organizaciones amparadas bajo el alero de la ACODIC, hecho que a su vez permitiría instaurar redes con otras instituciones para optar a programas o generar proyectos destinados a estas personas discapacitadas, contemplando sus diferentes grados y tipos.

Por otro lado, la generación de proyectos de capacitación laboral llevados a cabo por profesionales, sería una forma de contribuir a la necesidad laboral de las personas dentro de esta institución, fomentando diversas formas de trabajo. Asimismo, esto debería incluir una capacitación inicial en diversas áreas, permitiéndoles a las personas discapacitadas, la adquisición de nuevas herramientas que les facilite la búsqueda de un empleo o de un emprendimiento propio.

En lo que respecta a nuestra profesión y campo laboral, existe una nula información sobre el tema de la discapacidad es sus distintos grados y a lo largo del ciclo de vida de las personas. Por lo tanto, es necesario explorar el tema e incorporarlo a la formación educacional universitaria, trasformando este aspecto relevante en un ente de formación profesional adecuada.

De esa forma, al momento de realizar intervenciones en este ámbito o en instituciones como SENADIS y derivados, los profesionales serán capaces

de promover la igualdad de oportunidades, fomentar la participación e inclusión de personas discapacitadas y a la vez se estarán aportando estrategias desde nuestro campo en los diversos sectores, tanto públicos como privados, que permitan avanzar hacia un futuro más inclusivo en nuestra cultura.

De tal modo, la incorporación al Trabajo Social, y a su malla principalmente, de aspectos relativos al tema de discapacidad, constituirían un aporte tanto para el campo de actuación profesional como para las mismas personas discapacitadas, las cuales serían los usuarios agentes de intervención.

5.4 Sugerencias para nuevas Investigaciones

Los resultados obtenidos en la investigación efectuada posibilitan el desprendimiento de las siguientes sugerencias para dar paso a nuevas líneas de investigación en las siguientes materias:

Por el estudio efectuado, al preguntar a las personas discapacitadas respecto a las condiciones físicas en los lugares en los cuales se desempeñaban laboralmente, estos no cumplían con las condiciones de infraestructura para discapacitados, lo que no les permitía moverse de una manera óptima y de acuerdo a la discapacidad física que poseían. Situación que sería interesante analizar y profundizar por medio de la realización de un estudio de tipo cualitativo–descriptivo, cuyo estudio se enfoque en conocer la opinión de las personas discapacitadas respecto a las condiciones óptimas

para desempeñarse laboralmente, involucrando el sentimiento atribuido a las condiciones que se les brinda en sus instituciones laborales.

Por otro lado y en relación a la cantidad de personas discapacitadas físicas que han trabajado o que se encuentran trabajando, situación que se evidenció también en el estudio realizado donde se logró apreciar la existencia de una baja tasa en cuanto a trabajadores dependientes, sería interesante conocer cuáles son estas razones reales de esta situación. Investigación que debería llevarse a cabo mediante un estudio de tipo cualitativo –exploratorio, que permita distinguir las razones que se atribuyen a este hecho.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA.

Libros

PEREZ, Juan Pablo S, y MORA S. De la pobreza a la exclusión social: la persistencia de la miseria en Centroamérica. Costa Rica., 2006,4p

DE HAAN.A . Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, Inglaterra, 1998,3, 10-19.

HERNANDÉZ, Sampieri R., FERNANDEZ, Collado C. y BAPTISTA, Lucio P. , Metodología de la investigación. México. 3ra. Editorial McGraw-Hill. Año 2003. 304P

BUENDÍA, COLÁS y HERNANDÉZ. Etapas del proceso investigador: Población y muestra, Año 1998, 28P., 332P.

BRIONES, Guillermo, "Texto de Metodología de la Investigación Cuantitativa en las ciencias sociales", Bogotá, Colombia, Ed. ARFO Editores e Impresores Ltda., Año 2002.

MARTÍNEZ, Miguel. Comportamiento humano, nuevos métodos de investigación, editorial Trillas, México D.F. Año 1989

Artículos

BUSSO ,Gustavo. Vulnerabilidad Social:nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica inicios del siglo XX . Seminario Internacional de las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en America Latina y el Caribe,(2001)

Síntesis de los principales enfoques, métodos y estrategias para la superación de la pobreza. Ministerio de Planificación y cooperación. División Social, Departamento de Evaluación Social, (2002) .

Convenio 159 de la organización del trabajo , sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Año 1983, Número 159.

Primer estudio Nacional de la Discapacidad- ENDISC-Chile , Año 2004 (p.p .42-43)

NEFF, Max M. Desarrollo a Escala Humana; una Opción para el Futuro. CEPAL. Año 1986

.
[Acciones e investigaciones sociales](#), ISSN 1132-192X, [Nº 10, 2000](#) . 113-152p.

J, Lucas S . Estudio de Fenomenología, Madrid8/8//, 2003.

Tesis

BARRERA, Paulina O. y FRITZ, Mónica R. Integración Laboral de personas con discapacidad físicas pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de Concepción, que se encontraban trabajando durante el año 2008. Tesis de grado para optar al título de Asistente Social. Universidad de Concepción

Paginas Web

CORREA, Paz P .Entrevista al presidente de la Fundación Nacional de Discapacitados Fuente: Diario El Sur - Concepción, Chile, Publicada en la página de la F.N.D. <<http://www.fnd.cl/discapacidad.htm>> [Consulta: 05 de Mayo de 2011].

Enciclopedia libre wikipedia , concepto “Vulnerabilidad” en personalidad. <http://es.wikipedia.org/wiki/Vulnerabilidad>> [Consulta: 19 de Mayo 2011].

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud <<http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/desarrollohumano/oms-clasificacion-01.pdf> [Consulta: 20 de Mayo 2011]

Teoría psicológica de las necesidades planteada por Abraham Maslow en el año 1943. <www.maslow.com [Consulta: 18 de Mayo 2011].

Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile, ENDISC, Año 2004, Informe Ejecutivo, VIII Región del Bio-Bio <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/VIIIregion.pdf>. [Consulta 26 de Mayo 2011]

ANEXOS



Anexo N°1:
Pauta Guía de Entrevistas
Tesis sobre Discapacidad-Trabajo

DATOS:

Entrevistado/a N°	
Sexo	
Edad	
Fecha de realización de la encuesta	
Tipo de discapacidad	
Profesión u oficio	
Fecha de su primera incorporación laboral	
Tipo de Trabajo (Cargo)	

PREGUNTAS:

Caracterización de la 1ra. Experiencia Laboral:

- ¿Cómo tuvo acceso a su primer empleo?
- ¿Dónde se desempeñó laboralmente por primera vez?
- ¿Cuanto tiempo trabajó en ese lugar?

Entrevista:

1. El día de su entrevista laboral, ¿Quién lo recibió?
2. ¿Cómo fue la recepción?
3. ¿Cuánto tiempo se demoraron en atenderlo?
4. ¿Cómo fue la recepción del entrevistador/a?
5. ¿Cómo fue el trato que le dio el entrevistador/a?
6. ¿Cómo se sintió durante su primera entrevista de trabajo? ¿Por qué?

Incorporación:

7. ¿Cómo fue el recibimiento de sus compañeros de trabajo?
8. ¿Notó algo extraño en la forma de actuar de sus compañeros producto de su discapacidad?
9. ¿Cómo fue la interacción con sus compañeros de trabajo durante los primeros días?
10. ¿Lo/a presentaron en todos los departamentos del lugar?
11. ¿Le dieron un recorrido por las dependencias de la institución? ¿Cómo fue el recorrido?

Desarrollo laboral en la institución:

12. ¿El acceso a la institución estaba habilitado para su tipo de discapacidad?
13. ¿Qué facilidades o dificultades de infraestructura encontró en la empresa?

14. ¿Cómo era el espacio que le asignaron para desarrollar las actividades en su primera experiencia laboral?
15. ¿Cree que reunía las condiciones necesarias para su discapacidad?
16. La empresa en la cual llevó a cabo su primer trabajo ¿Contaba con lugares para esparcimiento o recreación? (En relación a tiempo libre, ocio, hora de colación, etc.)
17. ¿Cuáles eran las características de esos espacios?
18. ¿Ud. cree que esos espacios eran adecuados en función de su discapacidad?
19. ¿Qué tipo de tareas le asignaron en su primer trabajo?
20. ¿Sus compañeros realizaban las mismas actividades laborales?
21. ¿Alcanzaba a realizar sus actividades en el tiempo que le indicaban?
22. ¿Le asignaban el mismo tiempo que a sus compañeros para realizar las tareas asignadas?
23. ¿Se percató de algún privilegio u omisión respecto a las tareas que realizaba usted y las que desempeñaban sus compañeros?
24. ¿Cree que su remuneración era coherente con la actividad que realizaba?
25. ¿Cree que su remuneración era similar a la de sus compañeros que realizaban actividades similares?
26. ¿Le pagaban en las fechas pactadas en el contrato de trabajo?
27. ¿Le pagaban el monto pactado?
28. ¿Le cancelaban sus imposiciones?
29. ¿Considera que su condición influyó en la remuneración que recibía?

Relación interpersonal

- 30.** ¿Cómo fue la interacción con los compañeros y compañeras de trabajo durante los meses siguientes a su contratación?
- 31.** ¿Se sintió parte del equipo de trabajo? ¿Por qué?
- 32.** ¿Participó de actividades organizadas fuera del horario laboral?



Anexo N° 2

Evaluacion Encuesta Piloto

I. Claridad de la entrevista.

1. ¿Las preguntas que se le aplicaron durante la entrevista las entendió bien?
2. ¿Entiende las preguntas al momento de leer la entrevista?
3. ¿Cómo encontró las preguntas muy amplias o muy cortas?

II. Vocabulario.

4. ¿Los conceptos utilizados los entiende con claridad?
5. ¿Que modificaciones le realizaría usted a las preguntas que se le aplicaron?.

III. Extensión.

6. ¿Fue complejo para usted el tiempo que dedico a la entrevista?
7. ¿encontró aburrida la entrevista?
8. ¿Encontró la entrevista muy amplia?

IV. Sugerencias

Anexo N° 3:

Resultado Encuesta Piloto

Entrevistado.	Fecha	Hora	Evaluación
E1	24 de junio 2011	19:30 Horas.	<p>1. Claridad: Las preguntas se entienden muy bien me fue súper fácil entenderlas.</p> <p>2. Vocabulario: Los conceptos que se utilizaron fueron claros y precisos nada complicado.</p> <p>3. Extensión: No encuentro que sea extensa la entrevista al contrario me imagine que era larga y aburrida.</p> <p>4. Sugerencias. No tengo ninguna me parece muy buena.</p>

E2	28 de junio 2011	16:45 Horas.	<p>1 Claridad: Las preguntas las están bien claras al menos a mi no me complicaron</p> <p>2. Vocabulario: Los conceptos están bien no modificaría nada en el tema del vocabulario.</p> <p>3. Extensión: Encuentro un poco larga la entrevista pero es porque hay preguntas que dan para eso.</p> <p>4. Sugerencias: Las preguntas podrían ser más cortas o más precisas para poder entender rápido lo que se pretende saber.</p>
E3	4 de julio 2011	18:00 Horas.	<p>1. Claridad: las preguntas se entienden en su formulación muy bien.</p> <p>2. Vocabulario: Las preguntas fueron claras</p>

			<p>no hubieron conceptos o palabras que no fueran claras.</p> <p>3. Extensión: El tiempo que tomó la entrevista no fue largo pero tampoco corto estuvo preciso.</p> <p>4. Sugerencias. La entrevista está bien formulada, pero cambiaría aspectos como el contrato ya que muchos no han trabajado bajo contrato por que pueden perder su pensión.</p>
E4	8 de julio 2011	15:30 Horas.	<p>1. Claridad: Las preguntas fueron claras y directas a lo pretendían saber.</p> <p>2. Vocabulario: El vocabulario lo encontré bien no hubo nada que me complicara o no entendiera.</p>

			<p>3. Extensión: No larga, no la encuentro</p> <p>4. Sugerencias: Pueden hacer más preguntas relacionadas con el por qué no seguimos trabajando en los lugares, ya que los motivos siempre son por la discapacidad.</p>
--	--	--	---

Anexo N° 4:

Carta de Solicitud de Apoyo para Fundación Nacional de Discapacitados.

Concepción, Domingo 19 de Mayo de 2011

Sr. Alejandro Hernández
Presidente y Director Ejecutivo
Fundación Nacional de Discapacitados

En primer lugar quisiéramos enviarle un cordial saludo, esperando que nuestra solicitud pueda ser bien acogida por vuestra institución.

Somos alumnos de 5º año de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en éste primer semestre nos encontramos realizando nuestra Tesis para optar al grado de licenciado en Trabajo Social, cuyo tema es: ***“Percepción que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”***.

Razón por la cual nos gustaría obtener un apoyo por parte de su institución, para poder acceder a información necesaria para la realización de nuestro estudio. Cabe señalar además que este proceso está siendo guiado por el Sr. Héctor Abarca Díaz (habarca@ucsc.cl - Fono 2345485), docente de la nuestra carrera de Trabajo Social de la U. Católica de la Santísima Concepción.

A la vez, nos comprometemos a remitirles nuestra tesis una vez finalizada. Dicho estudio tendrá lugar durante los meses de Marzo a Agosto aproximadamente.

A continuación se presentan los integrantes del estudio:

- Geraldine Nicole Sanhueza Ortiz, Rut 16.761.255-5, Fono: 77826984.
- Jacqueline Elizabeth Vargas Aranda, Rut 15.927.853-0, Fono 85453394.
- Pedro Osmar Burgos Silva, Rut 16.286.707-5 , Fono: 86408915

Esperando una pronta respuesta y sin otro particular se despide Atentamente

Equipo de Investigación.

Anexo N° 5:

Carta de Solicitud de Apoyo para ACODIC

Concepción, Domingo 19 de Mayo de 2011

**Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción
(ACODIC)**

En primer lugar quisiéramos enviarle un cordial saludo, esperando que nuestra solicitud pueda ser bien acogida por vuestra institución.

Somos alumnos de 5º año de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en éste primer semestre nos encontramos realizando nuestra Tesis para optar al grado de licenciado en Trabajo Social, cuyo tema es: ***“Percepción que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”***.

Razón por la cual nos gustaría obtener un apoyo por parte de su institución, para poder acceder a información necesaria para la realización de nuestro estudio. Cabe señalar además que este proceso está siendo guiado por el Sr. Héctor Abarca Díaz (habarca@ucsc.cl - Fono 2345485), docente de la nuestra carrera de Trabajo Social de la U. Católica de la Santísima Concepción.

A la vez, nos comprometemos a remitirles nuestra tesis una vez finalizada. Dicho estudio tendrá lugar durante los meses de Marzo a Agosto aproximadamente.

A continuación se presentan los integrantes del estudio:

- Geraldine Nicole Sanhueza Ortiz, Rut 16.761.255-5, Fono: 77826984.
- Jacqueline Elizabeth Vargas Aranda, Rut 15.927.853-0, Fono 85453394.
- Pedro Osmar Burgos Silva, Rut 16.286.707-5 , Fono: 86408915

Esperando una pronta respuesta y sin otro particular se despide Atentamente

Equipo de Investigación.

Anexo Nº 6:

Carta de Apoyo de Tesis de la Fundación Nacional de Discapacitados.



Señorita

Santiago, Junio 06 de 2011

Geraldine Sanhueza Ortiz

Estudiante de Trabajo Social

Universidad Católica de la Santísima Concepción

Presente.

REF: Apoyo a

Tesis.

Estimada Geraldine y compañeros de tesis:

Junto con saludarles muy cordialmente, confirmamos a través de la presente nuestro apoyo y guía en el proceso de Tesis que abordará el tema de la ***“Percepción que tienen las personas con discapacidad física respecto a su primera experiencia laboral”***.

Ofrecemos: (1) Información que está publicada en nuestro sitio web www.fnd.cl, la cual agradeceremos citar la fuente (2) Entrevista telefónica con Presidente y Director Ejecutivo de Fundación Nacional de Discapacitados y (3) Publicación de la tesis terminada, en la sección [Estudios y Documentos](#) de nuestro portal web. **Solicitamos** a ustedes, por la importancia del tema

que abordan, favor nos remitan el trabajo en formato PDF, una vez que lo tengan terminado.

La Misión que nos alienta, es la de ayudar a crear condiciones favorables para la plena integración social de todas las personas con discapacidad y sus familias, miles de niños, jóvenes y adultos en situación de exclusión y vulneración de derechos que viven en Chile y América Latina.

Motivándolos a seguir con tan interesante trabajo de investigación y que este les sirva de aliciente en su vocación profesional,

Les saluda cordialmente,

Alejandro Hernández

Presidente y Director Ejecutivo

Fundación Nacional de Discapacitados – www.fnd.cl

Consultor Internacional en Discapacidad

Teléfonos: (56-2) 221 86 15 / 09 296 08 63

Santiago de Chile

Educación y Promoción en Discapacidad.

Anexo N° 7:

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

Acepto participar de manera voluntaria en el estudio que pretende conocer la “Percepción que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral”, A través de una entrevista que será grabada y mediante la cual se mantendrá en anonimato mi identidad.

Teniendo en conocimiento estas condiciones, el declarante acepta participar en el proceso investigativo que se enmarca en el desarrollo del trabajo de tesis de las Srtas. Geraldine Sanhueza O., Jacqueline Vargas A. y el Sr. Pedro Burgos S; alumnos del programa de Licenciatura de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

Firma_____

Concepción, ___ de Octubre de 2011.

Anexo N° 8:
Malla Temática

Objetivo general: “Describir la percepción de las personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de Concepción (ACODIC), respecto a su primera experiencia laboral.

Objetivo específico	Categorías	Sub categorías
1. Caracterizar la percepción de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al trato que recibieron por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo durante su primera experiencia laboral.	Percepción del trato recibido en la entrevista de trabajo	Trato previo a la entrevista de trabajo
		Trato durante la entrevista de trabajo
	Percepción del recibimiento de los compañeros de trabajo en su primera experiencia laboral	Recibimiento y presentación
		Recorrido por la institución
	Interacción con los compañeros durante los primeros tres meses de trabajo	Interacción dentro de la jornada laboral
		Interacción fuera de la jornada laboral
2. Conocer la percepción de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto de las actividades asignadas en su primera experiencia laboral.	Actividades asignadas en su primera experiencia laboral	Tipo de actividad asignada
		Tiempo definido para realizar las actividades
3. Describir la percepción de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto a las remuneraciones obtenidas durante su primera experiencia laboral.	Remuneración obtenida	Aspectos legales de la remuneración
		Aspectos comparativos de la remuneración
4. Conocer la percepción de las personas con discapacidad física de la ACODIC, respecto al espacio físico donde desarrollaron sus primeras actividades laborales.	Espacio asignado a las actividades laborales	Acceso a la institución
		Espacio asignado para las actividades laborales
		Espacio físico complementario

