



PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATOLICA
DE VALPARAISO

Facultad de Filosofía y Educación.
Escuela de Pedagogía.
Carrera de Educación Diferencial.

Estudios de Casos sobre calidad de vida de personas con Discapacidad Intelectual, insertadas laboralmente, en la comuna de Providencia, Santiago, y ciudad de Valparaíso, entre los años 2012-2013.

TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN Y AL TÍTULO DE PROFESOR DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL, CON MENCIÓN EN RETARDO MENTAL Y TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE ESPECÍFICO.

Profesor Guía : Domique Manghi H.
Estudiantes : Daniela González V.
Jessica López G.
Claudia Monterrey B.
Loreto Olguín A.

Junio 2013

RESUMEN

El presente estudio cualitativo, trata sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, en la comuna de Viña del Mar y Providencia, del año 2012 y 2013. Se busca analizar cómo esta inserción laboral incide en la calidad de vida de los sujetos de estudio.

Esta investigación se realiza en base a las ocho dimensiones propuestas para medir la calidad de vida por Verdugo y Shalock en el año 2002, las cuales son: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, desarrollo físico, autodeterminación, inclusión social, y derechos.

Dentro del modelo metodológico para este estudio, se realizaron entrevistas y encuestas, al sujeto con discapacidad intelectual, su familia, sus compañeros de trabajo y su centro de formación. Así, se pudo realizar una descripción de cada sujeto de estudio, clasificar barreras y facilitadores que se presentan actualmente en su proceso de inserción laboral y el rol del educador diferencial, en cuanto a los aportes para mejorar la calidad de vida de los estudios de caso.

ABSTRACT

This qualitative study is a case study on the employment of people with intellectual disabilities, in Viña del Mar and Providence, in 2012 and 2013. The study analyzes how this employment affects the quality of life.

This research is performed based on the eight dimensions proposed to measure the quality of life for Verdugo and Shalock in 2002, which are: emotional, interpersonal relationships, material well-being, personal development, physical development, self-determination, social inclusion, and rights.

Within the methodological model for this study, Interviews and surveys were conducted to subject with intellectual disabilities, their families, their coworkers and their training center. Thus, it could provide a description of each study subject, classify barriers and facilitators who are currently in the process of employment and the role of the Special Teacher in terms of contributions to improving the quality of life of the case studies .

Agradecimientos.

A Felipe, Marcelo, Sandra, Patricio y sus familias, a quienes les debemos nuestro trabajo y que amablemente han abierto sus puertas para contarnos sus historias de vida, que son un ejemplo para continuar trabajando en pro de repetir esta hermosa experiencia que ha sido la inserción laboral, con otras personas. A nuestra profesora Dominique quien nos ha guiado en nuestro último paso para ser profesionales.

A mis compañeras y amigas Claudia, Daniela y Loreto quienes han sido una fortaleza importante para mí en estos años, con quienes he compartido penas y alegrías, y con quienes de la mano finalizo este proceso universitario.

Por último y no menos importante a mi familia, en especial a mi madre, mi pilar fundamental a quien le debo la vida, quien con sus consejos y optimismo apoyó desde el comienzo, mi opción de vida, mi vocación para trabajar en el área de la educación especial, y con su cariño incondicional ha sido más fácil transitar en este largo trayecto que ha sido mi carrera. A mi tío Antonio quien me crió como una hija más, quien me entregó valores y conocimientos, y sentó los cimientos de la persona que soy ahora, por cada cuidado y preocupación, a través de estos años y por siempre escucharme, darme el consejo acertado y enseñarme a nunca rendirme.

Jessica López González.

Al haber finalizado esta importante etapa de mi vida, en la cual he pasado por varios procesos tanto de crecimiento, aprendizajes y emociones diversas, quiero agradecer principalmente a todos los integrantes de mi familia que me han apoyado entregándome ánimo, cariño y valorando mi labor. Principalmente a mi madre Miguelina Galindo, quien a pesar de la distancia siempre ha estado al tanto y preocupada de mi desarrollo y progreso para ser una futura profesional.

Por otra parte, quiero agradecer a mis amistadas las cuales han estado a mi lado apoyándome, y entregándome ánimo, tanto en mi aprendizaje respecto al ámbito de la educación diferencial como al de vida en general. Así también, agradecer a mis amigas del grupo de tesis con quien he vivido gran parte de la etapa universitaria, con las cuales hemos pasamos por triunfos, derrotas, ansias, y alegrías. De igual forma, agradecer a Juan Pablo por estar a mi lado interesándose y valorando mi alternativa de vida en cuanto a trabajar en base a la diversidad e inclusión social, entregándome amor y paciencia.

Finalmente, agradecer a nuestra profesora de tesis Dominique Manghi, la cual ha sido una guía y cimiento fundamental para finalizar la última etapa como estudiante universitaria. Igualmente, agradecer a Felipe, Sandra, Marcelo, Patricio y sus familias, por participar en nuestra tesis aceptando ser los estudios de caso en nuestra investigación, compartiendo sus experiencias de vida.

Claudia Monterrey Beltrán.

A mis padres y hermano primero que a nadie, a quienes debo lo que soy en todo sentido, quienes me han dado un hogar hermoso, la oportunidad de estudiar y crecer siempre juntos, , con todas nuestras diferencias e igualdades, esto es con ustedes y para ustedes, los amo.

A mis amigos, que dentro de este proceso han sido un apoyo en momentos difíciles y una hermosa compañía en la alegría de vivir, son mi familia, la que se escoge en la tierra. Especialmente a mi amiga y compañera de hogar, Nicole Vera, no hay palabras que expliquen todo lo que hemos vivido, gracias.

A mis compañeras de tesis, que a pesar de pasar momentos académicos y personales difíciles siempre pudimos salir adelante y concluir esta etapa de nuestra vida. A la profesora Dominique Manghi, quien periódicamente nos apoyó, escuchó y compartió en la construcción de este trabajo.

A las familias de Patricio, Marcelo, Felipe y Sandra por permitirnos conocerlos y convertirse en los pilares de nuestro trabajo en terreno, para recuperar sus experiencias de inserción laboral y plasmarlo en las siguientes páginas como conocimiento para generaciones futuras, tanto compañeras como profesionales que hacen de la educación diferencial una forma de vida que llena el corazón propio como de familias, comunidades junto con esperar, trabajar y creer en el sueño de una sociedad inclusiva y rica en diversidad.

Finalmente, a mi tío Pancho, quien desde el cielo sé que me cuida en cada paso, en la vida misma.

Daniela González Valdés.

Agradezco a mi familia, mis padres y mis cuatro hermanas, los cuales siempre han estado a lo largo de mi vida y mi proceso como estudiante, otorgándome su apoyo hacia mis metas y proyectos, y valorando mi vocación hacia el mundo de la discapacidad, respeto por la diversidad y la educación inclusiva, especialmente a mis padres, Liliana Almonacid y Pablo Olguín, que han sido un soporte importante para ser lo que soy hoy en día, dándome su apoyo incondicional, tanto en logros como derrotas.

Así mismo, agradezco a mi amor, Pablo Pandolffo, quien ha estado a mi lado entregándome amor y apoyo incondicional en mis metas, ayudándome en momentos difíciles, y con el cual he compartido grandes momentos y alegrías. A mis amigos de infancia, que han estado presentes a lo largo de mi vida y crecimiento como persona, apoyándome y compartiendo junto a mí en todos mis desafíos, penas y alegrías, con los cuales he pasado grandes episodios de mi vida. Conjuntamente agradezco a mis compañeras y amigas de tesis, con las cuales he crecido como estudiante y han sido un soporte importante durante mis años universitarios, finalizando juntas una meta para empezar nuevos desafíos profesionales.

Por último es importante agradecer a nuestra profesora de tesis Dominique Manghi, guía y pilar fundamental para finalizar la última etapa como estudiante, y a Felipe, Sandra, Marcelo, Patricio y sus familias, por participar en nuestro estudio de caso para realizar nuestra investigación, compartiendo sus experiencias afectuosamente junto a nosotras, permitiendo dar a conocer los derechos que tienen las personas con discapacidad para poder desenvolverse como seres autónomos en la sociedad, otorgándoles las oportunidades y apoyos necesarios.

Loreto Olguín Almonacid.,

ÍNDICE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Resumen | 2 |
| Agradecimientos | 3 |
| Índice | 7 |
| Introducción | 9 |
| Capítulo I | |
| 1.1 Planteamiento del Problema | 12 |
| Capítulo II Fundamentación teórica | |
| 2.1 Concepto de Discapacidad Intelectual | 20 |
| 2.1.1 La Discapacidad Intelectual como concepto multidimensional | 23 |
| 2.2 Discapacidad Intelectual, vista del modelo ecológico | 30 |
| 2.2.1 Concepto de inclusión social | 32 |
| 2.2.1 Concepto de Calidad de Vida | 36 |
| 2.3 Ámbito socio laboral en la Discapacidad Intelectual para mejorar la Calidad de Vida. | 39 |
| 2.3.1 Formación en centros laborales en el ámbito de la Educación Especial de personas con Discapacidad Intelectual | 47 |
| 2.4 Políticas públicas y marco legal en Chile de la inserción laboral para personas con Discapacidad Intelectual | 53 |
| Capítulo III Marco Metodológico | |
| 3.1 Metodología de investigación | 58 |
| 3.2 Objetivos | 59 |
| 3.3 Diseño Estudios de Caso | 60 |
| 3.4 Selección de Casos | 61 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.5 Casos a Estudiar | 62 |
| 3.6 Definición de instrumentos técnica de recolección de información | 64 |
| 3.7 Metodología de Análisis de datos | 69 |
| 3.8 Procedimiento o etapas de investigación | 73 |
| Capítulo IV Hallazgos | |
| 4.1 Descripción estudios de caso | 76 |
| 4.1.1 Descripción Caso 1 | 77 |
| 4.1.2 Descripción Caso 2 | 98 |
| 4.1.3 Descripción Caso 3 | 115 |
| 4.1.4 Descripción Caso 4 | 130 |
| 4.2 Facilitadores y Barreras | |
| 4.2.1 Facilitadores comunes según las dimensiones de Calidad de Vida | 144 |
| 4.2. Barreras comunes según las dimensiones de Calidad de Vida | 158 |
| 4.3 Rol del Educador Diferencial en la formación laboral y la Calidad de Vida. | 147 |
| Capítulo V Conclusiones | |
| 5.1 Conclusión | 159 |
| Capítulo VI Referencias Bibliográficas | |
| 6.1 Referencias Bibliográficas | 169 |
| 6.2 Revistas y artículos científicas | 181 |
| Capítulo VII Anexos | 185 |

INTRODUCCIÓN.

Para comenzar, se ha de mencionar que el ser humano, es un ser social inmerso en un contexto cultural, histórico político y económico. Muchas veces, las características de estos contextos determinan las posibilidades que tienen las personas para participar de forma activa en el desarrollo de la sociedad, haciendo ejercer sus derechos y deberes (Lacasa y Herranz, 1989).

Esta constante búsqueda del ser humano por participar dentro de una sociedad determina diferentes aspectos de su personalidad, relación con el entorno y dependiendo de la satisfacción de ello, se puede decir que la calidad de vida se compone entendiendo este último concepto como: “Un estado deseado de bienestar personal que es: multidimensional, tiene propiedades éticas o universales y émicas (propias de una cultura), tiene componentes objetivos y subjetivos; y está influenciada por factores personales y ambientales” (Verdugo, Ibáñez, y Arias, 2007).

La Calidad de Vida, según la concepción actual refleja un modelo multidimensional planteado por Schalock y Verdugo (2002), que abarca valores positivos y experiencias de vida, factores que son sensibles al contexto cultural y vital incluyendo estados deseados en el bienestar personal, esto solo se puede describir en las ocho dimensiones propuestas por estos actores que son; bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, inclusión social, derechos, empleo, bienestar físico y autodeterminación.

Existe un grupo dentro de la población, con la condición de discapacidad intelectual, entendiéndose está como: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual en la conducta adaptativa, sociales y prácticas. Diversas investigaciones señalan que las personas con discapacidad intelectual, al mejorar su Calidad de Vida, mejoran también su ámbito socio laboral e inclusión social. Es por ello que el trabajo especialmente si es remunerado, proporciona a las personas con discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir activamente del desarrollo del grupo familiar y de su comunidad. El acceder a un

puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos económicos, según FONADIS (2006), también permite establecer redes sociales, favorece la participación y el trabajo, lo cual, juega un rol central en la inclusión social de las personas con discapacidad, favoreciendo así su calidad de vida.

Es por este motivo que el presente trabajo de titulación, es un estudio de casos, de cuatro sujetos en la comuna de Viña del Mar y Providencia, que busca conocer de que manera la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual influye en su calidad de vida, para esto se contactó al micro y meso sistema, para poder determinar desde todas las perspectivas la visión que tienen tanto la familia, los compañeros de trabajo y el centro de formación del sujeto que está insertado.

El trabajo de titulación se sustenta bajo una exhaustiva revisión bibliográfica que se realizó en base a las definiciones del concepto de discapacidad Intelectual propuesto por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual (AAIDD) del año 2010. Además, de un estudio y análisis sobre el concepto de Calidad de Vida y las dimensiones que participan según Schalock y Verdugo (2010); finalmente se revisó la ley 20.422, la cual entró en vigencia en Chile en el año 2010, su objetivo principal 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 la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

El siguiente estudio es de corte cualitativo, el cual tomó como base para su construcción, la revisión bibliográfica, análisis de 4 estudios de caso y los actores relevantes en el proceso de inserción laboral que son el sujeto, su microsistema desde la familia y el mesosistema involucrando al centro de formación para el trabajo y contexto laboral (compañeros de trabajo).

La inserción laboral plena de personas con discapacidad intelectual en Chile es una realidad distante, es por ello que la relevancia de los casos escogidos

es poder extraer información que señale condiciones contextuales favorables para llevar a cabo este proceso.

CAPITULO I.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .

1.1 Planteamiento del problema

Se considera que la vida en el trabajo ofrece a los seres humanos la posibilidad de sentirse útiles y autónomos; para una persona con Discapacidad Intelectual (en adelante, DI), se suma a lo anterior el hecho que un empleo no es sólo cuestión de dinero, sino que constituye una forma de insertarse a la sociedad, ser partícipe de ella, y además integrarse a los servicios que está ofrece (Salanova, Gracia y Peiró, 1996). Junto con esto, es que en el año 1992, se marca un cambio en términos sociales con el nuevo paradigma de DI, que anteriormente enmarcaba el retraso mental como un rasgo propio del individuo, para luego definirlo y llegar a la visión o concepción integral de la persona, de la interacción con otros, y de cómo el contexto condiciona dichas interacciones (Verdugo, 2002). Tomando en cuenta este cambio a nivel conceptual, se establece que dichas interacciones deberían estar dadas en un aspecto multi dimensional , que debiese otorgar a las personas con DI un nivel significativo de calidad de vida, puesto que los sujetos, al incorporarse a un trabajo remunerado perciben una serie de beneficios personales tales como; la convicción que su vida tiene sentido y la capacidad de ponerse metas personales y sociales, el trabajo le da sentido a sus vidas sintiéndose contribuyentes en la sociedad, satisfaciendo sus necesidades básicas y mejorando su calidad de vida, para finalmente autoafirmarse y trascender de sí mismos, mejorando la relación con los demás (FONADIS, 2006). Sin embargo para que esto pueda efectuarse, debería existir una formación previa para el trabajo de las personas que presentan necesidades de apoyo, derivadas de DI, que debiese estar enfocado en pro de la inclusión plena en la sociedad, ya sea desarrollando habilidades a nivel escolar o de centros laborales para poder en un futuro ingresar al mundo laboral (Verdugo, 1994).

De acuerdo a los beneficios personales que se mencionaron anteriormente, podemos decir que para las personas con DI al participar en un trabajo remunerado, comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.

Además el trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, lo que se contrapone totalmente al estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado, junto con esto les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida (Fonadis,2006). En cuanto a la interacción, un trabajo en un ambiente de equidad con personas en situaciones regulares y de diferente edad, les permite auto-afirmarse y trascender de sí mismos, y así mejorar constantemente su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana (Fonadis, 2006).

En cuanto a lo mencionado con anterioridad, específicamente el último punto, es crucial en el desarrollo del área de participación y roles sociales, área que involucra uno de los tópicos del enfoque multidimensional propuesto por la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAIDD), para la evaluación de las personas con DI, puesto que desde un paradigma inclusivo, la interacción entre distintas personas fomenta la cultura y el enriquecimiento de las relaciones interpersonales, dando paso a una sociedad inclusiva y no discriminadora, libre de prejuicios y que acepte la diversidad (Luckasson, Cols., 2002).

A modo de contextualizar la situación laboral en nuestro país, el 10 de febrero del 2010, entró en vigencia en Chile la Ley N°20.422, que establece normas sobre Igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad. Dentro de las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades, esta ley hace referencia a varios ámbitos, dentro de los cuales se mencionan medidas en educación, trabajo, accesibilidad a la información, al entorno físico y transporte.

En este documento, se define a una persona con discapacidad como aquella persona “que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, va impedida o

restringida su planificación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Según esto se especifica en el artículo n° 43, respecto a la capacitación e inserción laboral, que es el Estado, quien 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 en especial deberá velar por:

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

En el mismo sentido, es también el Estado que deberá custodiar en cuanto a las condiciones de las personas con discapacidad en lo que respecta a la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social (MIDEPLAN, 2010). Para lograr esto, se busca desarrollar de forma directa o a través de terceros, programas e incentivos junto con la creación de instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes (MIDEPLAN, 2010).

Destacable es también el artículo n° 45 de la Ley 20.422, que la contratación en organismos públicos de personas con discapacidad es de forma preferente, siempre y cuando esté en igualdad de condiciones de mérito en comparación a un sujeto sin discapacidad.

Respecto a la capacitación laboral, la ley señala que, “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” (MIDEPLAN,2010).

Además los sujetos con discapacidad tendrán la posibilidad de celebrar un contrato de aprendizaje sin límite de edad, el cual sólo pueden celebrar las empresas con el prestador de servicio hasta los 21 años de edad de un trabajador regular, esto queda expresado tanto en la Ley N° 20.422 en su artículo 47, y publicado por la Inspección del Trabajo (Dirección del trabajo, s/a) De esta forma podemos contextualizar, la realidad y las oportunidades reales de trabajo, que se pueden otorgar a las personas con discapacidad, realidades que existen y que están enmarcadas en las normativas chilenas.

En relación con lo anterior, se pueden obtener las siguientes estadísticas laborales, cinco años antes que insertará esta nueva ley, se estable que en Chile, el 29,2%, que corresponde a 569.745 personas con discapacidad, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado, dicho dato deja ver que existe más de un 60% de la población con discapacidad, que no, realizan un trabajo remunerado, lo que demuestra que hay una clara preferencia por aquellas que carecen de algún tipo de discapacidad.(RSE, 2005)

Esto afecta directamente a las personas con DI, en cuanto a la inserción laboral, ya que dependiendo del grado de discapacidad que tiene la persona, menor es la opción laboral que se presenta. Según las cifras que se manejan en Chile, 1 de cada 3 personas con DI leve realiza un trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con DI moderada lo hace, y sólo 1 de cada 8 personas con DI severo posee un trabajo remunerado (RSE, 2005).

Estudios realizados por la Fonadis, en el 2005 comprueban que el 14,4% de las personas que no trabajan en Chile, entre 15 y 64 años, corresponden a personas con discapacidad. En cambio, de las personas que realizan trabajo remunerado en el país, sólo el 8,8% son personas con discapacidad. Esto representa una diferencia de prevalencia de 5 puntos porcentuales entre las personas con discapacidad que no trabajan y las que sí lo hacen. Por cada 4

personas con discapacidad que trabajan remuneradamente, 7 personas con discapacidad no lo hacen. Por cada 2 personas sin discapacidad que trabajan remuneradamente, 3 personas con discapacidad no lo hacen. De cada 3 personas de la población general que no trabajan hay 4 personas con discapacidad que no trabajan. Mejorando las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan, se reduciría el impacto de la discapacidad en un 39% (FONADIS, 2006).

En cuanto a estas estadísticas que son indicadores que reflejan el campo laboral para las personas con discapacidad actualmente, que nos contextualizan en el fondo en cuanto a la organización social en la que vivimos, y nos da indicios para poder trabajar como educadores diferenciales, que están consientes y manejan las normativas legales que se dan en el país.

La Educación Especial vive un proceso de cambio de paradigma reflejado en políticas públicas nacionales e internacionales. El nuevo paradigma de la Educación Inclusiva desafía a la formación de profesores a redefinir las funciones que tradicionalmente ha ejercido un profesor de Educación Especial o Diferencial sin perder de vista su identidad profesional. (Manghi, Julio, Conejeros, Donoso, 2012). De esta forma, en el área de formación laboral para personas con DI, es el educador quien precisa conocer diferentes áreas relacionadas con el estudio del ser humano, en cuanto a sus procesos vitales, desarrollo, funcionamiento intelectual y las interacciones que el sujeto establece con el entorno (Fierro, 2000).

En base a la situación actual de la inserción laboral de personas con DI, y tomando en cuenta el aporte que puede realizar el profesor del área de Educación Diferencial, entregando herramientas para que las personas con DI logren ser autónomas por sí solos, y por ende mejoren su calidad de vida (Guajardo, 2010), es que se pretende mediante esta investigación, conocer y describir de que forma la nueva experiencia de inserción laboral, modifica la calidad de vida de los sujetos con DI que se encuentran trabajando, y sobre todo el impacto de esto en cada dimensión abordada, como lo es el bienestar emocional y material, relaciones interpersonales, autodeterminación, inclusión social, derechos y empleo.

Por lo anteriormente mencionado, se hace necesario dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación, para complementar y aportar a esta área; ¿De qué manera la inserción laboral ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual? planteándonos las siguientes preguntas que orientan nuestra investigación del problema, respecto a:

- ¿Cuál es la visión que tienen las personas con DI en cuanto a su experiencia de inserción en el mundo laboral, y la mejora en la calidad de vida?
- ¿Cuál es la visión que tiene la familia de los sujetos de estudio de casos, respecto su inserción laboral y la mejora en la calidad de vida?
- ¿Cuál es la apreciación del entorno laboral de los sujetos de estudio, respecto a la inserción laboral y la mejora en su calidad de vida?
- ¿Cuál es la percepción de los centros de formación, en cuanto a su rol en la formación e inserción laboral de los sujetos de estudio, y la mejora en su calidad de vida desde qué están trabajado?
- ¿Cuál es el aporte de los educadores diferenciales, en cuanto a orientar a los cuatro actores de estudio de caso, sobre los derechos para inclusión laboral?

En relación con lo anterior, se presenta el capítulo del marco teórico, y en profundidad se exponen los tópicos abordados en el planteamiento del problema, sobre el concepto de discapacidad intelectual como un modelo multidimensional, la inclusión social, el concepto y las dimensiones de la calidad de vida, la formación de las personas con DI en los centros laborales, las políticas públicas y la situación laboral en Chile para la gente con DI.

CAPÍTULO II.
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Este capítulo abordará los temas que darán los lineamientos generales y el respaldo teórico, que sustentan nuestro estudio de investigación, cuyo objetivo es responder las preguntas de nuestro problema de investigación. Cabe mencionar que cada temática está fundamentada según los diversos autores que fueron consultados, y los cuales aportan las instancias más significativas para cada uno de los temas abordados. En primer lugar el capítulo trata la evolución del concepto de Discapacidad Intelectual según la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (Luckasson, et al., 2002), el enfoque multidimensional propuesto por la misma asociación y la importancia de la inclusión social y la calidad de vida de las personas con DI.

En segundo lugar, cómo es la realidad en el ámbito socio laboral en el cual se desarrollan los estudios de caso, para luego anclar la temática con la formación que reciben en los centros laborales las personas con DI , desde el enfoque de la educación especial.

En tercer lugar y para finalizar, se hace referencia a políticas públicas y el marco legal de la inserción laboral en Chile, realizando un contraste con la situación laboral de inserción para personas con DI en otros países.

2.1. Concepto de Discapacidad Intelectual.

Para referirnos al concepto de Discapacidad Intelectual, se hace necesario contextualizar su constructo, el cual se entiende como una idea abstracta o general integrada por elementos organizados, basada en un fenómeno observado, en el contexto de una teoría (Schalock et al, 2007).

Actualmente el constructo de discapacidad se centra en la expresión de limitaciones en el funcionamiento individual en un contexto social el cual representa una desventaja substancial para el individuo. La discapacidad tiene su origen en una condición de salud que da lugar a algún déficit en el cuerpo y las estructuras, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación en el contexto de los factores personales y ambientales. (Schalock et al, 2007).

El constructo de DI se engloba dentro del constructo general de discapacidad descrito anteriormente (Schalock et al, 2007). El concepto de Discapacidad intelectual ha surgido para enfatizar o realzar la perspectiva ecológica, centrándose en la interacción persona-ambiente, dando paso al reconocimiento de que la aplicación sistemática de apoyos individualizados puede mejorar el funcionamiento del individuo y tiene en cuenta la búsqueda y la comprensión de la identidad de discapacidad, cuyos principios toman en cuenta aspectos como la autoestima, el bienestar subjetivo, orgullo, las alternativas políticas y el compromiso con la acción política (Powers et al, 2005).

Es así como la discapacidad intelectual se define o caracteriza *“por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años”* (Luckasson et al, 2010).

A partir de esta definición, podemos establecer las siguientes características (AAIDD)

Tabla1.

| Edición | AAIDD, décima edición |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Premisas de la Definición | <ol style="list-style-type: none"> 1. Las limitaciones en el funcionamiento deben ser consideradas en un contexto comunitario u en el ambiente típico de los individuos según su edad y cultura. 2. Una evaluación valida ha de considerar la diversidad cultural y lingüística así como las diferentes formas de comunicación y las características sensoriales motrices y conductuales. 3. Junto a las limitaciones coexisten capacidades. 4. El propósito principal de describir las limitaciones es la generación |

| | |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>de perfiles de apoyo.</p> <p>5. Si se ofrecen los apoyos apropiados durante el periodo necesario, el funcionamiento en la vida de las personas con Discapacidad Intelectual mejorará generalmente.</p> |
| CI | <p>Dos desviaciones típicas por debajo de la media. Este se evalúa con instrumentos apropiados y considerando el error estándar de media propio de cada test. Estos instrumentos deben valorar limitaciones y puntos fuertes de estos.</p> |
| Conducta Adaptativa | <p>Se entiende como un conjunto de habilidades sociales, conceptuales y prácticas que las personas utilizan para desenvolverse en la cotidianidad. Las limitaciones en este ítem afectan tanto la vida diario como los cambios o modificaciones demandadas por el ambiente y deben ser consideradas en cuatro dimensiones (Las cuales se detallan en el apartado de modelo multidimensional).</p> <p>Las limitaciones significativas en la conducta adaptativa, se establecen utilizando medidas estandarizadas con normas y baremos de la población general (con y sin discapacidad), estando definidas por la existencia de dos desviaciones típicas por debajo de la media en uno de los tres tipos de conducta adaptativa o al obtener puntuaciones en conjunto sobre medidas estandarizadas en las habilidades conceptuales, sociales y prácticas.</p> |
| Edad Inicio | <p>Antes de los 18 años.</p> |
| Diagnóstico | <p>Dependiendo de los propósitos (si es diagnosticar, clasificar y/o planificar apoyos). La persona con Discapacidad Intelectual puede ser clasificada de diferentes formas:</p> <p>a) Según la intensidad de apoyos que necesite</p> |

| | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> b) Según su CI c) Según las limitaciones que obtenga en conducta adaptativa d) Según la etiología determinada. e) Según el estado de salud mental. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Características de la Discapacidad Intelectual. Luckasson, R., et al. (2002).

El concepto de DI, engloba distintas dimensiones dentro de su definición, mencionadas dentro del concepto de conducta adaptativa, por lo cual se dice que es un enfoque multidimensional en la concepción de la persona con la descrita condición.

A continuación, se presenta cada dimensión del concepto.

2.1.1 La Discapacidad Intelectual como concepto multidimensional

En el año 1992, se marca un cambio radical del paradigma de la Discapacidad Intelectual (DI), ya que se aleja la idea de definir la DI como un rasgo propio del individuo para plantear un modelo ecológico y contextual en el cual la concepción se basa en la interacción de la persona y el contexto. (Verdugo, 2003).

A partir de ello, y teniendo presente que en todo individuo las limitaciones coexisten con capacidades, se comienza a construir un concepto de la definición de DI propuesta bajo un marco teórico multidimensional. El término multidimensional nace en el año 1992, buscando obtener información relevante sobre necesidades individuales en diferentes dimensiones que, a su vez, deben relacionarse de manera directa con niveles de apoyo apropiados. (Luckasson, Cols, 2002).

El objetivo de determinar niveles de apoyo para mejorar el funcionamiento humano, es articular estrechamente la evaluación realizada con la intervención,

tomando aspectos tanto personales como del contexto del individuo. Esta meta ha sido valorada y mantenida en la última definición de retraso mental propuesta en el año 2002; a pesar de ello, y con el fin de ver a la persona con DI como un ser integral inmerso en un contexto altamente demandante, es que en esta última edición se precisa, aun más, el contenido de algunas dimensiones propuestas, tales como: habilidades intelectuales, conducta adaptativa, salud, participación, incorporando una dimensión nueva, contexto (Luckasson, et al., 2002).

Es así como en el año 2002, cuando se propone una definición de Discapacidad Intelectual con un marco compuesto por 5 dimensiones. (Luckasson, y Cols., 2002) las cuales son 1) habilidades intelectuales, 2) conducta adaptativa, 3) Salud, 4) participación y 5) contexto. Además de una representación sobre el papel que juegan los apoyos en el funcionamiento humano de cualquier persona.

El siguiente cuadro muestra la interacción de los componentes descritos:

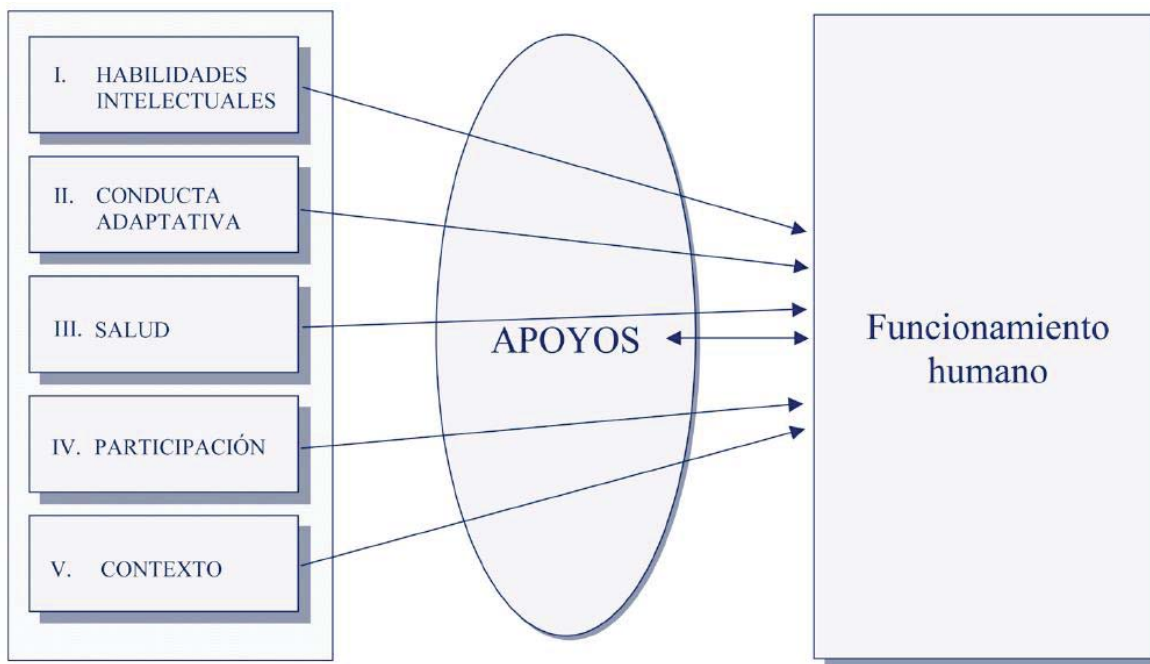


Imagen N°1 Dimensiones del concepto de Discapacidad Intelectual y apoyos para mejorar el funcionamiento humano (Luckasson, et al., 2002).

Dimensión I:

Habilidades intelectuales: Refiere a la capacidad mental general que incluye aspectos como el razonamiento, la planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia.

Dimensión II:

Conducta adaptativa: Suscribe el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana.

Estas Habilidades de conducta adaptativa están estructuradas en tres tipos: conceptuales, sociales y prácticas. Según (Luckasson et al, 2002), en esta dimensión no hay que olvidar que:

a) Las limitaciones en conducta adaptativa afectan a la vida diaria y a las habilidades para responder a las demandas y cambios ambientales.

b) Las limitaciones que encontremos han de ser consideradas junto con las otras cuatro dimensiones del modelo.

c) La presencia o ausencia de habilidades adaptativas tienen diferente relevancia dependiendo de si lo que deseamos es diagnosticar, clasificar o planificar apoyos.

d) Las limitaciones adaptativas significativas han de estar basadas en pruebas estandarizadas y en normas y baremos de la población general.

Así, las distintas habilidades quedan según la AAID de la siguiente forma:

Tabla nº2

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Habilidades adaptativas conceptuales: Lenguaje (receptivo y expresivo) Lectura y escritura Conceptos sobre el dinero Autodirección</p> <p>Habilidades adaptativas sociales: Interpersonal Responsabilidad Autoestima No ceder fácil ante la manipulación No ser ingenuo Seguimiento de reglas Acatamiento de normas Evitar victimización</p> | <p>Habilidades adaptativas prácticas: Actividades cotidianas: Comer, Desplazarse, Aseo, Vestido Actividades instrumentales cotidianas: Preparación de comidas, Mantenimiento de la casa, Uso de transportes, Uso de la medicación, Uso de las monedas, Uso del teléfono Habilidades ocupacionales</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: “Habilidades Conceptuales Sociales y Prácticas” (Luckasson, et al., 2002).

Dimensión III:

Salud: Entendido como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

El estado de salud física y mental facilita o inhibe el nivel de funcionamiento de una persona, de ahí la importancia de esta dimensión. El ambiente en el que un individuo vive, aprende, juega, se socializa e interactúa con otros, influye en su funcionamiento y participación. Los factores ambientales pueden no favorecer adecuadamente a un sujeto, en este caso, los servicios de salud física y mental han de proporcionar las ayudas y los tratamientos oportunos.

Esta dimensión cobra importancia a la hora de evaluar el desempeño de una persona con DI, ya que para valorar los estados de salud las siguientes consideraciones: 1) las condiciones de salud física y mental pueden afectar a la evaluación de la inteligencia y de la conducta adaptativa, por ejemplo, la desatención o falta de reacción puede ser causada por deficiencias nutricionales o problemas de sueño, 2) la medicación (anticonvulsivos, psicotrópicos, entre otros.) puede afectar a las actividades y a la realización de los tests, 3) La medicación también puede afectar a la evaluación de la conducta adaptativa, las destrezas motoras gruesas y finas, las destrezas comunicativas, entre otros, 4) las condiciones de salud física y mental han de reflejarse en las necesidades de

apoyo. En ocasiones para un mejor rendimiento en el funcionamiento y participación es necesario prestar atención primeramente a la salud física y mental del individuo. (Medina, 2010).

Dimensión IV:

Participación: El desempeño de la persona en actividades reales en ámbitos de la vida social que se relaciona con su funcionamiento en la sociedad; la participación se refiere a los roles e interacciones en el hogar, trabajo, ocio, vida espiritual, y actividades culturales.

El interés central radica en observar cómo el individuo interacciona con el mundo material y social. Un funcionamiento adecuado está caracterizado por la extensión de los compromisos que mantiene con su ambiente (atiende a, interacciona con, participa en). (Medina, 2010)

En cuanto a los roles sociales, los individuos realizan actividades que se consideran normales para su grupo de edad de referencia, así por ejemplo, realizar las actividades propias de la edad, asistir a un centro educativo, vivir y trabajar en la comunidad, entre otros, son actividades que es necesario valorar.

Según (Medina, 2010), la participación, interacción y rol social están influidas por las oportunidades y por como la persona afronta individualmente este reto; es por ello relevante tenerlas en cuenta dentro de la multidimensionalidad del concepto de discapacidad intelectual. Además cabe destacar dentro de esta dimensión que:

a) La participación se refiere al desenvolvimiento y ejecución de tareas en situaciones reales, esto indica el grado de desenvolvimiento e incluye la respuesta de la sociedad al nivel de funcionamiento del individuo.

b) Las dificultades de participación e interacción pueden ser el resultado de un problema de accesibilidad de recursos, de no acomodación y/o de falta de servicios.

c) Las dificultades en participación e interacción frecuentemente limitan el acceso a roles sociales valorados, como pueden ser el rol de trabajador, ocupar un cargo dentro de un comité, etc.

Dimensión V:

Contexto: Las condiciones interrelacionadas en las que viven las personas su vida cotidiana; el contexto incluye factores ambientales (por ejemplo, físico, social, actitudinal) y personales (por ejemplo, motivación, estilos de afrontamiento, estilos de aprendizaje, estilos de vida) que representan el ambiente completo de la vida de un individuo. (Verdugo y Schalock, 2010).

El contexto representa una perspectiva ecológica, lo que significa que los ambientes naturales son la principales fuente de influencia sobre la conducta humana (Bronfenbrenner, 2002). La evaluación del contexto es un componente del juicio clínico y esencial para comprender el funcionamiento de la persona desde tres puntos: el medio, las circunstancias, el ambiente o perspectivas en el que tiene lugar la conducta. El ambiente se ve transformado por sus miembros, quienes, a su vez, se ven transformados por el ambiente y la persona es un determinante activo de su propio desarrollo, (Medina, 2010).

Para valorar un entorno o contexto como saludable, debiesen existir tres instancias, las cuales con: 1) Proporción de oportunidades, 2) Fomento del bienestar y 3) Promoción de la estabilidad.

El contexto en el que se desenvuelve una persona debe relacionarse con las otras cuatro dimensiones descritas en el modelo multidimensional de la Discapacidad Intelectual; el contexto puede tener diferente relevancia dependiendo del propósito que tengamos una vez conocido el diagnóstico, la clasificación y/o planificación de apoyos. Finalmente, la evaluación del contexto no se realiza con instrumentos estandarizados, por lo que es necesario utilizar un juicio integral y clínico para valorar el funcionamiento y proveer los apoyos que necesita la persona.

Según la AAIDD, (2002) *“La discapacidad intelectual, no es algo que se tiene, como los ojos azules; Ni algo que se es, como ser gordo o delgado; no es un trastorno médico, ni un trastorno mental, es un particular estado de funcionamiento que comienza en la infancia, es multidimensional y es afectado positivamente por los apoyos. En el modelo de funcionamiento se incluye el contexto (...) que según un comprensivo y correcto entendimiento de la discapacidad intelectual requiere un acercamiento multidimensional y ecológico que refleje la interacción del individuo con su medio ambiente, la independencia de éste, las relaciones, contribuciones, la participación en la escuela y la comunidad”*.

Además de estas cinco dimensiones, el segundo componente del modelo multidimensional es el papel que juegan los apoyos y su influencia en el funcionamiento individual, estos apoyos son determinados una vez realizada la evaluación de las cinco dimensiones (AAIDD, 2002)

Los *apoyos* son recursos y estrategias que se dirigen a promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de un individuo, así como para mejorar su funcionamiento individual. Un *sistema de apoyos* es el uso planificado e integrado de las estrategias de apoyo individualizadas y de los recursos que acompañan los múltiples aspectos del funcionamiento humano en múltiples contextos. Ejemplos de ello son los sistemas organizativos, incentivos, apoyos cognitivos, instrumentos, ambiente físico, habilidades/conocimiento y habilidad inherente, (Verdugo, y Schalock, 2010). Por último, según los mismos autores, se entiende como el funcionamiento humano, según esta perspectiva y lo explicitado anteriormente, al enfrentamiento de todas las actividades vitales de una persona.

Así como la persona es concebida por distintas dimensiones, estas son también influidas por el contexto en el cual se desenvuelva la persona. Lo cual se detalla en el siguiente apartado.

2.2 Discapacidad Intelectual vista del Modelo Ecológico

Como se menciona en los capítulos anteriores, el concepto de DI es multidimensional, ya que abarca las diversas dimensiones de la vida de una persona; a su vez, estas dimensiones son influenciadas según el contexto en el cual se desenvuelve la persona.

Para explicar esta influencia del sistema, se utilizará el modelo ecológico postulado por (Bronfenbrenner, 2002). Según este modelo, los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana, el funcionamiento integral de las personas está determinado en función de la interacción de ésta con el ambiente o entorno que le rodea.

Lewin (1936), fue uno de los pioneros que mantuvo que la conducta surge en función del intercambio de la persona con el ambiente, lo cual expresó en la ecuación: $C = F(P, A)$; (C = conducta; F = función; P = persona; A = ambiente). Esto lleva al autor a considerar el desarrollo humano como una progresiva acomodación entre un ser humano activo y sus entornos inmediatos (también cambiantes). Pero este proceso, además, se ve influenciado por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por contextos de mayor alcance en los que están incluidos esos entornos (Bronfenbrenner, 1979).

La traducción que se ha de hacer al concepto de DI, es que el sujeto irá adaptándose a los ambientes que le rodean y forman parte de su vida cotidiana (familia, amigos, hospital/consulta, trabajo, entre otros.) y viceversa (también los entornos próximos deberán transformarse en función de las nuevas circunstancias personales del sujeto cuando éste enferma). Hay que tener en cuenta que éstos no son los únicos influjos que el sujeto va a recibir, ya que existen otros contextos más amplios (ideología, cultura, políticas sanitarias, entre otros.) que van a influenciarlo (Bronfenbrenner, 1976).

De estas premisas surge lo que (Bronfenbrenner, 1976, 1977, 1977, 1979, 1992) denomina el “ambiente ecológico” entendido como un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente. Desde

esta óptica el contexto en el que vive y se desarrolla el enfermo incluye factores situados a diversos niveles, más o menos cercanos y que ejercen influencias directas y/o indirectas.

En base a lo anterior es que se definen tres entornos ecológicos principales del sujeto, definiendo macrosistema, mesosistema y microsistema, entendidos como:

- **Microsistema:** Es el nivel más cercano al sujeto, e incluye los comportamientos, roles y relaciones característicos de los contextos cotidianos en los que éste pasa sus días, es el lugar en el que la persona puede interactuar cara a cara fácilmente, como en el hogar, el trabajo, sus amigos (Bronfenbrenner, 1976, 1977, 1977, 1979, 1992).
- **Mesosistema:** Según (Bronfenbrenner, 1979) “comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente (familia, trabajo y vida social). Es por tanto un sistema de microsistemas. Se forma o amplía cuando la persona entra en un nuevo entorno” (Bronfenbrenner, 1979). Es decir, vendría a representar la interacción entre los diferentes ambientes en los que está inmerso el sujeto.
- **Exosistema:** “Se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja, entre otros.)” (Bronfenbrenner, 1979).
- **Macrosistema:** Situándose en un plano más distante pero igualmente importante, es necesario tomar en consideración la influencia de factores ligados a las características de la cultura y momento histórico-social. Bronfenbrenner nos llama la atención sobre el siguiente aspecto: “en una sociedad o grupo social en particular, la estructura y la sustancia del micro-, el meso- y el exosistema tienden a ser similares, como si estuvieran contruidos a partir del mismo modelo maestro, y los sistemas funcionan de manera similar. Por el contrario, entre grupos sociales

diferentes, los sistemas constitutivos pueden presentar notables diferencias. Por lo tanto, analizando y comparando el micro y mesosistema y los exosistemas que caracterizan a distintas clases sociales, grupos étnicos y religiosos o sociedades enteras, es posible describir sistemáticamente y distinguir las propiedades ecológicas de estos contextos sociales” (Bronfenbrenner, 1979).

De modo que, este enfoque nos señala la importancia de considerar al sujeto como una persona en progresiva acomodación a sus entornos inmediatos (también cambiantes): familia, amigos, hospital, etc., e influida por las relaciones que se establecen entre estos contextos y otros más grandes en los que está incluido. Tomar en consideración estos aspectos nos ayudará a discernir qué reacciones son propias de la persona y cuáles están provocadas por los entornos más inmediatos (micro-, mesosistema) o más distantes (exo-, macrosistema) y nos facilitará perfilar intervenciones más adecuadas, para mejorar de esta manera el funcionamiento total de la persona. (Bronfenbrenner, 1976).

Cuando se trabaja para mejorar el funcionamiento humano, se trabaja directamente para lograr una inclusión social plena, la que se desarrolla en el siguiente apartado.

2.2.1 Concepto de inclusión social

Según Britton y Casebourne (2002), a pesar de que el término de inclusión social se usa profusamente a escala internacional, no existe un consenso real sobre lo que significa la inclusión social, ni sobre la forma que debería tener una sociedad, un país o un planeta caracterizados por la inclusión social. Para Bates y Davis (2004), “inclusión social significa asegurar que las personas con discapacidad psíquica acceden de forma plena y adecuada a las actividades, los papeles sociales y las relaciones junto a personas sin discapacidad. Según Laparra y Pérez (2009), a pesar de la complejidad y el carácter dinámico del fenómeno, hay un cierto consenso en torno a su naturaleza multidimensional que incluye dificultades o barreras en diversos aspectos: la participación económica (empleo, carencia de ingresos, privación de ciertos bienes y servicios básicos); la

participación social (aislamiento, conflictividad familiar y social), la participación del bienestar público (no acceso o acceso muy limitado a una vivienda digna, a la sanidad o a la educación) y a la participación política.

Ainscow, Booth y Dyson (2006) refieren que la presencia de este concepto en el marco de los contextos educativos que denominamos ordinarios es determinante para que éstos puedan, si existe voluntad y determinación, innovar sus prácticas en sintonía con los valores hacia la inclusión que con solemnidad se declaran en tantos textos, normas y declaraciones nacionales e internacionales y que, sin embargo, con tantas dificultades, reticencias y restricciones se llevan a la práctica.

De modo que no se pretende caer en la ingenuidad de pensar que la educación escolar es la puerta más importante para paliar los procesos de exclusión social, ni en los casos de extrema pobreza, ni en otros menos dramáticos. (Bonafant, Esombra y Ferrer, 2004); (Dyson, 2006); (OREALC/UNESCO, 2007), pero es una de ellas, y nuestra responsabilidad como educadores es que lo que hagamos puertas adentro de la escuela sea parte de la solución y no parte del problema (Echeita, 2008).

En relación a que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, es la primera frase de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. El autor Blanco (2006) postula que hoy, más de 50 años más tarde, aún existen millones de personas con discapacidad cuyos derechos humanos se encuentran seriamente limitados o totalmente negados, la preocupación central de la inclusión es transformar la cultura, la organización y las prácticas educativas de las escuelas comunes para atender la diversidad.

Según el Seminario Internacional “Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas”, realizado el 13 y 14 de diciembre del 2004, las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades y a la plena inserción social. (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT,

PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación, 2004). Esto implica además ofrecer oportunidades a las personas con discapacidad de participar y decidir qué hacer con su propia vida, y no sólo a nivel personal, sino que además, es importante implicar a la sociedad (meso y macrosistema) en cuanto a las políticas sociales centradas en la inclusión y en una verdadera participación ciudadana (Arias, Ibáñez y Verdugo, 2009). Llevar a la práctica este principio de inclusión va más allá de una opción técnica, lograr que las personas con discapacidad alcancen el máximo de desarrollo, que sean mirados en sus potencialidades y no se les encasille en su discapacidad, para generar un cambio cultural y conseguir enriquecer la visión de la sociedad que queremos. (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación, 2004).

Según Vega (2011) en Chile frente a la discapacidad, se están adoptando medidas relevantes en cuanto a recursos económicos y a políticas públicas que pretenden hacer más participes a las personas con discapacidad de la vida en comunidad. A lo anterior se suma la reciente elaboración de dos instrumentos que contribuirán a la inclusión social de las personas con discapacidad: el Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad 2004-2010(1) coordinado por FONADIS, en que todos los sectores de la actividad pública comprometen esfuerzos y recursos, y el Plan Nacional por la Igualdad y la Discriminación (2), elaborado por el Ministerio Secretaría General de Gobierno. Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación, (2004). Si bien, aún queda mucho por recorrer para lograr avances significativos en esta materia, el cambio en la concepción de la discapacidad nos ayuda a mirar con otros ojos a este colectivo. De observarlos de lejos desde una ventada cerrada, o de contemplarlos a través de un vidrio que distorsiona la realidad, hemos pasado a verlos caminando a nuestro lado, pudiendo escuchar sus deseos, esperanzas, miedos y sueños (Vega, 2011).

No obstante, Pereyra (2003) menciona que aún hay una visión en la sociedad con relación a las personas con discapacidad intelectual, ya que estas son vistas como personas especiales, incapaces de hacer cosas por sí mismas, incapaces de entender o de comunicarse, incapaces de tomar sus propias decisiones, son personas en las que no se puede confiar y a las que se puede engañar fácilmente. En el ámbito laboral son consideradas trabajadoras menos valiosas debido a su discapacidad, de modo que la sociedad no les da una oportunidad para demostrar sus habilidades y capacidad. Sin embargo, (Sastre, 2010) refiere que nos encontramos en un momento de cambio que tiene como designio fundamental el de respetar la diversidad de cada uno de los miembros de una sociedad, incluyendo como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho a las personas con discapacidad.

De modo que se debe seguir promoviendo “una mirada diferente hacia las personas con discapacidad, centrada en primer término en su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad que los demás, y en segundo lugar en una condición (la discapacidad) que le acompaña, y que requiere en determinadas circunstancias de medidas específicas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones que el resto de personas” (Palacios y Bariffi 2007).

De acuerdo a Sastre (2010) la inclusión social no es algo que la persona con discapacidad aprenda sino que es esencialmente algo que la sociedad en su conjunto promueve, contextos de pertenencia social, de participación para todas y todos los ciudadanos, con independencia de las condiciones o circunstancias personales.

Es necesario cambiar la opinión de la sociedad; ésta necesita reconocer que las personas con discapacidad intelectual son ciudadanos con los mismos derechos, oportunidades, responsabilidades como cualquier otra persona, siendo totalmente capaces de tener una vida independiente, con un trabajo, una familia, una casa, entre otros (Pereyra, 2003). Se trata de poder escoger, como cualquier persona, cómo y dónde queremos vivir. Se trata de poder participar de manera

abierta y diversa en los todos los asuntos de la comunidad, de nuestra sociedad. (Lacasta, 2010).

Para Palacios y Romañach (2008) las personas con discapacidad pueden contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de mujeres y hombres sin discapacidad, tomando en cuenta la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se debe eliminar cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

Hacer valer el derecho a la participación dentro de la comunidad, con equidad e igualdad de oportunidades, trae consigo personas desempeñando un rol activo dentro de la sociedad, mejorando así su calidad de vida, ya que se le incluye de forma adecuada al entorno y contexto en el cual se desenvuelve. De modo que en el siguiente apartado se retomará el concepto de calidad de vida.

2.2.2 Concepto de Calidad de Vida.

El concepto de Calidad de vida tiene sus inicios en épocas remotas, desde el tiempo de Platón y Aristóteles quienes aludieron a términos como el bienestar y la felicidad. Desde entonces, este concepto ha sufrido reformulaciones hasta llegar a ser el eje de la planificación centrada en la persona, la evaluación de resultados y por consiguiente la mejora en el funcionamiento individual y la Calidad de Vida, (Felce y Schalock, 2004).

La concepción, el uso de los conceptos y el avance de los estudios en este ámbito es lo que ha evolucionado, llegando así a la definir la Calidad de vida como:

“Un estado deseado de bienestar personal que es: multidimensional; tiene propiedades éticas o universales y émicas (propias de una cultura); tiene componentes objetivos y subjetivos; y está influenciada por factores personales y ambientales” (Verdugo, Ibáñez, y Arias, 2007).

La Calidad de Vida, según la concepción actual expone un modelo multidimensional planteado por Schallock y Verdugo (2002), que abarca valores positivos y experiencias de vida, factores que son sensibles al contexto cultural y vital incluyendo estados deseados en el bienestar personal.

Este modelo está compuesto de ocho dimensiones, las cuales a su vez están compuestas de indicadores que dan señal del nivel alcanzado en cada área.

Las dimensiones básicas de calidad de vida según Schallock, R. y Verdugo, M. (2002), se entienden como un conjunto de factores que componen el bienestar personal y cada una representa factores que componen el bienestar personal. En conjunto representan el rango sobre el cual el concepto de Calidad de vida se extiende y define.

La siguiente Tabla n°3, presenta cada dimensión propuesta para determina la Calidad de Vida en diferentes dimensiones, a su lado se encuentran indicadores que dan cuenta de aspectos que refieren a cada ámbito:

| <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores más comunes</i> |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Bienestar Emocional | Alegría, autoconcepto. Ausencia de estrés |
| Relaciones Interpersonales | Interacciones, relaciones de amistad, apoyos |
| Bienestar Material | Estado financiero, empleo, vivienda |
| Desarrollo Personal | Educación, competencia personal, realización |
| Bienestar Físico | Atención sanitaria, estado de salud, actividades de la vida diaria, ocio. |
| Autodeterminación | Autonomía/control personal, metas y valores personales, elecciones |
| Inclusión Social | Integración y participación en la comunidad, roles |

| | |
|----------|-----------------------------------------|
| | comunitarios, apoyos sociales |
| Derechos | Legales y humanos (Dignidad y respeto). |

Fuente: *Indicadores de Calidad de Vida de cada Dimensión* Schalock, R y Verdugo, M. (2002/2003. p. 34).

El resultado de la calidad de vida, está influenciado por características personales (estado de salud y conducta adaptativa); Variables contextuales (apoyo social percibido, tipo de residencia, número de actividades domésticas en las que se participa, disponibilidad de transporte, ganancias y actividades integradas); y características de proveedores (puntuación de estrés laboral, satisfacción en el trabajo, atención al personal de trabajo), (Verdugo, Ibáñez y Arias, 2007)

En el ámbito de la Discapacidad intelectual, el concepto de calidad de vida no difiere del resto de la población. De hecho, el modelo descrito proyecta un consenso con principios conceptuales básicos de calidad de vida, (Schalock y Verdugo, 2006):

- a) La calidad de vida se compone de los mismos indicadores y relaciones que son importantes para todas las personas sin excepción.
- b) Se logra cuando las necesidades de una persona se ven satisfechas y se tiene la oportunidad de mejorar en las áreas vitales más importantes
- c) Tiene componentes subjetivos y objetivos, pero es fundamentalmente la percepción del individuo la que refleja la calidad de vida que experimenta
- d) Se basa en las necesidades, las elecciones y el control individual
- e) Es un constructo multidimensional influido por factores personales y ambientales, como las relaciones íntimas, la vida familiar, amistad, el trabajo, el barrio, la ciudad o lugar de residencia, la vivienda, la educación, la salud, el nivel de vida y el estado de la propia nación.

En relación con lo anterior, en cuanto al perfil de apoyo para mejorar la calidad de vida, el cual son recursos y estrategias organizados para apoyar el funcionamiento humano, Schalock (2001) propone:

“Si queremos mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, es necesario que comprendamos dos cosas: 1) los predictores significativos de la calidad de vida incluidos factores personales, variables del entorno, características del proveedor y autodeterminación, y 2) el importante papel que la conducta adaptativa y la competencia personal desempeñan en la propia vida. Cuanto mejor comprendamos la conducta adaptativa y la competencia personal, estaremos mejor capacitados para reunir nuestros mejores esfuerzos en formación, apoyos, ayudas técnicas y en proporcionar oportunidades y la posibilidad de elegir a aquellos cuyas experiencias vitales han sido más limitadas que las vuestras y las más”.

Todos estos planteamientos se recogen en la última definición que la AAIDD (2010) ha publicado y partir de estas premisas se abren distintas líneas de investigación, reflexión y debate. Ya que al mejorar la Calidad de Vida de una persona, mejora también su Ámbito socio laboral, tema que se trata en el siguiente apartado.

2.3 Ámbito socio laboral en la discapacidad intelectual para mejorar la calidad de vida e inclusión social.

Mencionando a Rafael de Lorenzo (2004), la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso de reestructuración social de inclusión, es por esto que el trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidad, la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad, porque acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos económicos, según FONADIS (2006): permite establecer redes sociales, favorece la participación y el trabajo, lo cual, juega un rol central en la inclusión social de las personas con discapacidad, favoreciendo así su calidad de vida.

Un aspecto importante que mejora la calidad de vida y fomenta la autodeterminación es la calidad de vida laboral, el cual es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace ya más de 30 años” (Kiernan y Marrone, 1997). Se hace imprescindible considerar que la calidad de vida laboral es un movimiento social que es interdependiente con otros aspectos de la vida. La calidad de vida laboral no es una simple serie de servicios o programas o un menú de beneficios y compensaciones ofrecidas por los empleadores a sus empleados, esto de hecho, sería un concepción muy primitiva, (Elizur y Shye, 1990). Es más bien un compromiso filosófico de desarrollar una relación interactiva entre el trabajador y el empleador. Lo que sería la productividad y la satisfacción laboral, la gerencia participativa y la flexibilidad, como conceptos claves para las organizaciones sobre calidad de vida laboral, producen en general un desafío a los individuos, a la organización y a la sociedad (Kiernan y Marrone, 1997).

Por otro lado, si nos detenemos en el constructo “calidad de vida laboral” y lo relacionamos con la vida de las personas con discapacidad intelectual se debe ser cautos, ya que al hablar de calidad de vida laboral (Eggleton,1999) refiere que debemos descentrarnos de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, mirando el tema con una mayor amplitud de miras, puesto que tal y como lo exponen (Segurado y Agulló, 2002) la calidad de vida laboral no incluye sólo las necesidades del trabajador, sino también la interacción entre las expectativas del lugar de trabajo y esas necesidades individuales. Por lo mismo, es posible establecer que, cuando haya congruencia entre dichas expectativas y necesidades, la satisfacción del sujeto será alta, mientras que si el trabajador falla o desconoce las expectativas de la organización o viceversa, la satisfacción y correspondencia de la calidad de vida laboral del individuo será baja, de modo que recae la importancia de hacer esa salvedad, puesto que en ocasiones se aborda esta temática centrándose netamente en el sujeto con discapacidad intelectual, obviando la importancia que tiene la empresa o el lugar de trabajo donde se desempeñará el mismo (Segurado y Agulló, 2002).

En este sentido, la expansión del mercado laboral a personas con discapacidad intelectual (y en general) promueve el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad, mediante la capacitación de esas personas para acceder a la información, recursos, y relaciones inherentes a un lugar de trabajo integrado y a la comunidad, y que resultan en un empleado valorado y satisfecho (Verdugo, 2006).

En relación a esto último, el ambiente laboral que se genere, así como también la modalidad de trabajo que se implemente, puede repercutir de diversas formas en la calidad de vida laboral de una persona con discapacidad intelectual. Esto bajo los postulados de Jahoda, Kemp, Riddell y Bank (2007), los cuales describen en su artículo *A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities*, un estudio realizado por los investigadores Eggleton (1999), en donde investigaron sobre el impacto del empleo en la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, bajo una muestra de cincuenta individuos en edades comprendidas entre 19-42 años; la mitad de ellos estaba en empleos competitivos y la otra mitad estaban en empleos protegidos. El autor señala que en esta investigación se usó el cuestionario de calidad de vida de Schalock, el cual pretendía medir la satisfacción, competencia, productividad, independencia, integración, entre otros aspectos. Los resultados obtenidos en esta investigación señalan que los participantes con empleo competitivo alcanzan niveles significativos de calidad de vida, mientras que los que están bajo el empleo protegido o desempleados no presentan el mismo nivel.

Es así, como un ambiente real de trabajo, otorga a las personas con discapacidad intelectual un significativo nivel de calidad de vida, puesto que estos, al incorporarse a un trabajo remunerado perciben una serie de beneficios personales, dentro de los cuales se pueden encontrar los descritos por Acción RSE (2005), tales como:

- Las personas con discapacidad intelectual al participar en un trabajo remunerado, comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y

sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.

- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, lo que se contrapone totalmente al estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite auto-afirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.

En cuanto a lo mencionado con anterioridad, en el último punto, de realizar una actividad remunerada, es crucial en el desarrollo del área de participación y roles sociales, del enfoque multidimensional propuesto por la AAIDD, puesto que una interacción entre distintas personas fomenta la cultura y el enriquecimiento de las relaciones interpersonales, dando paso a una sociedad inclusiva y no discriminadora, libre de prejuicios y que acepte la diversidad (Booth y Ainscow, 2002)

Por ende la inclusión de los alumnos con discapacidad en numerosos sistemas educativos, impulsa un efecto dominó en los sucesivos niveles educativos, hasta llegar a la formación laboral de los alumnos, lo cual contribuiría en lo que respecta a la a la formación de habilidades socio laborales, siendo esto de gran beneficio a la hora de estar incluidos en el sistema laboral. (Booth y Ainscow, 2002)

Una nueva perspectiva en esta área debiese establecer un modelo de inclusión y cooperación que demanda nuevas oportunidades para desarrollar un

trabajo digno y compatible con sus capacidades. Ha de contribuir a desarrollar su autonomía e independencia, en pro de una mejora en la calidad de vida como la de las personas sin discapacidad, (Hernández et al, 2008).

Logrando con esto, un factor muy importante como lo es la autodeterminación, la cual tiene, dos significados principales para comprender el concepto: como un “concepto personal, refiriéndose a cuestiones de causalidad y control personal en la conducta y acción humana, y como un concepto aplicado a grupos de personas refiriéndose a sus derechos de determinar su propio estado político y autogobierno. La manera más usada del término es entenderlo como un derecho político, lo que influye directamente en la comprensión del constructo en los servicios y apoyos para personas con discapacidad (Wehmeyer et al, 1996).

Una de las definiciones de autodeterminación más aceptada y difundida por científicos y profesionales es la de Michael Wehmeyer (1996), quien cuenta con un gran número de investigaciones sobre el tema: “Autodeterminación se refiere a actuar como el principal agente causal de su vida y hacer elecciones y tomar decisiones respecto a la calidad de vida propia, sin influencias o interferencias externas innecesarias”.

Por lo tanto, es el proceso por el cual la acción de una persona es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre su calidad de vida, libre de influencias externas o interferencias. La conducta autodeterminada es una característica disposicional de la persona. En términos operativos, las acciones autodeterminadas relejan cuatro características principales: *autonomía, autorregulación, capacitación psicológica (“empowerment”) y autorrealización* (Wehmeyer, 1996).

Estas cuatro características principales surgen a medida que las personas adquieren los “*elementos componentes de la autodeterminación, entre los que se incluyen la elección y la toma de decisiones, la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la adquisición de habilidades; el lugar de control*

interno; la autoeficacia positiva y las expectativas de resultado; el autoconocimiento y la comprensión”, (Wehmeyer, 1996).

Siguiendo a Wehmeyer y Schalock (2002), el comportamiento auto determinado se refiere a cuatro características esenciales:

- La persona actuó de forma autónoma.
- La(s) acción(es) era(n) autorregulada(s).
- La persona inició y respondió al (a los) evento(s) de manera “psicológicamente competente”.
- La persona actuó de forma autorrealizadora.

Se considera que una conducta es autónoma si la persona actúa: según sus propias preferencias, intereses, y / o capacidades e independientemente, libre de influencias externas o interferencias no deseadas. La mayoría de las personas no son completamente autónomas o independientes; por lo tanto, la autonomía refleja la interdependencia de todos los miembros de la familia, amigos, y otras personas con las que se interactúa diariamente, así como las influencias del ambiente y la historia (Monereo, 2001).

La autorregulación permite que las personas analicen sus ambientes y sus repertorios de respuestas para desenvolverse en estos ambientes y para tomar decisiones sobre cómo actuar, para actuar, y para evaluar los resultados obtenidos y revisar sus planes cuando sea necesario. Tradicionalmente, la autorregulación incluye auto monitorización, autoevaluación y, según el resultado de esta, autoevaluación y auto refuerzo (Núñez et al, 2006),

Según Wehmeyer, Kelchner y Richards (1996), La capacitación psicológica está relacionada con varias dimensiones del control percibido entre las que se incluyen la cognitiva, personalidad, y áreas motivacionales de control percibido. Las personas autodeterminadas actúan con la convicción de que:

- a) son capaces de realizar las conductas necesarias para conseguir unos determinados resultados en su ambiente y,
- b) si ejecutan tales conductas, obtendrán los resultados deseados.

La autorregulación, consiste en actuar a partir del conocimiento de uno mismo, de los puntos fuertes y de las limitaciones, para sacar el máximo provecho de ello (Torre, 2008).

Por lo tanto, las personas autodeterminadas son conscientes de sí mismas, puesto que utilizan el conocimiento sobre sí mismas de manera global y bastante precisa, así como sobre sus capacidades y limitaciones, y lo aprovechan de un modo beneficioso (Torre, 2008).

Según FEAPS (2003), existen buenas y malas prácticas en cuanto a la adquisición de la autodeterminación en el área de formación ocupación y trabajo, estas serían:

Buenas prácticas:

- Posibilitar que las personas con discapacidad intelectual opinen sobre el servicio y actividades que llevan a cabo, realizando una crítica constructiva.
- Posibilitar la participación y responsabilidad en el trabajo, haciendo uso de sus derechos.
- Apoyar y favorecer las capacidades y valores de las personas con discapacidad intelectual, para que logren con éxito sus objetivos, favoreciendo la colaboración, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- Conocer y trabajar con las familias intentando que se impliquen en el trabajo de sus hijos/as, favoreciendo su valoración personal dentro de ellas.
- Conocer a las personas con discapacidad intelectual en todas las áreas de su vida, no solo en el área en la que nuestra labor profesional interactúa con ellas.
- Posibilitar el uso de los Servicios comunitarios. Informar de las tareas a realizar, opciones laborales y formativas del mercado y del Servicio, en

relación a los gustos y competencias de las personas, favoreciendo la confianza en sus posibilidades.

- Recoger las demandas formativas de las personas, generando planes de formación enfocados a sus intereses.
- Posibilitar la elección de las personas, favoreciendo su autoconocimiento y el de los demás.

Malas prácticas:

- No favorecer que las personas con discapacidad intelectual elijan entre diversas opciones.
- Decidir, sin tener en cuenta la opinión de las personas con discapacidad intelectual, en qué lugar de trabajo tienen que estar.
- Mostrarnos y actuar de un modo proteccionista, impidiendo que las personas maduren.
- Exigir que las personas con discapacidad intelectual estén siempre en las mismas condiciones emocionales de estabilidad en el trabajo.
- Tender a la rigidez en los horarios, sin respetar los ritmos de la persona.
- Poner "techo" a sus capacidades y posibilidades.
- Frenar la participación de las personas con discapacidad intelectual en la dinámica diaria.
- No dar información suficiente de las tareas y desarrollo del día.

El listado de buenas y malas prácticas, consiste en acciones que puede realizar un profesional, al momento de concretar la práctica, de igual forma en estas acciones se puede hacer partícipe a diferentes agentes, como lo son la familia y organización o comunidad, los cuales poseen un papel fundamental respecto de propiciar las herramientas para la inserción laboral y consecuencias positivas en base a esta, como lo sería la inclusión social y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, FEAPS (2003).

2.3.1 Formación en Centros Laborales en el ámbito de la educación especial de las personas con Discapacidad Intelectual.

En relación al sub capítulo anterior que habla del ámbito socio laboral en la discapacidad intelectual, se precisa dar a conocer la realidad existente en Chile en cuanto a la formación en centros laborales de las personas con DI.

A modo de contextualizar, en la década de los 60 en el área de Educación en Chile, surge el principio de Normalización el cual provoca, a nivel internacional, un cambio en la valorización social de las personas con discapacidad, otorgando mayor importancia a los procesos de integración y participación de estas personas en la sociedad (Wolfensberger, 1972). En la educación, esto provoca un cambio en la manera de percibir la enseñanza de los alumnos con discapacidad, dejando de lado el enfoque rehabilitador y centrándose más bien en un marco educativo que propone que los alumnos con y sin discapacidad se eduquen juntos, teniendo como referencia un currículum común. (Bradley, 1994).

En los años 90, en Chile se inicia el proceso de Reforma Educacional con el propósito de lograr una mejora en la calidad y equidad de la educación. Con este objetivo se emprenden diversas acciones para modernizar el sistema y garantizar respuestas educativas de calidad para todos y cada uno de los niños y jóvenes del país (Bradley, 1994).

Esta nueva mirada busca enriquecer y dar una base sólida al sistema educativo y por tanto, mejorar los objetivos establecidos en los decretos y leyes que regulan la Discapacidad en Chile. Esta nueva política constituye un aporte para la aplicación efectiva del Decreto 87/90, normativa vigente que aprueba planes y programas de estudio para personas con DI. Lo mismo sucede con el caso de integración escolar dado que a partir del contexto mundial explicado anteriormente, en nuestro país se promulga el Decreto Supremo de Educación N° 490/90 que establece, por primera vez, normas para integrar alumnos con discapacidad en establecimientos de educación regular, hito importante para la educación especial, ya que marca el inicio de una nueva etapa en esta área.

Luego, éste decreto es reemplazado por el Decreto Supremo N° 1/98, el cual establece normas más claras para la plena integración en contextos educativos regulares (Godoy, Meza y Salazar, 2004).

Cuatro años más tarde, en 1994, se promulga la Ley N° 19.284 sobre la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, la que mandata al Ministerio de Educación reglamentar y asegurar la integración en la enseñanza regular de la población escolar con discapacidad (Decreto Supremo de Educación N° 1/98 ya mencionado) y en el caso de las personas mayores de 26 años con DI, se trabaja con el decreto N°300/94 que autoriza la prolongación por dos años en los niveles laborales, permitiendo la permanencia del sujeto con DI dentro del sistema educativo hasta los 26 años de edad, abriendo mayores posibilidades a una futura inclusión al mundo del trabajo (Godoy, Meza y Salazar, 2004).

Cabe mencionar que la Ley N° 19.284/94, Ley que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, que se refiere a la Integración Social de Personas con Discapacidad, fue derogada por la actual Ley N° 20.422/10, que estipula la plena inclusión social de personas con discapacidad. Este nuevo marco legal se sustenta sobre 5 pilares fundamentales (vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social), los cuales buscan asegurar la no discriminación por causa de discapacidad, garantizando el pleno goce de sus derechos (Godoy, 2010).

Gracias a dicho marco legal y a las nuevas concepciones sobre discapacidad, se produce un movimiento que se orienta hacia la generación de estrategias para el acceso, participación y progreso en el currículo común y en los escenarios de la enseñanza regular (Godoy, Meza y Salazar, 2004).

En cuanto a las escuelas especiales y los centros de capacitación laboral, estos representan una de las opciones de la educación especial con mayor trayectoria en nuestro país. Ambos servicios educativos acogen alumnos con discapacidad intelectual con todos sus niveles. Estas escuelas, con excepción de

las escuelas especiales de lenguaje y de trastornos motores, cuentan con planes y programas de estudio específicos por déficit que son, en mayor o menor grado, distintos a los de la educación regular (Albergucci, 2006).

En relación con los centros de capacitación laboral, estos se caracterizan por acoger a personas que se encuentran en la etapa adolescente y/o adulta de sus vidas, en la cual se asumen roles en función del reconocimiento y de las demandas sociales, por ende, se ve como un desafío y de vital importancia una formación laboral dedicada a personas adultas con DI, logrando así mejorar la calidad de vida de estos sujetos (Ferrero, et al., 1997).

Cabe mencionar que los programas actuales de formación laboral para alumnos con DI, se traducen en procesos de enseñanza y aprendizaje que tienen por finalidad el desarrollo de destrezas y dominios que les permitan incluirse laboralmente y por ende, los elementos esenciales de las intervenciones deberían facilitar el acceso al mundo del trabajo, abriendo espacios para que estos aprendices desempeñen una actividad de carácter productivo (Ferrero, et al., 1997).

Es así como desde, la concepción multidimensional, la educación especial tiene un rol fundamental que dice relación con hacer efectivos los derechos a acceder a una educación de calidad, de igualdad de oportunidades y la participación de las personas que presentan NEE, en su comunidad. En otras palabras, lograr que los niños, jóvenes y adultos accedan sin excepción a la educación y que ésta sea de calidad (Albergucci, 2006)

La formación laboral se instala sobre el desarrollo de la conducta laboral en personas con DI, formación que debería comenzar desde sus años iniciales de escolaridad y continuar hasta finalizar el proceso. De acuerdo a la experiencia en terreno, no se pueden remitir los aprendizajes laborales a la etapa propiamente tal de formación laboral, ya que es en las etapas anteriores cuando se consolidan aprendizajes que constituyen requisitos para dicha formación (Asociación Secretariado General Gitano, 2000).

Como es sabido, el ritmo de aprendizaje en personas con NEE derivadas de DI, hace que surja la necesidad de fomentar la conducta laboral a través de la exposición a experiencias vinculadas al ámbito del trabajo (Verdugo, 1998). A modo de que continúen en el sistema educativo.

Continuando con la idea anterior, los seguidores del enfoque “Career Education” o “Educación para la Carrera”, el cual surge en los años setenta en Estados Unidos (Armengol, et al., 2007), tienen una orientación de carácter pragmático que busca incorporar los contenidos de forma directa o indirecta para que, en un futuro cercano, puedan ser útiles y provechosos, dejando de lado los modelos basados solamente en los aprendizajes memorísticos que no se vinculan con la realidad ni con los contextos cotidianos de la práctica laboral de las personas con NEE derivadas de DI.

Los seguidores de este enfoque, específicamente Sowers y Powers (1991), y Verdugo (1998) han analizado la conducta laboral y determinan para ello los siguientes cuatro niveles de desarrollo:

- “Conciencia Profesional” la que debería desarrollarse en etapas tempranas de la vida del individuo, fomentando así la percepción de que pueden trabajar y la importancia que esto tiene para su vida.
- “Exploración Profesional” como un proceso en que se aproxima al conocimiento de las profesiones o trabajos posibles de llevar a cabo por personas con DI y lleva al individuo a visitar a otras personas con discapacidad que se encuentren desempeñando un trabajo, sirviendo así como modelos y ejemplos a seguir.

Los dos siguientes niveles “Preparación Profesional” y “Ubicación Laboral” brindan, a los individuos, instancias para llevar a cabo tareas relacionadas con el mercado laboral propio de la comunidad, tomando contacto con ámbitos laborales reales, entrando de lleno a la etapa de exploración profesional. Asimismo, se ha comprobado que si se profundiza en la preparación profesional de los aprendices

ofreciéndoles experiencias de trabajo reales dentro de la comunidad, se facilita su ubicación laboral posterior (Sowers y Powers, 1991).

La articulación de los niveles de desarrollo, necesaria para la formación laboral radica, mayormente, en el educador diferencial, el cual es responsable de velar por alcanzar el máximo nivel correspondiente a la ubicación laboral en función de las posibilidades que el contexto brinda, permitiendo así lograr altos niveles de autonomía, independencia y satisfacción personal mejorando de esta forma, la Calidad de Vida de las personas que nos ocupan (Verdugo, 1998).

Se ha podido comprobar, empíricamente, a través de experiencias en centros educativos especiales que, a pesar que existe conciencia acerca de la importancia de la formación laboral de las personas que presentan DI pareciera que ella no se considera a la hora de planificar las orientaciones, objetivos, estudios de mercados y viabilidad del oficio a enseñar, que aseguren la incorporación de los egresados al mundo del trabajo (Ferrero, et al. 1997).

Se desprende de lo anterior que la especialización, el oficio, la cultura y la máxima potenciación de las capacidades del individuo se constituyen como las únicas condiciones que pueden mejorar su posicionamiento en el mundo laboral, aspecto clave en la inclusión social (Sowers y Powers, 1991).

Por otra parte, Verdugo (1998), expresa que las características que debiese tener la formación laboral de jóvenes y adultos con DI en los talleres laborales de escuelas especiales y centros laborales son:

- Precocidad: proceso de formación profesional que se debe iniciar desde que se detecta la necesidad educativa especial, extendiéndose durante todo el periodo de escolarización.
- Individualización: realización de adaptaciones destinadas a asegurar el desarrollo personal y social.
- Graduación: de la enseñanza en orden creciente de dificultad, con el fin de

facilitar el aprendizaje.

- Viabilidad: aprendizajes que deberían ser útiles y funcionales teniendo como referente el mundo actual y posibles trabajos en la comunidad más próxima; formación coherente con potenciales fuentes de trabajo.
- Currículo estructurado, sistemático y funcional: precisando y especificando objetivos y metodología.
- Instrucción ubicada en la comunidad: contextualizada en el ambiente más próximo al sujeto.
- Interacción con individuos no-discapacitados: para que ambos se beneficien a través de la reciprocidad. Estas instancias podrían ser entre otras: locomoción y espacios de convivencia que ofrece el centro educativo.
- Elaboración de un programa de Transición Individualizado: lo que implicaría tener una visión respecto de lo que la persona con DI podría realizar una vez que ha alcanzado las metas y objetivos propuestos, por medio de los apoyos entregados.

Se asume que si se cumplieren rigurosamente estas características, las personas con DI, podrían incorporarse laboralmente, con altas probabilidades de permanecer en un oficio determinado. En el mismo sentido, la planificación de un programa de transición a la vida adulta, facilitaría al sujeto asumir este rol, siendo esto lo que lo impulsaría a integrarse de manera progresiva a los entornos comunitarios más próximos (Villalva, 1996).

Dentro de la formación laboral y para luego conseguir la incorporación al mundo del trabajo, un elemento de suma relevancia son las habilidades sociales, las cuales son concebidas como las "Conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Implica un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de

personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas” (Monjas, 1999).

También son considerados como un pilar fundamental para el éxito en cualquier ambiente laboral. Un sujeto con DI debe poseer un abanico de técnicas y habilidades que le permitan socializar con otro como por ejemplo: conversar, reciprocidad ante una interacción, apoyar a otros, asumir responsabilidades, entre otras (Valles y Valles 1994).

A partir de las experiencias en terreno, en distintas prácticas intermedias, ya sea en escuelas especiales y centros laborales, logradas durante la formación profesional de las tesis, de la carrera de la educación diferencial, es que se piensa que en cualquier modalidad de empleo y para favorecer la inclusión a la sociedad, las habilidades sociales deben ser un aspecto importante en la educación del sujeto. Es así, como durante toda la formación de la persona con DI en la escuela especial, se debería enseñar e incorporar poco a poco estas habilidades, dado que una educación no centrada en el aprendizaje de éstas, podría exponer a estas personas al fracaso laboral.

2.4 Políticas Públicas y marco legal en Chile de la inserción laboral para personas con Discapacidad Intelectual.

Actualmente, en Chile, existe una normativa legal referida a personas con discapacidad. Ella corresponde a la Ley N° 20.422/10, y establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, con vigencia desde el 10 de febrero de 2010, la cual deroga la ley N°19.284/94.

El objetivo de ella 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 la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad” (MIDEPLAN, 2010).

Esta normativa establece, de forma explícita los deberes del Estado, entre los cuales se encuentra promover y garantizar la igualdad de oportunidades,

adoptando medidas contra la discriminación, tales como exigencias de accesibilidad, ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso, todo con la finalidad que no exista ningún tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad (SENADIS, 2010)

Esta Ley establece seis elementos para asegurar y resguardar la igualdad de oportunidades para los sujetos con discapacidad. Estos son: Accesibilidad a la cultura, información y comunicaciones; Accesibilidad al entorno físico y transporte; Educación e inclusión escolar; Capacitación e inserción laboral; Franquicias arancelarias; y Reconocimiento de la lengua de señas (MIDEPLAN, 2010).

Esta Ley estipula entre sus párrafos y artículos, un apartado de capacitación e inserción laboral, en su artículo número 43 y 46 establece el rol del Estado en cuanto a fomentar la inclusión y no discriminación laboral de personas con alguna discapacidad, a través de una serie de medidas de acción positiva. Dentro de estas medidas se puede mencionar, el promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles, difundir su aplicación, difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (MIDEPLAN, 2010).

Algunas concepciones de la ley según SENADIS (2010):

De la capacitación e inserción laboral

Artículo 43.- 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, especialmente deberá:

- a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
- b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.

c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.

d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

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

En el mismo sentido, también el estado deberá velar por las condiciones, la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social. Para lograr esto, se desarrollará de forma directa o a través de terceros, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes (MIDEPLAN, 2010).

Un tercer elemento importante que abarca la Ley en relación con la inserción laboral de personas con discapacidad, que destaca en su artículo 45 es la contratación en organismos públicos de personas con discapacidad de forma preferente, siempre y cuando esté en igualdad de condiciones de mérito en comparación a un sujeto sin discapacidad (SENADIS, 2010)

Por otra parte, en lo que respecta a la capacitación laboral "... 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" (MIDEPLAN, 2010). Además los sujetos con discapacidad tendrán la posibilidad de celebrar un contrato de aprendizaje que se encuentra contemplado en el Código del Trabajo, sin existir un límite de edad para hacerlo.

El amplio abanico de temáticas que abordan los principios de la ley y que buscan resguardar la igualdad de oportunidades de sujetos con discapacidad, independientemente de su aspiración, evidencia la mirada integral de esta normativa legal sobre los deberes y derechos que le corresponden a este grupo de sujetos. En el mismo sentido, acotándolo a la realidad que nos atañe, esta ley tiene una mirada integral hacia el sujeto con DI, lo cual coincide en cierta medida con la mirada multidimensional que tiene la AAMR, dado que no se ve al sujeto de manera aislada, sino más bien planteando que la discapacidad se ve condicionada por las limitaciones y oportunidades de los ambientes más próximos, comunitarios y desde una mirada más amplia, a nivel de políticas sociales y públicas relativas a DI (SENADIS, 2010)

Por último, es importante mencionar que la Ley explicita entre sus párrafos la responsabilidad que recae sobre todas las personas, ya sea con DI o no, a través de las denuncias pertinentes de cualquier tipo de situación de discriminación, ante el juzgado de policía local correspondiente. (SENADIS 2010).

Así, finaliza esta etapa de búsqueda y revisión bibliográfica, la cual ha dado cuenta del concepto de Discapacidad Intelectual y el paradigma en cual se basa la presente investigación, dicho paradigma se establece sobre bases inclusivas; además, se ha vinculado la formación que reciben las personas con DI para desempeñarse laboralmente con la realidad de la inserción laboral en Chile, tanto en cifras como en leyes que apoyan la inclusión social plena de personas con Discapacidad.

En el siguiente capítulo, se da a conocer la metodología de trabajo que se utilizará para llevar a cabo esta investigación con el fin de responder los objetivos planteados y contrastar la teoría con la realidad determinada para este trabajo.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLOGICO.

El presente capítulo, tiene por objetivo describir y argumentar el enfoque o metodología de investigación que se utilizará en nuestro trabajo de investigación, el cual gira en torno a estudios de caso sobre inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual en la región de Valparaíso y Santiago y como esto mejora en la calidad de vida. Además de dar lugar a una exposición de la utilidad del estudio de caso como método investigativo. Como tercer paso, se explicita la selección de los casos en estudio, el proceso y las técnicas de recolección de información para finalmente, dar paso a la descripción característica de los elementos elaborados a utilizar y su posterior interpretación y análisis.

3.1 Metodología de Investigación.

La investigación se llevó a cabo con una metodología cualitativa, dado que se posiciona desde una mirada construccionista, basándonos para ello en el planteamiento de Kenneth (1996), quien argumenta el construccionismo como procedente de la individualidad, considerando como un reto a la metodología para moldear la realidad de cualidad relacional, inteligibilidades lingüísticas y prácticas asociadas que ofrezcan una nueva posibilidad a la cultura; Es decir, el construccionismo percibe la realidad como construcción de múltiples componentes, reúne puntos de vista personales y colectivos, es decir de los propios actores de un fenómeno en particular. Durante el trabajo de investigación se involucrará a los actores de nuestro estudio, así como sus familias, centros de formación y compañeros de trabajo con el fin de establecer y crear un panorama integrado de la realidad de los sujetos de estudio.

Se buscó utilizar una metodología que permita mirar la realidad y a la vez producir, intencionada y metódicamente, conocimiento sobre esta. Tal como señalan Taylor y Bogdan (1992), lo que define la metodología es la manera en cómo se enfoca un problema como la forma en que buscamos las respuestas al mismo para producir un conocimiento específico. Por otra parte, Strauss (1990), define la metodología cualitativa como una herramienta que puede utilizarse y llevarse a cabo en contextos estructurales y situacionales como lo es por ejemplo un ambiente laboral.

En relación a lo anterior, en la formulación de la pregunta de investigación “¿De qué manera la inserción laboral ayuda a mejorar la calidad de vida, de los cuatro estudios de caso, de las personas con discapacidad intelectual?” Se enmarca y será abordada desde un paradigma cualitativo dado que se centra en las relaciones y desarrollo humano, de la participación y roles sociales que protagonizan las personas con Discapacidad Intelectual dentro de un grupo de trabajo, buscando describir, comprender y dar significancia a su desarrollo en el plano laboral.

Por otra parte, el abarcar esta investigación desde un modo cualitativo se funda en que este tipo de trabajo según Prieto (2001), abarca los fenómenos como un conjunto holístico, es decir, toma en consideración todos los aspectos que se involucran en la realidad representada como lo son los protagonistas del estudio, sus familias, entorno laboral, entre otros.

Finalmente, al estudiar el planteamiento de Denzin y Lincoln (2005) quienes señalan la investigación cualitativa como una actividad que localiza al observador en el mundo, como el conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible y transformadoras del mundo convirtiendo notas de campo, entrevistas, conversaciones, fotografías, registros y memorias en una aproximación interpretativa y naturalista del mundo. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian las cosas en su contexto natural, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en función de los significados que las personas le dan. Así podemos obtener conocimiento acerca de los motivos o factores que gatillan una inserción laboral exitosa, como lo son los casos a estudiar.

3.2 Objetivos

Como se expuso en anteriormente, es preciso decir que el presente estudio de casos, pretende entender de qué manera la inserción laboral ha mejorado la calidad de los cuatro estudios de caso, y entiéndase por estudio de caso, a los

cuatro actores dentro del proceso, familia, entorno laboral, centro de formación y el propio sujeto.

Es por esto que el presente estudio pretende responder a los siguientes objetivos.

Objetivo General.

- Analizar cuatro estudios de casos, de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de la región Metropolitana, y ciudad de Valparaíso, en base a la mejora en su calidad de vida.

Objetivos Específicos.

- Describir cuatro casos de inserción laboral, desde la perspectiva del sujeto, de la familia, el entorno laboral, y el centro de formación.
- Contrastar la mejora en la calidad de vida, a la luz de los cuatro estudios de casos descritos, en función a facilitadores y barreras para mejorar la calidad de vida.
- Determinar los aportes desde el enfoque de la Educación Diferencial, para orientar en base a los derechos para personas con discapacidad intelectual, a los cuatro actores del estudio, el sujeto, su familia, su entorno laboral y centro de formación.

3.3 Diseño: Estudios de Casos.

Dentro de la metodología cualitativa se establece diseño efectivo el estudio de casos. Según Martínez (2006), un estudio de caso es “*una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares*”; En virtud de la definición anterior, es necesario precisar que la investigación de estudios de caso, caso puede incluir tanto estudios de un solo caso como de múltiples casos y a la vez se puede combinar diferentes recursos para la recogida de información en el campo (Sandoval, 2002).

En este sentido, Chetty (1996) señala varias características que sitúan al estudio de caso como una metodología rigurosa, con aspectos relevantes, que engloban y recogen aspectos de la realidad de manera efectiva, tales características son:

- Es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurre un tema determinado. Junto con ello permite explorar en profunda y obtener conocimiento amplio sobre cada fenómeno, lo cual permite la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen.
- Es ideal para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas y permite enfocarnos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable.
- Juega un papel importante en la investigación, por lo que no debería ser utilizado meramente como la exploración inicial de un fenómeno determinado.

Lo más relevante del estudio de caso, es que es un sistema acotado, un objeto más que un proceso, un sistema integrado el cual aborda personas y programas se llevó a más que sucesos o proceso, ya que son las características de los principales actores y su contexto los que producen interés del caso (Stake, 1998).

3.4 Selección de Casos

La selección de los casos a estudiar, fueron seleccionados según la premisa de que *“debemos estudiar un caso cuando tiene un interés muy especial en el mismo. Buscamos el detalle de la interacción con sus contextos. El estudio de caso es el estudio de la particularidad y complejidad de un caso singular para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes”* (Stake, 1998).

A partir del enunciado anterior, creemos que la inserción laboral plena de personas con Discapacidad Intelectual en Chile es aún una realidad distante, es por ello que la relevancia de los casos escogidos y el poder extraer información

para señalar las condiciones contextuales favorables para llevar a cabo este proceso de inserción laboral es crucial para desarrollar más sistemas de apoyo que permitan multiplicar estas experiencias.

Para este estudio, se seleccionaron cuatro personas que a la fecha de esta investigación cuentan con un trabajo remunerado estable en la región de Valparaíso. A su vez, se realizó una invitación formal a participar de esta investigación a través de una carta al trabajador, sus familias y el centro del cual egresaron.

El primer caso, es una persona egresada del centro APARID, a quien llamaremos caso 1, y se desempeña como Encargada de Fotocopias en la Fotocopiadora de la Cámara de Diputados en el Congreso Nacional de Chile ubicado en la ciudad de Valparaíso.

El segundo caso, también es un egresado de APARID, le llamaremos caso 2, y se desempeña como Encargado de delegaciones en el departamento de Relaciones Públicas del Congreso Nacional de Chile ubicado en Valparaíso.

En tercer lugar, nuestro caso es egresado de la misma asociación antes mencionada, nos referiremos a él como caso 3 se desempeña como Archivador En la sección de Archivos del Congreso Nacional de Chile ubicado en Valparaíso.

Nuestro último caso de estudio es un trabajador a quien denominaremos caso 4, egresó de la escuela y se desempeña actualmente como Junior de la empresa Globo Rojo ubicada en la comuna de Providencia, Santiago de Chile y además como auxiliar de aseo de un colegio en la misma ciudad.

3.5 Casos a estudiar.

La investigación se llevó a cabo con cuatro estudios de caso, entendidos como cuatro experiencias de inserción laboral de personas con DI, que se encuentran trabajando en la modalidad de empleo con apoyo, los cuales se describirán a partir de actores determinados en cada estudio de caso involucran a

su vez diferentes percepciones sobre la inserción laboral en personas con DI, dichos actores son, el propio sujeto de estudio, su familia, compañeros de trabajo y centro de formación para el trabajo.

El primer contexto de inserción laboral a estudiar se trata del Congreso Nacional de Chile, el cual está ubicado en Calle Pedro Montt s/n, Valparaíso. Su objetivo principal es ejercer la representación de la ciudadanía mediante dos cámaras, Diputados y Senadores, concurriendo a la formación de leyes junto con el Presidente de la República y fiscalizar los actos del gobierno (Congreso Nacional, S/A).

Dentro del Congreso Nacional, existen dos torres, una alberga a la Cámara de Diputados y la otra es ocupada por el Senado; consta de 16 pisos, entre los cuales se distribuyen las oficinas de los parlamentarios, una sala de sesiones con un espacio de 264 mts.². Comités de partidos políticos, la Biblioteca del Congreso Nacional, control de climatización, seguridad, dirección de televisión, control de ascensores, los generadores eléctricos de emergencia y la imprenta, es aquí donde se encontramos nuestro primer estudio de caso, denominado Alfa, sobre quien profundizaremos más adelante. También encontramos Salas de Comisiones oficinas de personal como lo son Recursos Humanos, oficina de informaciones, Oficina de Partes y de Relaciones Públicas (Cámara de Diputados, s/a); dentro de ésta última, se desenvuelve nuestro segundo estudio de caso denominado beta, quien se desempeña como encargado de delegaciones, cargo en el que se ahondará en el siguiente apartado.

Por último, dentro del Congreso Nacional, encontramos una sección denominada como “Archivos”, funciona como un gran banco de documentos referidos y atingentes a las temáticas tratadas diariamente por Senadores y Diputados, en este lugar se desempeña Gamma, sobre quien se detallará posteriormente su trabajo.

El segundo contexto de inserción laboral a estudiar, involucra a la Empresa Globo Rojo, ubicada en Monseñor Félix Cabrera #66, oficina F, Comuna de

Providencia, Santiago. Dicha empresa tiene como misión acompañar el proceso de aprendizaje de personas con Necesidades Educativas Especiales, generando material y soluciones de diseño y calidad que van de la mano con la educación.

Esta empresa, tiene como servicios el diseño y fabricación de material didáctico educativo, la adaptación de materiales existentes de acuerdo a lo requerido por sus clientes, diseño de espacios educativos, asesorías en ámbitos como la adquisición de material, de diseño universal y la realización periódica de talleres para desarrollar distintas habilidades cognitivas según requiera el mercado (Globo Rojo, s/a).

Globo Rojo, tiene como visión potenciar el desarrollo humano, para lo cual se trabaja con un equipo que consta por la parte profesional de diseñadoras industriales y educadoras. Además de su personal profesional, se trabaja con secretarias y un junior, quien es nuestro cuarto estudio de caso y detallaremos sus labores en el siguiente apartado.

Cada uno de los estudios se realizará abordándolo desde cuatro actores involucrados relevantes al momento de llevar a cabo una inserción laboral plena, las cuales son:

- a. La visión del propio trabajador.
- b. La visión de su entorno laboral.
- c. La visión que posee la familia acerca del trabajo.
- d. La visión del centro de formación del trabajador.

3.6 Definición de instrumentos y técnica de recolección de la información.

El estudio se realizó mediante técnicas de recolección y levantamiento de información cualitativa variada, las cuales son entrevistas semi estructuradas para los sujetos protagonistas del estudio de caso insertados laboralmente. Encuestas estructuradas para los actores de las realidades seleccionadas (familia, escuela y entorno laboral). Posteriormente, a partir de los datos recogidos mediante las entrevistas y encuestas, se realizará un análisis exhaustivo en base a facilitadores

y obstaculizadores del proceso, para luego volver a realizar un proceso de encuestas y entrevistas, incluyendo la mirada del rol del educador diferencial.

Los datos obtenidos a partir de los diferentes elementos, serán triangulados y contrastados para su análisis.

A continuación se describe cada uno de los instrumentos mencionados y seleccionados anteriormente y la pertinencia para este estudio.

a. Encuestas

Se utilizará este método ya que, siendo esta la aplicación de un procedimiento estandarizado o diseñado específicamente para recabar información puntual de una muestra amplia de sujetos representativa de la población de interés, la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado (Cea, 1999).

Además, las encuestas se encuentran diseñadas según la población a la que será aplicada, cuenta con la economía de tiempo, ya que son breves y pueden ser aplicadas a varias personas a la vez, tratando de no interferir mayormente en el contexto ni en el trabajo que realicen las personas dependiendo su relación con los protagonistas del estudio de caso.

Las encuestas fueron redactadas y validadas a través del juicio de un experto en el tema, para así establecer con claridad el propósito y los objetivos de estudio. Así también se realizó un proceso de piloteo de estas, aplicando las encuestas a personas semejantes a los sujetos de estudio.

Los criterios que se utilizaron para la realización de las preguntas de cada encuesta fueron en base a los indicadores de calidad de vida, desarrollando cada uno de estos criterios en base al ámbito laboral, obteniendo de esta forma, información sobre los beneficios que el empleo trae a las personas con discapacidad intelectual en pos de su calidad de vida.

Criterios explorados y cantidad de preguntas de cada encuesta:

Encuesta personal

| Criterios explorados | N° de preguntas |
|----------------------------|-----------------|
| Bienestar emocional | 3 |
| Relaciones interpersonales | 2 |
| Bienestar material | 2 |
| Desarrollo personal | 2 |
| Bienestar físico | 3 |
| Autodeterminación | 2 |
| Inclusión social | 2 |
| Derechos | 1 |

Ver Anexos, página 199.

Encuesta para la familia

| Criterios explorados | Número de preguntas |
|----------------------------|---------------------|
| Bienestar emocional | 3 |
| Relaciones interpersonales | 4 |
| Bienestar material | 3 |
| Desarrollo personal | 2 |
| Bienestar físico | 2 |
| Autodeterminación | 2 |
| Inclusión social | 3 |
| Derechos | 1 |

Ver Anexos, página 203.

Encuesta laboral a compañeros de trabajo y centro de formación

| Criterios explorados | Número de preguntas |
|----------------------------|---------------------|
| Bienestar emocional | 3 |
| Relaciones interpersonales | 3 |
| Bienestar material | 2 |
| Desarrollo personal | 3 |
| Bienestar físico | 2 |
| Autodeterminación | 3 |
| Empleo | 3 |
| Inclusión social | 3 |
| Derechos | 1 |

Ver Anexos, Página 210.

b. Entrevista semi-estructurada

Se utilizó esta técnica ya que las entrevistas dan más probabilidades de que las personas entrevistadas expresen sus puntos de vista de manera relativamente abierta más que en una entrevista estandarizada o un cuestionario (Flick, 2007). Además, promueve una instancia de

acercamiento directo con el informante, debido a que esta técnica al incorporar ser un diálogo entre dos partes, intenciona enunciados que se desean observar, vale decir, con una guía que serían las preguntas, nuestro informante nos entregará la información que necesitamos (González, 2007).

3.7 Metodología de Análisis de Datos:

El análisis se desarrolla mediante un análisis de contenido, el que ha seguido las siguientes etapas del modelo por pasos del desarrollo deductivo-inductivo del análisis de contenido propuesto por Mayring (2000) (Véase figura 4).

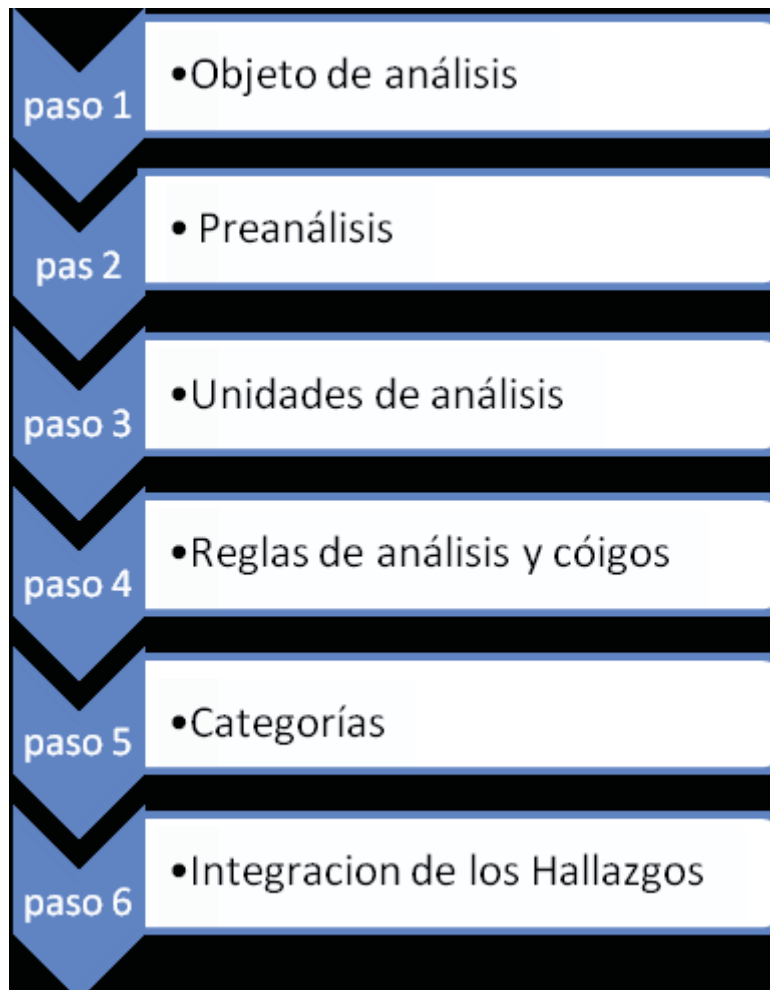


Tabla 4, Metodología de Análisis de Datos (Mayring, 2000)

Paso 1: Selección del objeto de análisis dentro de un modelo de comunicación

La investigación se realizó en base a las teorías citadas en el marco teórico, referidas al paradigma del modelo de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo (2002/2003), que abarca valores positivos y experiencias de vida, factores que son sensibles al contexto cultural y vital incluyendo estados deseados en el bienestar personal, basándose en ocho dimensiones descritas de la siguiente manera.

Véase tabla 4.

| <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores más comunes</i> |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Bienestar Emocional | Alegría, auto concepto. Ausencia de estrés |
| Relaciones Interpersonales | Interacciones, relaciones de amistad, apoyos |
| Bienestar Material | Estado financiero, empleo, vivienda |
| Desarrollo Personal | Educación, competencia personal, realización |
| Bienestar Físico | Atención sanitaria, estado de salud, actividades de la vida diaria, ocio. |
| Autodeterminación | Autonomía/control personal, metas y valores personales, elecciones |
| Inclusión Social | Integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales |
| Derechos | Legales y humanos (Dignidad y respeto). |

Fuente: *Indicadores de Calidad de Vida de cada Dimensión* Schalock, R y Verdugo, M. (2002/2003. p. 34).

Paso 2: El desarrollo del pre análisis

El trabajo desarrollado en esta etapa del análisis, consistió en la transcripción de entrevistas personales, encuesta familiar, encuesta al centro de formación, encuesta laboral, registros anecdóticos y en la identificación de los indicadores de análisis, lo cual es un periodo denominado por la intuición la cual tiene el fin de establecer el contenido a analizar (Cáceres, 2003).

Este análisis, implica tres pasos, el coleccionar los documentos o corpus de contenido, formular guías al trabajo de análisis y establecer indicadores que den cuenta de temas presentes en el material analizado (Bardin, 1996).

Es necesario, sin embargo, tener presente que los datos que se procesarán a través de análisis cualitativo de contenido tienen que hallarse en una etapa de asentamiento, puesto que las decisiones en torno a ejecutar cambios drásticos en la orientación del estudio, perjudicarán los resultados obtenidos mediante esta técnica. En este sentido, el análisis cualitativo de contenido tiene dificultades para adaptarse a un proceso concurrente de recolección y análisis (Rodríguez, 1996).

Por lo tanto, la importancia del pre análisis, es definir el universo adecuado, sobre la cual se aplicará la técnica (Cáceres, 2003). Así también, los indicadores representativos de los temas, implica prever qué elementos presentes en el corpus informarán -indicarán- la presencia de aquello que se busca dentro de las materias analizadas, dando lugar a la selección de las unidades de análisis más pertinentes (Bardin, 1996). Lo cual, se relaciona con la determinación de guías u objetivos de análisis, que como se ha visto anteriormente, en un contexto cualitativo están parcialmente sujetos al curso que tome la investigación general. Así también, se debe brindar un formato similar tanto a encuestas como entrevistas y registros anecdóticos, para facilitar su lectura y hacer observaciones, donde las

investigadoras intervengan y elaboren interpretaciones desde el material en bruto (Cáceres, 2003).

Paso 3: Definición de las unidades de análisis

Las unidades de análisis corresponden a los trozos de contenido sobre los cuales se comenzó a elaborar los análisis, representan el alimento informativo principal para procesar, pero ajustándolo a los requerimientos de quien “devorará” dicha información. En términos de Hernández (1994), las unidades de análisis representan los segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados e individualizados para posteriormente categorizarlos, relacionarlos y establecer inferencias a partir de ellos. En ocasiones, a la unidad de análisis propiamente tal se le denomina, “unidad de registro”, es decir, la unidad de contenido significativo dentro del documento que servirá para extraer resultados (Briones, 1988).

Para el presente análisis trabajaremos los vocablos o palabras, en que se buscan y seleccionan éstas según se trate de palabras claves, respecto a un tema o significado particular. El primer caso es más utilizado y se adapta mejor a cualquier tipo de contenidos, el segundo, en cambio, tiene relación con análisis profundos en documentos donde todas las palabras pueden ser un aporte a la inferencia, como es el caso de la poesía (Briones, 1988b; Duverger, 1972).

Paso 5: Desarrollo de categorías.

Se pueden definir las categorías como los cajones o “casillas” en donde el contenido previamente codificado se ordena y clasifica de modo definitivo (Hernández, 1994), para lo cual es necesario seguir, al igual que en el caso de la codificación, un criterio, pero en esta oportunidad, dicho criterio depende mucho más de elementos inferenciales, fundamentalmente razonamientos del investigador y elementos teóricos, que permiten consolidar la categorización. Esto significa que las categorías representan el momento en el cual se agrupa o vincula la información incorporando la perspectiva crítica en el estudio y por consiguiente, el paso primordial para establecer nuevas interpretaciones y relaciones teóricas.

Paso 6: Integración final de los hallazgos

La información final de análisis se llevó a cabo de la siguiente manera, en un cuadro resumen se clasificó cada categoría de análisis, extrayendo las textualidades de cada entrevista y encuesta, para finalmente triangular todos los datos.

3.8 Procedimiento o Etapas de investigación

El procedimiento se ha llevado a cabo de la siguiente manera, en primera instancia se generaron los contactos con centros de Viña del Mar, Renacer y APARID, quienes cuentan con tres de sus estudiantes insertados laboralmente, luego se estableció contacto con los actores y sus padres, para finalmente establecer contacto con el Congreso y autorizar la visita a sus trabajos.

Así también, se trabajó con un caso de la comuna de Providencia, Santiago, el contacto fue establecido posterior a una feria de inserción laboral donde participó la empresa Globo Rojo, dicho contacto fue mediante correo electrónico, ellos, autorizaron la visita a su lugar de trabajo para hacer partícipe a un joven con discapacidad intelectual que presta servicios allí; fueron ellos también quienes realizaron el contacto directamente con el actor y su familia (Véase tabla 5).

Tabla de actividades y objetivos realizados durante el trabajo de titulación

| Día / Mes. | Sesiones y tareas realizadas. |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 29 de octubre. | Elaboración de las entrevistas y encuestas. |
| 5 de noviembre. | Someter encuestas a juicio de expertos/ enviar carta de consentimiento informado para entrevistas con los estudios de caso. |
| 12 de noviembre. | Enviar cartas de consentimiento informado a familia y centros de formación laboral. |

| | |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 19 de noviembre. | Ir a buscar cartas de consentimiento informado firmadas. |
| 26 de noviembre. | Arreglar encuestas y marco metodológico. |
| 3 de diciembre. | Terminar de arreglar encuestas y entrevistas. |
| 10 de diciembre. | Coordinar fecha de entrevistas, realizar carta Gant. |
| 17 de diciembre. | Preparar estado de avance. |
| 6 de enero | Encuestas terminadas y revisadas a traes del juicio de experto. |
| 9 de enero | Visita a APARID y Renacer para aplicar las encuestas del centro de formación. Establecer contacto para visita a Congreso. |
| 10 de enero | Visita a las familias de casos. |
| 14 al 20 de enero | Transcribir encuestas. |
| 23 de enero | Visita congreso para aplicación de entrevista a compañeros de trabajo. Visita a Santiago a Globo rojo. |
| 27 de enero | Listas todas las transcripciones. |
| | |
| 04 al 09 de abril. | Primera etapa de análisis de las encuestas. |
| 15 de abril | Comienzo segunda etapa de análisis de encuestas: facilitadores y barreras para la calidad de vida. |
| 23 de abril | Finalizada la etapa de análisis de datos |
| 7 de Mayo | Correcciones finales del capítulo análisis de datos |
| 22 de Mayo | Realización capitulo hallazgos |
| 3 de junio | Realización de conclusiones finales |
| 15 de junio | Correcciones generales del trabajo de titulación |
| 28 de junio | Entrega de trabajo de titulación |

Capítulo IV.

HALLAZGOS.

4.1 Descripción estudios de casos.

El siguiente capítulo tiene como fin dar respuesta al primer objetivo de esta investigación el cual es “Describir cuatro casos de inserción laboral, desde la perspectiva de la familia, el entorno laboral, el centro de formación y el propio sujeto”.

Se presenta el análisis de los hallazgos recogidos a la luz de los cuatro estudios de casos una vez terminado el proceso de trabajo en terreno. Dicha información será presentada en función de la síntesis y análisis de contenido de las ocho dimensiones establecidas para medir la calidad de vida, Bienestar emocional, Relaciones interpersonales, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión social, Empleo y Derechos; dichas dimensiones fueron trabajadas y consultadas a todos los actores, extrayendo una categoría de análisis en cada una y a partir de ello elaborar el apartado.

| <i>Dimensiones</i> | <i>Indicadores más comunes</i> |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1. Bienestar Emocional | Alegría, auto concepto. Ausencia de estrés |
| 2. Relaciones Interpersonales | Interacciones, relaciones de amistad, apoyos |
| 3. Bienestar Material | Estado financiero, empleo. |
| 4. Desarrollo Personal | Educación, competencia personal, realización |
| 5. Bienestar Físico | Atención sanitaria, estado de salud, actividades de la vida diaria, ocio. |
| 6. Autodeterminación | Autonomía/control personal, metas y valores |

| | |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| | personales, elecciones |
| 7. Inclusión Social | Integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales |
| 8. Derechos | Legales y humanos (Dignidad y respeto). |

Tabla 5. *Indicadores de Calidad de Vida de cada Dimensión* Schalock, R y Verdugo, M. (2002/2003. p. 34).

Caso 1.

Respecto al contexto del sujeto, se puede mencionar que vive en la ciudad de Viña del Mar, residiendo en el sector Viña del Mar Alto, con su madre de 80 años de edad, su padre falleció. Respecto a la escolaridad del sujeto, asistió a la Escuela especial Juanita Aguirre y posteriormente al Centro de Agrupación de Padres y Amigos por la Rehabilitación e Integración de Personas con Síndrome de Down (APARID), al cual a pesar de estar inserto laboralmente, asiste en algunas instancias.

En cuanto al ámbito laboral, 1 trabaja en la sala de fotocopiado del Congreso Nacional de Chile, donde se desenvuelve fotocopiando documentación y entregándola en lugares previamente determinados dentro del mismo edificio. Respecto a la infraestructura de su lugar de trabajo, cuenta una locación personal, cuenta con todos los materiales necesarios para trabajar; una fotocopidora, silla e instrumentos para fotocopiar y corchetear, además de este espacio, comparte con el resto del personal el casino a la hora de almuerzo.

El caso 1, fue concebido y fue analizado desde la perspectiva de cuatro actores, el sujeto de estudio, su familia, sus compañeros de trabajo y su centro de formación tomando en cuenta para ello indicadores de la calidad de vida.

Es así como dentro del análisis de la primera dimensión, Bienestar Emocional que toma en cuenta sentimientos y satisfacción, tanto a nivel personal

como vital (1), se pudo evidenciar que el sujeto, expresa agrado hacia el trabajo, dice sentirse feliz, más independiente y menciona no aburrirse; así también ha relacionado el no aburrirse con tener “amigos”, los cuales son sus compañeros de trabajo.

Respecto, a lo indagado en cuanto a cómo se demuestra el sujeto cada vez que llega al hogar una vez terminada su jornada de trabajo, su familia, establece que el sujeto manifiesta felicidad al llegar al hogar desde el trabajo, manifestando

1. *“Llega feliz feliz, saltando, feliz”,*

Esto lo evidencia cada vez que llega de su trabajo, ya que este tipo de manifestaciones no las realiza constantemente, por lo general se dan cada vez que vuelve de trabajar. De igual forma, se menciona que desde que el sujeto está trabajando ayuda en labores del hogar con agrado, su familia menciona:

2. *“Ella me ayuda. Me ayuda a limpiar el baño, saca las bolsas del aseo, todas esas cosas, antes de irse y cuando llega también. Todo lo hace feliz”.*

El hecho de que el sujeto se sienta feliz de realizar labores en su hogar, podría deberse al motivo de sentirse útil en otro lugar, lo cual lo estaría extrapolando a su hogar. Por otra parte, esta forma de expresar con acciones su felicidad se puede relacionar a que el sujeto presenta dificultades en su lenguaje expresivo, por lo cual le resulta más fácil expresarse con hechos y acciones en vez de palabras, según comenta la familia.

En relación a la visión de sus compañeros de trabajo, observan a gusto en la labor que realiza en el trabajo, ya que ella les menciona que espera que sea el día martes para ir a trabajar al congreso, éstas preferencias están por sobre las de ocio.

3. *“Por las ganas que ella tiene, ella misma ha dicho que espera que llegue el día martes para llegar a trabajar y ella sabe lo que tiene que hacer”.*

De igual forma, se manifiesta conforme de realizar su trabajo ya que demuestra que lo realiza con agrado y cuando está lenta la actividad se aburre, sobre esto sus compañeros mencionan

4. *“Cuando lo está realizando sí, porque aquí el movimiento no es objetivo, de repente hay harto movimiento y a veces no, principalmente el día jueves que es el más flojo y ella se aburre porque quiere trabajar”.*

Por lo tanto, el Bienestar Emocional en cuanto al ámbito laboral se reflejaría de forma positiva, ya que sus compañeros de trabajo logran percibir que se siente agradada con la labor que realiza en su trabajo.

Finalmente, respecto del actor correspondiente al centro de formación, éste manifiesta que el sujeto se auto evalúa de forma positiva en cuanto a la labor realizada en su trabajo, esto lo comenta cuando le preguntan. Pero, no menciona en su centro de formación el tener metas en cuanto a su futuro laboral, evidenciado en “No la he escuchado por lo menos”.

Consecuente con lo mencionado anteriormente, en cuanto a los diversos actores que detallan el Bienestar Emocional de 1, se evalúa de forma positiva en lo referido al ámbito laboral. La totalidad de los involucrados coinciden en reiteradas ocasiones que lo realiza con agrado y está feliz. Esto, lo demuestra en su microsistema (familia) a nivel de hechos, ya que llega con alegría y realiza labores del hogar en forma activa y feliz. En cuanto, a su meso-sistema (compañeros de trabajo y centro de formación) estos manifiestan que el sujeto está feliz y conforme con su trabajo, ya que lo realiza con agrado.

En función a la segunda dimensión analizada, Relaciones Interpersonales entendida desde la interacción, mantenimiento de relaciones de cercanía y sentirse querido (2). Respecto al apoyo y agrado hacia compañeros de trabajo, 1 considera que mantiene buenas relaciones interpersonales en la medida que le ayudan y son simpáticos en su trato con él, dicha idea queda de manifiesto en la siguiente frase:

8. *“Si po, me ayudan harto. Son buenos, son simpáticos”.*

Dicha textualidad, también deja ver que si de modo contrario, sus compañeros no le ayudan o son simpáticos, no podrá generar una buena relación, como lo es el caso de una “señora” que menciona dentro de la entrevista.

Esto se debería, a que tanto compañeros de trabajo como jefes están viviendo por primera vez lo que es participar en un proceso de inserción laboral con personas con discapacidad intelectual. Por lo tanto no todos actuarán de la misma manera, debido a que en ocasiones las personas presentan prejuicios o no saben cómo entablar una buena relación, dichos motivos se espera vayan desapareciendo con el tiempo y por lo tanto mejorando la interacción que se tenga con la persona con discapacidad.

En cuanto a la segunda dimensión Relaciones Interpersonales, es informada por la familia de 1 con un nivel bajo de relaciones interpersonales, debido a que su madre menciona que:

10. *“Siempre ha salido conmigo”.*

Dicha frase, evidencia que 1 no sale solo de su casa, por lo tanto eso no da opción a que el sujeto genere nuevas relaciones interpersonales de forma independiente. No obstante y a pesar de lo anterior, se menciona que si se ha evidenciado un cambio positivo en las relaciones con los demás, ya que se relaciona de mejor forma y mantiene nuevas amistades del trabajo, lo cual es mencionado en el hogar por el sujeto. En cuanto a redes de apoyo para esta dimensión, cabe destacar que el sujeto de estudio cuenta con el apoyo de las supervisoras de su centro de formación, quienes realizan visitas periódicamente promoviendo diversos ámbitos, entre ellos el de relaciones interpersonales.

Según los compañeros de trabajo en cuanto a las relaciones interpersonales, el sujeto es poco participativo, ya que no se han dado las oportunidades para que participe con ellos o realice alguna actividad extra programática del trabajo, mencionando;

11. *“No ha habido la oportunidad, lo único fue cuando le celebramos el cumpleaños acá, compramos una torta, una cosa poca”.*

Dicha afirmación, deja ver que aún estando insertado laboralmente, las oportunidades generadas en el ambiente cotidiano es insuficiente para establece lazos de confianza y relaciones interpersonales sólidas, además las instancias para compartir fuera del trabajo diario son escasas. Por otra parte, mencionan que interactúa sólo con algunos funcionarios, aludiendo a supervisores y otros dos estudios de caso que trabajan también dentro del Congreso, esto se debería a que los conoce con anterioridad, goza de mayores interacciones y confianza con ellos considerándolos sus amigos.

Finalmente en esta dimensión, su centro de formación establece que genera relaciones interpersonales, pero como un comunicador pasivo debido a su dificultad en cuanto al lenguaje expresivo, mencionando;

14. *“Porque ella claro va a saludar, va a entrar va a saludar, si tú le preguntas cómo estás? Bien y tú, a lo mejor te va a decir, pero no va a ser capaz de después de comenzar ella una conversación, sino que va a esperar que uno le hable y ella va a responder”.*

Dicho enunciado, establece que desde el centro de formación la visión de 1 es como una persona sin reciprocidad al momento de mantener conversaciones, es por ello que se debe brindar apoyos o estímulos para que el sujeto pueda comunicar lo que piensa.

Es así como se establece que 1, en esta dimensión tiene una concepción heterogénea, si bien su familia y él ponen de manifiesto que sí tiene buenas relaciones interpersonales pero con un círculo reducido de personas, el cual está compuesto por su contexto de familia y centro de formación. Según su madre esto limita a 1 a ser más independiente en este ámbito y establecer más relaciones interpersonales. En cuanto al espacio de trabajo, se observa un incipiente desarrollo y nivel de relaciones interpersonales ya que se dan principalmente pero con personas determinadas, mientras que el resto de su entorno laboral explica

dicha situación debido a que faltan espacios de convivencia; además, desde el centro de formación explican que 1, requiere apoyos para mantener una conversación ya que se presentan dificultades con el lenguaje expresivo, lo cual la limita en cuanto al querer expresarse, por lo que ellos deben ponerle mucha atención o darse tiempo cuando se quiere expresar oralmente.

La tercera dimensión abordada, corresponde a Bienestar Material, entendida como la capacidad económica para generar ahorros y materiales suficientes que permitan una vida confortable, saludable y satisfactoria (3). Respecto a la adquisición de bienes y agrado por ello, 1 asocia el Bienestar Material con el momento de su pago y la forma en que distribuye sus ingresos, lo cual le agrada, menciona;

16. *“Mucho, los jueves me pagan, todos los jueves”.*

Esto se debe, a que al tener un trabajo remunerado, el sujeto se siente con mayor independencia en cuanto a los bienes que puede adquirir. Los bienes adquiridos, son tanto para ella como para su hogar, manifestando;

17. *“mm... No sé, mmm... para la casa, hacer comida, comprarme cosas, celular y ropa”.*

Así también, menciona sentirse feliz de recibir sueldo a cambio de realizar un trabajo, lo cual prefiere por sobre otras actividades.

En cuanto a la dimensión, la familia la relaciona en a la adquisición de bienes y/o servicios a través del sueldo según su agrado y con cierto grado de independencia en cuanto a la cantidad de dinero que 1 gana y gasta, pero no con el manejo directo de éste, ya que es su madre quien actúa como apoyo al momento de ir al banco y girar el dinero, menciona;

18. *“Sí, ella va al banco porque lo que gana lo deposita en su cuenta RUT, (...) le digo A saqué plata del banco, y me dice ¿cuánto sacaste? Tanto, y me dice no mucho”.*

Esto se debe a que el sujeto no maneja aún las operaciones bancarias para girar su dinero, por ende que su madre lo realiza, 1 sabe que es su dinero, y si bien el acceso una vez depositado al banco supone una barrera, el control que ejerce sobre este es determinado si es mucho o poco lo que se retira del banco y el conocimiento o información de parte de su madre para realizar esta acción.

Para esta dimensión de Bienestar Material, sus compañeros de trabajo, en cuanto a adquisición de bienes y conformidad con su remuneración, mencionan que el sujeto no hace mayores comentarios, si está contento o no, ni en que ha gastado su sueldo. Pero coincidentemente con lo que el sujeto expresa, sus compañeros le observan más contento en los días de pago.

Desde el centro de formación, comentan que no realiza mayores comentarios sobre la forma en que gasta su dinero. Expresan lo siguiente en cuanto a la consulta de si emite enunciados aludiendo a la distribución de sus ingresos:

19. “Si, se compró un celular, se compró ropa, aprovechó de comprar regalos de navidad para su mamá”.

Dichas adquisiciones son mencionadas una vez intencionada la conversación por parte del centro, expresan también que 1 evidencia agrado al recibir su dinero y ser independiente para realizar compras de su preferencia.

Por lo tanto, se establece que 1 cuenta con un Bienestar Material adecuado según los cuatro actores consultados; si bien no es totalmente independiente en la forma que dispone de su dinero, cuenta con un apoyo específico que le permite acceder a este en el momento que el estime conveniente y necesario. Así, 1 puede generar ahorros y adquiere materiales o bienes suficientes que le han permitido desde que está trabajando mejorar su calidad de vida satisfactoriamente en el plano personal, ya que también queda declarado que la familia del sujeto de estudio mantiene un buen nivel socioeconómico.

En cuanto a la cuarta dimensión, Desarrollo Personal involucrando las competencias, habilidades sociales y el aprovechar oportunidades de desarrollo y aprendizaje con el fin de integrarse en el mundo laboral: considerando la experiencia de inserción laboral, 1 menciona que lo enseñado en el centro de formación le ha servido para desenvolverse en el ámbito laboral. Por otra parte, estar inserto en el ámbito laboral, lo hace sentirse más seguro de sí mismo, confiado de realizar actividades y cumplir objetivos.

En esta dimensión en cuanto a la confianza y expectativas hacia el futuro, su familia menciona que 1 no manifiesta expectativas futuras reales, ya que dice que quiere ser diputada, comentando;

20. "Eso si Ella dice que quiere ser diputada".

Si bien 1, no manifiesta expectativas futuras reales en cuanto a su vida y el ámbito laboral, si ha incorporado un nuevo modelo de trabajo como es el de los diputados, y se podría decir que sí le gustaría estar en esa situación de poder en que los observa. Por otra parte, se manifiesta más seguro y feliz al estar inserto laboralmente.

En cuanto a esta dimensión, en lo que respecta a la habilidad para flexibilizar y cambiar de una tarea a otra en sus rutinas diarias y la facilidad con que lo hace. Sus compañeros de trabajo declaran que no es flexible y que es muy estructurada. Respecto a aprender con facilidad las habilidades nuevas de trabajo consideran que siempre hay que indicarle lo que debe hacer y a veces aprende cosas con facilidad, pero se le deben reiterar más de una vez y siempre ir guiando, mencionan:

21. "Es muy estructurada, en esa parte ella no tiene autonomía, hay que siempre indicarle las cosas, no es que no las entienda pero necesita que se las digan más de una vez".

Esto, a su vez lo justifican indicando el hecho de que el sujeto lleva muy poco tiempo inserto laboralmente, es por ello que aún no domina algunas

habilidades, lo cual mejoraría con el tiempo. También es relevante el hecho de que si bien 1 requiere apoyos reiteradamente, sus compañeros se muestran dispuestos a prestarlos con el fin de que esta experiencia de empleo sea exitosa. Esto da cuenta de que su inserción ha producido cambios en su entorno laboral y sus compañeros demuestran actitudes colaborativas que facilitan la inclusión.

El centro de formación en cuanto a esta dimensión consideran que 1, tiene competencias laborales que permiten un buen desarrollo, no obstante, utiliza un lenguaje expresivo que no es acorde a las necesidades que surgen de manera cotidiana y que necesita para completar tareas con éxito enuncian que:

22. “Por ejemplo a 1 le dan las instrucciones y cuando ella no sabe, o no le quedó clara la instrucción, no es capaz de utilizar su lenguaje para poder pedir que se la den de nuevo o que la anoten en un papel, por ejemplo en la oficina donde tiene que ir”.

Dicha cita, coincide con lo relatado por los actores anteriores, si bien el apoyo que recibe 1 en el contexto laboral, su desempeño es bueno y ella demuestra agrado por ello según lo evidenciado en la dimensión de Bienestar Emocional. Esto se contrarresta con la dificultad respecto a la comprensión del lenguaje expresivo que utiliza 1, ya que se convierte en un eje central que debe ser trabajado para lograr un mejor desempeño y desarrollo personal. Esto se debe trabajar en base a pasar de un paradigma integrador a uno inclusivo, donde los apoyos sean entregados por el entorno para favorecer el desempeño del sujeto y no centrarse en las dificultades de este. Así también, la complejidad para comprender instrucciones orales se determina en cuanto a la dificultad de la instrucción dada, la cual también debe ser mediada para lograr el éxito, lo cual queda manifiesto en la siguiente cita:

23. “A veces, depende de la complejidad de las instrucciones, porque 1 tiene una lectura más global, entonces claro, si uno de la una instrucción verbal muy larga puede que en alguna parte de la instrucción se pierda y si le dan una

instrucción escrita va a depender mucho de la lectura, porque claro tiene una lectura más global”.

Por lo tanto, las instrucciones deben ser reiteradas y entregadas con apoyo de manera de asegurarse que el contenido haya sido bien procesado por 1. Por otra parte, el sujeto se expresa con respeto en su entorno laboral, y utiliza las habilidades enseñadas en el centro de formación, en cuanto a lectoescritura y como desenvolverse en un ambiente laboral, ya que en el centro de formación trabajó como asistente de los talleres para niños pequeños, lo cual le sirvió para enfrentarse a una eventual oportunidad de trabajo. Aunque, en el centro consideran que el hecho que 1 asista solo una vez a la semana no es suficiente para reforzar y trabajar aquellos aspectos que le harán obtener un mejor desempeño en su empleo.

Considerando la información recogida una vez observados los cuatro actores del estudio en la dimensión de Desarrollo Personal, se establece que 1, si ha trabajado y tiene habilidades laborales que le permiten estar hoy en el cargo que está. Sin embargo, necesita de apoyos para poder desenvolverse de forma óptima, esto principalmente se acota al área de lenguaje expresivo oral y la comprensión de instrucciones, ya que es allí donde se entregan los apoyos que recibe tanto del centro como de sus compañeros de trabajo. Sin embargo, dicha situación, no significa una dificultad mayor para seguir adelante en la experiencia de inserción, dado que dichas dificultades se contrarresta con las ganas y agrado que tiene el sujeto por su trabajo y el apoyo constante por parte de sus compañeros de trabajo que hacen que esto no sea una barrera . Por otra parte, si bien no se manifiestan expectativas futuras reales en otro campo de acción laboral, se están trabajando habilidades que pueden servir en otras áreas a futuro.

El Bienestar Físico, se presenta como la quinta dimensión alude a la atención sanitaria, estado de salud, actividades de la vida diaria y el ocio, además de tomar en cuenta aspectos como dolor, medicación y la incidencia en su estado de salud, indicadores positivos en esta dimensión establecen poder llevar una vida

saludable (5). 1 en cuanto a salud y realización de actividad física, menciona que realiza actividad física, específicamente andar en bicicleta y nadar. Así también, cuenta con una buena salud en general, por lo tanto se enferma en escasas ocasiones lo cual, es favorable ya que asiste y accede sin dificultades a su lugar de trabajo.

La familia respecto a esta dimensión, relaciona el bienestar físico con el autocuidado integral, refieren que 1 no toma mayores cuidados para proteger y resguardar de su bienestar ya que en general mantiene una muy buena salud y condición física, comenta que;

24. *“Es bien sana, gracias a Dios. No se cuida para nada (...), tiene muy buena salud”.*

Su familia comenta, que el sujeto menciona cuando siente algún malestar lo expresa de manera actitudinal o verbalmente, lo cual es positivo, ya que si la concepción de 1 está marcada reiteradamente por su dificultad de expresión oral se manifiesta de otra forma para demostrar que le sucede y pueda obtener ayuda en caso de necesitarla.

Sus compañeros de trabajo en cuanto a esta dimensión, establecen que 1 lleva un nivel alimenticio adecuado, ya que en el casino donde trabajan existen varias alternativas de colación y 1 en general opta por menús más bien sanos. Así también, manifiestan que su salud en general es buena, no obstante de ser necesario utiliza recursos que estén a su alcance para mantener su buena salud, esto queda manifestado en acciones como concurrir al servicio de enfermería si es necesario o al médico, comentan que:

25. *“Sí, bueno ahora ella está con licencia. Ella lo ha ocupado en una oportunidad que estaba en el comedor y se atraganto con algo, bueno estaban con los monitores (los 3 almuerzan con los monitores) y ella recurrió al servicio médico”.*

En esta cita queda de manifiesto, que el sujeto si se da a entender cuando algo le ocurre o se siente mal y da cuenta de su capacidad para recurrir a servicios que promueven una buena salud, denotando interés por ello.

El centro de formación en cuanto a esta dimensión, respecto a la realización de actividad física, indica que no conoce información sobre si 1 realiza o no actividad física, mencionando:

25. *“No sé, yo que sepa no, hubo un tiempo que venía a baile pero ya no, a parte que se cansa, ella dice que se cansa con tanto”.*

Por lo tanto, el centro de formación considera que el sujeto es más bien pasivo en cuanto a la realización de actividad física. Además aluden a que su capacidad física es un tanto limitada, lo cual no es mencionado por los demás actores. Atribuyendo dicha afirmación al contexto en el que se desenvuelve, pudiese ser que en el centro de formación, la motivación por la actividad física o el hecho de moverse no sea la misma que evidencia en el contexto laboral, la cual es mayor.

Es así como la dimensión de Bienestar Físico queda vinculada a la salud, autocuidado y realización de actividad física por parte del sujeto, evidenciándose que 1 realiza actividad física, pero sólo en las cercanías a su hogar. No obstante, no existe un autocuidado de salud ya que su salud en general es buena y por ende no significa una mayor preocupación, además se menciona también que mantiene una buena alimentación y que si manifiesta algún malestar es expresado para su asistencia. Dicha información es diferente a la información entregada por el centro de formación, ya que no menciona ni conoce si 1 realiza o no actividad física, además de aludir a una capacidad física más bien limitada. La importancia que cobra esta dimensión de bienestar físico, se relaciona y vincula directamente con el cuidado y preocupación por parte del sujeto en cuanto a su salud, lo cual incidiría con el desempeño que pueda tener el sujeto en su trabajo y en el tipo de energía que pueda disponer para realizar su labor, la cual es adecuada. Por lo

tanto se puede mencionar que 1, no se preocupa de forma global del cuidado de su salud, ya que esta es buena, pero si se siente enfermo lo menciona.

Adentrándose en la sexta dimensión, Autodeterminación involucrando en su definición la posibilidad de elegir, determinar entre distintas opciones, establecer preferencias, objetivos e intereses personalmente (6). Respecto a tomas de decisiones, 1 cuando necesita tomar una decisión en su trabajo, siempre pide apoyo o la aprobación de una de sus supervisoras, para asegurarse de que realizará una buena tarea.

La familia en cuanto a esta dimensión, respecto a la toma de elecciones y decisiones, menciona que 1 es capaz de tomar sus propias decisiones y demuestra mayor confianza en sí mismo desde que ingresó a trabajar. Creen que desde que ingresó al mundo laboral 1, se siente más independiente, desarrolló la facultad de poder tomar sus propias decisiones, lo cual influye directamente en la confianza en sí mismo. Esta información, se contrapone con la capacidad de solucionar problemas, ya que como menciona el sujeto pide ayuda en el trabajo para solucionarlos. Por lo tanto, la Autodeterminación se ve influida por una persona que supervise al sujeto en cuanto al ámbito laboral, pero en su microsistema se demuestra con mayor confianza en sí mismo.

En cuanto a esta dimensión sus compañeros de trabajo, respecto a la independencia y autonomía ante exigencias laborales, mencionaron y vincularon la Autodeterminación a la capacidad de moverse autónomamente por el recinto de trabajo, aluden a que 1 es independiente para trasladarse por el recinto de acuerdo a las exigencias del trabajo, comentando;

En cuanto a la realización de tareas, respecto al inicio y término, necesita que se le den las instrucciones claramente para realizarlas de forma meticulosa, lo cual es positivo, ya que lo realiza de forma adecuada, esto también se relaciona a la aprobación que necesita por parte de su supervisora.

El centro de formación respecto a esta dimensión, en cuanto a autonomía y flexibilidad, considera que 1 en ocasiones demuestra autonomía e iniciativa para

las actividades del centro, pero que su accionar en la comunidad escolar es más bien pasivo. Lo cual está influenciado por su dificultad en la expresión de su lenguaje oral; respecto a la toma de decisiones, mencionan que éstas siempre buscan ser aprobadas por una figura de autoridad.

Por lo tanto, queda evidenciado que la Autodeterminación aún se encuentra en proceso de logro en el ámbito plenamente laboral, ya que 1 busca la aprobación de un tercero para asegurarse de una buena decisión, lo cual es aceptable ya que quiere asegurarse de elegir lo mejor para tener un desempeño laboral adecuado. No obstante lo anterior, los actores coinciden en que el nivel de Autodeterminación está sujeto tanto en el plano laboral como a nivel de meso sistema, por la pasividad del sujeto ante ciertas instancias, si bien demuestra iniciativa por participar de ciertas instancias, al momento de tener que participar se aparta. Manifestándose más bien un enfoque integracionista que de inclusión, ya que recae en el sujeto el que no se de la Autodeterminación, esto debe ser trabajado en base a su micro y meso sistema, y los actores de estos, ya que la idea de un sistema inclusivo es que sea el medio el que cambio, no el sujeto.

Refiriéndonos a la dimensión de Inclusión Social, la cual abarca la utilización de entornos de ocio comunitarios, participación y accesibilidad en el entorno, las cuales mediante su acceso permiten romper barreras físicas que dificultan la integración y participación en la comunidad (7). Según la participación social dentro del meso sistema, 1 menciona que tiene una amiga en su edificio, en su trabajo sus amistades son los casos de estudio 2 y 3, y de su centro de formación de igual forma, mencionando;

34. “Tengo amigos, en el colegio, en el congreso. (Mamá: tú tienes una amiga acá, cuéntale.) Si tengo una amiga la Mariana. En el congreso, Si, 2 y el 3. 2. eee... otro más.... No, El puro 2”.

Esta información, evidencia que el sujeto establece amistades acotadas en su mesosistema, además titubea cuando se le pregunta, dicho enunciado deja

entrever que no participa activamente dentro de la sociedad, ya que no accede a espacios de ocio, sólo se queda con la vivencia laboral, familiar y escolar.

La familia en cuanto a esta dimensión, respecto a reconocer un rol determinado, en cuanto al ámbito laboral, desconoce si 1 es consciente de su rol, justificando la respuesta con que lleva poco tiempo trabajando. Por otra parte se menciona que no utiliza servicios públicos en la comunidad de forma independiente, ya que es apoyada por su madre para realizar trámites e ir al banco.

Los compañeros de trabajo en cuanto a esta dimensión, respecto al reconocimiento de su rol y participación dentro del trabajo, consideran que 1 no participa dentro de la comunidad laboral, ya que se aísla, comentando;

35. “Se aísla, le cuesta mucho. Hay muchos momentos que ella se aburre y está sola, incluso ella empieza a divagar”.

Esto lo justifican con que de parte de otras personas se da la no inclusión o el prejuicio, por lo tanto es necesario que el sujeto mantenga mayores interacciones tanto con sus compañeros de trabajo como con otras personas, mencionado;

36.” Hay resistencia también en la gente que trabaja aquí, no se acostumbran al cambio, piensan que no hay aporte, como si 1 estuviera por estar”.

De igual forma mencionan que el equipo de trabajo está conformado solo por hombres, esto limitaría las interacciones que se puedan dar con el sujeto, por lo tanto tampoco establece un rol determinado que se dé a conocer mediante interacciones que el propio sujeto establezca, mencionando;

37. “A ella le cuesta más porque en el equipo hay sólo hombres y para ella que es mujer no fue una tarea fácil, porque ella tiene sus limitaciones”.

En cuanto a mantener un rol dentro de la comunidad laboral, los compañeros creen que no cuenta con un rol ya que lleva muy poco tiempo trabajando, comentando;

38." Como rol yo creo que aun falta, son muy pocos meses y yo insisto que en términos de horario es muy poco. Yo creo que a medida del tiempo ella va a ir avanzando, y ahí va a ir pasando que ella se va a ir insertando más, pero hay que esperar porque esto es nuevo para ella".

Los enunciados de los compañeros de trabajo, reiteradamente establecen que no se reconoce un rol social además de su cargo o empleo, ya que existirían barreras de género y de no saber acercarse a una persona con necesidades especiales, además de determinar el factor tiempo como relevante para que esta interacción y posterior inclusión laboral y social se efectúe.

El centro de formación, respecto a la redes de apoyo para la inserción laboral y rol actual del egresado, considera que 1, en ocasiones evidencia un rol determinado en el centro, lo cual dependerá de lo que esté realizando, por ejemplo se desempeñó como ayudante de un programa para niños que tenía el centro, lo cual fue reconocido socialmente. En cuanto al rol dentro de su actual trabajo, comentan que es consciente de su rol pero cuesta que lo exprese. Por otra parte, el centro no tiene convenio con alguna empresa para realizar prácticas antes de ingresar a trabajar, lo cual también incide en el desarrollo personal y por ende en la dinámica social que 1 predisponga para generar instancias de reconocimiento.

Por lo tanto el sujeto, en cuanto a la dimensión de Inclusión Social estaría siendo incluido en algunas instancias, sólo en ciertas ocasiones, dependiendo de la actividad y del contexto, ya que hasta ahora, funciona como una pseudo inclusión, que se da en ambientes conocidos, donde 1 sabe con quienes se va a relacionar, como lo son el caso de su micro y meso sistema habitual. El trabajo que se debe realizar para alcanzar una plena inclusión social debe ser en conjunto

con los cuatro actores y más desde la sociedad como macro contexto, para ser considerado uno más y no visto como alguien con limitaciones o discapacidades.

Respecto al a dimensión de Derechos donde se contemplan derechos tanto legales como humanos, se pueden mencionar por ejemplo el derecho a la intimidad, al respeto desde su entorno, asegurar el acceso a servicios, entre otras (8). 1 comenta que no tiene conocimiento sobre la leyes que beneficien a personas con discapacidad, de igual forma menciona que no le entregaron información en cuanto a derechos laborales en su centro de formación.

La familia menciona que en lo referido a conocimiento de leyes y beneficios para personas con discapacidad, menciona que 1 se beneficia con la pensión de discapacidad por ende la conocen y se benefician de ella, no obstante, no hay tanto ella como su familia conocimientos legales sobre el fomento de la inclusión para personas con discapacidad intelectual.

Los compañeros de trabajo en cuanto a esta dimensión, comentan que existen conocimientos de derechos para personas con discapacidad motora, pero no intelectual, pero si consideran relevante el conocer leyes o derechos para las personas con Discapacidad Intelectual, ya que ellos también son un agente importante que determinará el éxito de esta experiencia de inserción laboral.

Desde el centro de formación refieren respecto al trabajo y enseñanza de tópicos sobre derechos de discapacidad no se da plenamente o como debiese ser, pero que si se abordan. El trabajo o enseñanza se basa más bien en aspectos laborales, derechos de los trabajadores en general y deberes.

Por lo tanto, en esta dimensión observamos que no se existe conocimiento ni se dan a conocer derechos y leyes de personas con discapacidad para el acceso a la sociedad y beneficios que gozan por su condición en ninguno de los escenarios, sólo a nivel familiar un beneficio económico. Dicha conclusión es relevante, ya que si bien a nivel escolar se pueden promover instancias para conocer cuáles son los derechos con los que cuentan las personas con discapacidad, a nivel social es una ardua tarea, que incluye también ámbitos

sociales que son cruciales para llevar a cabo una buena inserción laboral como lo son los ambientes de trabajo.

Respecto a la dimensión de Empleo, la concepción de la persona como trabajador, la familia considera que el entorno de 1 ha cambiado su visión y actitudes con respecto a ella desde que está trabajando, mencionando;

40. *“Están locos con ella, porque la quieren mucho, se volvieron todos locos cuando la vieron en la tele”.*

Esto estaría relacionado, al agrado que genera que 1 esté trabajando, ya que es un hecho importante en su vida, lo cual muchos de sus cercanos o familia no creían podría ocurrir, ya sea por sus limitaciones o por la falta de oportunidades para personas con algún tipo de discapacidad.

Los compañeros de trabajo en cuanto a esta dimensión, respecto a calidad y eficiencia en el trabajo, consideran que realiza y completa tareas con calidad y velocidad aceptable, y busca apoyo o ayuda de personas en el trabajo, mencionado;

41. *“Eso va a depender de la velocidad del otro, de acuerdo al instante en que la otra persona va atender, pero lo que ella hace puntualmente en la mañana, como es rutina, lo hace rápido (ella carga las maquinas)”.*

Por lo tanto, al ser un trabajo más bien mecanizado consideran que lo realiza de forma óptima.

El centro de formación en cuanto a esta dimensión, respecto del respeto de normas y ser responsable, considera que 1 respeta horarios, mencionando que la van a buscar y dejar en taxi por lo tanto es puntual en su llegada a trabajar. Así también, demuestra responsabilidad en las labores que realiza, a pesar de que en ocasiones le cuesta seguir las instrucciones, trata de realizar lo que le piden de forma responsable. De igual forma, hace uso de herramientas tecnológicas, ya que el sujeto trabaja con la fotocopidora sacando copias y encargada de entregar los documentos.

Para concluir el caso 1, en cuanto la inclusión laboral, según el sujeto, esta ha sido positiva, debido a que se siente feliz, capaz y confiado, mencionando que lo realiza con mucho agrado. Lo cual, también es evidenciado por su familia, compañeros de trabajo y su centro de formación, manifestándoles sentirse feliz y conforme con su trabajo.

La Inclusión Laboral de 1 ha influido positivamente en su calidad de vida, sobre todo en su Bienestar Emocional, ya que logra sentirse feliz, con mayores deseos de realizar cosas, ya sean en el hogar como en su trabajo. Esto también influye en las relaciones interpersonales, ya que a pesar que se dan con un número reducido de personas se puede ir mejorando a medida que pase el tiempo en su lugar de trabajo y logre conocer mejor a sus compañeros de trabajo y así también ellos conozcan más del sujeto; también se espera que mejoren en la medida que su Autodeterminación e inclusión sean trabajados.

Así también su calidad de vida se ha visto favorecida, al tener un Bienestar Material adecuado, ya que recibe su dinero y demuestra agrado y ser consciente de recibir una remuneración por su trabajo realizado. En cuanto a este ámbito, se debe potenciar que el sujeto logre mayor independencia en cuanto al recibir y manejar completamente independiente su dinero, no siendo siempre apoyado por su madre.

En cuanto al Desarrollo Personal, al relacionarlo con la inclusión laboral, se evidencia que el sujeto a pesar de estar inserto laboralmente, necesita de variados apoyos para poder desenvolverse de forma óptima. Esto principalmente en cuanto a su lenguaje expresivo oral y su comprensión de instrucciones, lo cual no es una barrera ya que es apoyado por sus compañeros de trabajo. Por otra parte, el sujeto demuestra entusiasmo y agrado por trabajar, las cuales le son de mucha utilidad para poder desenvolverse mejor y sentirse más confiado. En cuanto a expectativas futuras, el sujeto no expresa expectativas reales en cuanto al ámbito laboral, ya que menciona que quiere ser diputada, pero a pesar de no hay una expectativa real, si cumple con sus objetivos propuesto en función de su trabajo.

En cuanto la dimensión de Bienestar físico, queda vinculada a la salud, autocuidado y realización de actividad física por parte del sujeto, esta no ha sufrido algún tipo de varianza desde que está inserto laboralmente. Ya que se evidencia, que el sujeto realiza actividad física, pero solo en las cercanías a su hogar. Y, no existe un autocuidado de salud ya que debe ser apoyada por su familia, aunque si manifiesta si se siente o no enferma, o presenta un malestar físico. Aunque, sus compañeros de trabajo, consideran que lleva una buena alimentación y cuida su bienestar físico. Esta información es diferente a la información entregada por el centro de formación, ya que no menciona ni conoce, si 1 realiza o no actividad física. Por lo tanto, no se puede realizar la relación de una mejoría en su bienestar físico, ya que no han existido cambios o manifestaciones de querer realizar actividad física al estar trabajando.

En cuanto a la Autodeterminación, al estar incluida laboralmente, esta no ha manifestado grandes cambios positivos, ya que a pesar de asistir al trabajo, realizarlo de forma adecuada y estar feliz con este, necesita de supervisión y aprobación de sus acciones por parte de su supervisora, demostrando desconfianza en cuanto a realizar de forma autónoma su labor. Respecto a esto, se debe responsabilizar al entorno en el que se desenvuelve, ya que son ellos quienes deben entregar los apoyos necesarios para que esto ocurra de forma optima.

Respecto a la Inclusión Social en cuanto a la inclusión laboral, se evidencia en vías de progreso, ya que estaría siendo incluido sólo en ciertos contextos. Aunque esto se ve influenciado por su problemática con su lenguaje oral pero. Para que se generara una mejora, se debe trabajar más en base a la inclusión dentro del trabajo, ya que el lugar donde debe interactuar con varias personas y debe ser considerado uno más y no visto como alguien con limitaciones o discapacidades.

Por lo tanto, si consideramos la inclusión laboral mencionada por (Lorenzo 2004), con respecto al caso 1, se generó la oportunidad de demostrar al grupo familia de que puede contribuir con el grupo familiar, lo cual favorece su calidad de

vida y fomenta la Autodeterminación. Pero esto aún se debe potenciar en el caso 1, ya que la falta de confianza le juega en contra para que la Autodeterminación se realice de forma efectiva y sus compañeros de trabajo la logren ver como una más dentro del grupo laboral.

En cuanto al conocimiento de sus derechos, no existe un conocimiento desde que está inserto laboralmente, ni desde antes de esto, por lo tanto debiese generarse una instancia para que se le enseñen sus derechos, así también se le entregue información en cuanto a las leyes de personas con discapacidad intelectual, lo cual es una labor por cumplir para las educadoras diferenciales y personas que trabajen en el ámbito de la discapacidad intelectual.

Finalmente, al ver la calidad de vida según la concepción actual, como lo plantea (Schalock, R. y Verdugo, M. 2002), se debe reflejar de forma multidimensional que abarquen valores positivos y experiencias de vida, factores que son sensibles al contexto cultural y vital incluyendo estados deseados en el bienestar personal, visto de una forma integral en la persona. Por lo tanto estas dimensiones serán el conjunto de factores que componen el bienestar personal, mejorando con esto la calidad de vida.

4.1.2 Descripción Caso 2

Este segundo caso, denominado 2, es un adulto de 42 años de edad, reside en la ciudad de Viña del Mar, en el sector de Miraflores Bajo, junto a su Madre, de 61 años y su Padre de edad desconocida, el cual se desempeña actualmente como médico. Su familia se compone por sus padres y dos hermanos mayores, los cuales no viven junto a él.

El sujeto curso su enseñanza básica en el colegio “The Little Flowers, de la ciudad de Viña del Mar, y su enseñanza media en el colegio “The Integrity College, de la ciudad de Viña del Mar. Es egresado de la *Agrupación de Padres y Amigos por la Rehabilitación e Integración de Personas con síndrome de Down (APARID)*. Se desempeña como Encargado de delegaciones en el departamento de Relaciones Públicas del Congreso Nacional de Chile ubicado en Valparaíso.

En cuanto al análisis por dimensiones, se puede referir a la primera dimensión, Bienestar Emocional (1), desde la mirada personal del sujeto de estudio, relacionado con el agrado por el trabajo, en donde declara lo siguiente:

1. *“Me encanta. No me canso de ir a trabajar”,*

Manifestando de esta manera, un alto nivel de agrado y además asociando no cansarse para reafirmar su satisfacción por el trabajo. Así mismo afirma sentir más independencia.

En lo que respecta a la mirada del segundo actor, la familia, se puede reafirmar lo mencionado anteriormente, afirmando que 2 expresa que siente agrado por su trabajo, relacionando el nivel de agrado por el trabajo con el grado en que comenta lo realizado en su labor, enunciando que 2 cuenta todo lo que hizo en el día. No obstante mencionan que el sujeto llega cansado de su trabajo, pero realiza sus tareas dentro del hogar con alegría, señalando:

2. *“Llega cansado pero ordena su ropa, se cambia ropa solo, hace lo mismo de siempre pero bien con alegría”.*

De modo que, no se le atribuye relación al cansancio con el agrado a realizar sus quehaceres diarios, quedando en evidencia el agrado por el trabajo y la expresión de ello en su círculo cercano, lo cual denota un buen Bienestar Emocional.

Al igual que lo mencionado por los actores anteriores, el tercer actor (compañeros de trabajo), observa conformidad y agrado en el sujeto por su puesto de trabajo, en donde relata lo siguiente:

3. *“Veo que lo hace con entusiasmo. No está esperando que le digan lo que tiene que hacer”.*

Por lo que, bajo este punto de vista, se evidencia iniciativa propia del sujeto para realizar su labor, conociendo las tareas que debe que realizar y ejecutándolas en forma independiente y con entusiasmo, lo que indica el agrado que siente por su puesto de trabajo.

Continuando con la dimensión de Bienestar Emocional, el cuarto actor, su centro de formación, menciona:

4. *“Siempre encuentra que lo está haciendo bien y se da cuenta de cosas puntuales que no ha hecho y las hace”*

A partir de ello, se supone una evidencia de autoevaluación positiva de 2 para las funciones que realiza dentro de su trabajo, comentando su evaluación acerca de las tareas que ejerce y el monitoreo de ellas. Además manifiesta un adecuado nivel de iniciativa dentro de sus funciones, ya que constantemente evalúa que puede hacer para mejorar su labor. No obstante, no se observan metas ni proyecciones en el sujeto, ya sea en este u otros ámbitos de la vida.

En base a lo descrito en párrafos anteriores, se puede analizar que el sujeto está conforme y le agrada la labor que realiza dentro del trabajo, ya que lo expresa dentro de su micro y meso sistema. Así mismo, lo manifiesta en su autoevaluación positiva, como en la energía y entusiasmo que dispone para

realizar sus quehaceres. Con esto podemos decir, que el sujeto desde que comenzó su inserción laboral, mantiene un buen nivel de Bienestar Emocional.

En relación a la segunda dimensión, Relaciones Interpersonales (2), se analiza el apoyo y agrado por los compañeros de trabajo, en donde 2 siente apoyo por sus compañeros de trabajo, además de establecer buenas relaciones. Así mismo, menciona tener apoyo de su familia, pero no en aspectos laborales, dicho análisis se obtiene a partir del siguiente enunciado extraído por el protagonista, señalando:

5. *“Me apoyan y me ayudan, todos me caen bien”.*

6. *“Me apoyan, a veces me ayudan un poco, del trabajo nada”.*

Es así como 2 estima que genera buenas relaciones con los demás en la medida que le apoyan y ayudan, si ocurriese de forma contraria, no se evaluarían las relaciones de forma positiva, es decir, que si no lo apoyaran o ayudasen, el sujeto no sentiría agrado por sus compañeros de trabajo. Mantiene buenas Relaciones Interpersonales con su familia, mencionando apoyo, aunque no sea en su trabajo, refiere tener ayuda de su núcleo familiar en otros aspectos de su vida.

Con respecto al análisis en base a la mantención y el aumento de las Relaciones Interpersonales, el segundo actor, la familia del sujeto, alude a que 2 mantiene sus amistades desde antes de entrar a su actual empleo y las ha incrementando con esta nueva experiencia, nutriéndose de nuevas amistades que el entorno laboral le ha brindado, expresan que:

7. *“Ha ampliado su núcleo, ya que tiene amigos del congreso y las mantiene”.*

Sin embargo la relación de 2 con sus amistades es limitada, ya que no se produce en otros contextos fuera del centro de formación o trabajo, en donde el sujeto aún no es independiente para visitar a sus amistades, reflejado en el siguiente enunciado de la familia:

8. *“Solamente visita a mi mamá, en micro que le queda en el camino. Tiene una terapeuta ocupacional, Evelyn de la institución avanza a la cual asiste a 2”.*

De modo que se reconocen Relaciones Interpersonales a nivel de meso sistema y en contextos determinados, no obstante, aún no es independiente para visitar a sus amistades. Por ende, no dan cuenta de que tan firmes son estos lazos, sólo es independiente para visitar familiares cercanos a su hogar, y cuenta con los profesionales del centro de formación como red de apoyo.

En función de la relación con sus compañeros de trabajo, el tercer actor señala:

9. *“A lo mejor por mi lugar físico no comparte tanto conmigo, pero con los chicos que están ahora en la práctica en el sector físico donde esta sí, y con mi compañero Iván que ahora está con licencia también, bueno el también viene para acá conversamos de futbol que nos gusta el mismo equipo”.*

Por lo que, a partir de lo expresado se puede deducir que 2 interactúa socialmente con sus distintos compañeros de trabajo, con algunos más que otros dependiendo del lugar físico donde deben cumplir su labor. Pero se evidencia que 2 mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo, compartiendo instancias y temas de conversación que no son necesariamente del ámbito laboral, sino que también entran en juego preferencias personales. Por otra parte, según lo observado directamente en el trabajo de campo, se evidencia una interacción respetuosa con sus jefes o supervisores; además, el tercer actor expresa que 2 interactúa con supervisores y jefes para consultar temas puntuales o pedir permiso.

Posteriormente, con respecto a las Relaciones Interpersonales, el cuarto actor, correspondiente al centro de formación, menciona que 2 genera y mantiene Relaciones Interpersonales con compañeros y personal del centro, sin embargo,

estas se restringen al horario de trabajo. Así también, logra trabajar en equipo aunque su trabajo no lo requiera.

En base a lo expresado anteriormente, se puede decir que el sujeto conserva relaciones interpersonales, tanto con su familia, amigos y compañeros de trabajo, sin embargo, estas relaciones se ven restringidas a realizarse solo dentro de contextos laborales y familiares, no siendo independiente para desenvolverse en otros entornos.

En función a la tercera dimensión, correspondiente a Bienestar Material (3), se asocia a la adquisición de bienes y el agrado que ello conlleva, 2 utiliza su sueldo para adquirir bienes personales y para obsequiar regalos a su familia, evidenciando agrado por ello.

La familia como segundo actor menciona que el sustento económico que ahora recibe 2 le ha favorecido su autonomía, es capaz de elegir y comprar lo que desea. El sujeto de estudio genera sus ahorros mediante una cuenta bancaria, además lleva un registro de sus gastos y giros en un cuaderno. 2 realiza gastos periódicamente, entre ellos sustenta la mitad de sus clases de tenis y cancela su cuenta de telefonía móvil. Es así como se puede afirmar que la persona puede adquirir bienes y/o servicios a través de su sueldo.

Referido a lo expuesto por el tercer actor, los compañeros de trabajo, respecto a la adquisición de bienes y conformidad con su remuneración, indican que 2 no comenta sobre su remuneración y tampoco los compañeros de trabajo le preguntan al respecto, no mencionan mayormente si en esta dimensión existe agrado o no por su ganancia.

Con respecto a lo comentado sobre la forma en que utiliza su sueldo, el cuarto actor afirma que 2 menciona la manera en que distribuye su dinero, reconociendo manejo para cuentas personales y la realización de gastos para su propio Bienestar Material, en donde expresa lo siguiente:

10. *“Gasta en movilización, gasta en cosas personales, paga su celular, ahora también está pagando sus clases. Tiene un cuaderno donde lleva la cuenta de lo que recibe, de lo que va gastando y tiene en el fondo más manejo de las cuentas personales”.*

La expresión de la forma en que 2 distribuye su salario, da cuenta de autonomía en cuanto al orden, gasto que realiza y se beneficia de su salario para realizar actividades cotidianas y de ocio, así como, cuida del orden de dichos egresos con el fin de controlar estos mismos, evidenciando agrado por ello.

Es así como en la dimensión de Bienestar Material, queda evidenciado que la persona desde que trabaja y recibe un sueldo, es capaz de generar ahorro en su cuenta bancaria, además de tener la autonomía para distribuir sus ingresos de acuerdo a sus necesidades, como lo son la utilización de sus tiempos libres y de ocio. Además de lo anterior, 2 es capaz de llevar un registro personal de sus egresos, lo cual da cuenta de una estructuración y orden en sus gastos. Así también, se evidencia que el sujeto sólo expresa en algunos momentos la forma en que distribuye su salario, pero debido a las evidencias recogidas el Bienestar Material es muy bueno.

Con respecto a la cuarta dimensión de Desarrollo Personal (4), en base a cambios desde la inserción laboral del sujeto, es posible señalar que 2 afirma que los aprendizajes de su centro de formación le han servido para trabajar, en base a las habilidades para expresarse y relacionarse, además menciona lo siguiente:

11. *“Ahora me gusta más trabajar que estar en la casa”,*

Evidenciando con esto, cierta necesidad por independencia e ocupaciones fuera del hogar, en donde deja de manifiesto el agrado por tener una nueva ocupación, relacionando de esta manera el trabajo con su desarrollo laboral y personal.

En base a la confianza y expectativas hacia el futuro del sujeto, la familia como segundo actor menciona lo siguiente:

12. *“Vivimos el día a día, a como se van dando las cosas, no quiero planificar tanto las cosas, para que los cambios no le afecten tanto”.*

Dichas expectativas para el futuro 2 no están determinadas claramente, se observa una protección por parte de la familia hacia alguna instancia de cambio negativo que pueda experimentar el sujeto, además se puede analizar pasividad de 2 con respecto a las decisiones sobre sus proyecciones y metas a futuro, en donde se oculta la voz del sujeto en el relato de la familia, evidenciándose que es la familia la que decide no planificar las cosas para evitar afectación en el sujeto.

Así mismo, coincidente con el resto de los actores en cuanto a expectativas, el cuarto actor enuncia:

13. *“No menciona tener metas ni proyecciones”.*

Lo anterior puede deberse a la mirada que tiene la familia para ver la vida, no planificando el futuro y viviendo el día a día, como fue señalado anteriormente. También se puede deber a que el sujeto no ha experimentado otras opciones para desenvolverse, y además al sentir un alto agrado por su labor actual dentro del Congreso podría centrarse en ello a futuro, aún así, esto no es enunciado por el sujeto de estudio.

Con respecto a la habilidad para aprender y la flexibilidad del sujeto en sus tareas, el tercer actor relata:

14. *“Él tiene asignadas tareas que empieza a cumplir y de repente llega una delegación y el dentro de esa delegación tiene que cumplir otra tarea; por lo menos, por lo que yo veo si tiene facilidades.”*

Por lo que se evidencia que el sujeto es capaz de cambiar de una tarea a otra, poseyendo flexibilidad en sus rutinas de trabajo, y se observa por parte de sus compañeros de trabajo que tiene facilidades en su labor, realizando las tareas que se le asignan, lo que evalúan de manera adecuada.

Finalmente, destacando sus habilidades laborales, se indagó en el centro de formación que el sujeto evidencia un lenguaje expresivo acorde, siendo respetuoso dentro de su entorno laboral, comprendiendo instrucciones orales y escritas, y utilizando aprendizajes de su centro de formación en pro de su desarrollo laboral. No obstante, el centro de formación menciona que no se trabajaron contenidos teóricos, sino más bien contenidos prácticos, en donde se señala:

15. “Lo que pasa es que nosotros no trabajamos mucho una metodología de enseñar teóricamente, trabajamos mucho desde la práctica”.

Se puede establecer una vez indagada esta dimensión, que en el Desarrollo Personal de 2 se han producido cambios con respecto al agrado de realizar una actividad que exige una alta demanda, como lo es un puesto laboral, dicha instancia requiere que 2 ponga en juego habilidades de distinta índole, como lo son sociales y prácticas. Todos los actores coinciden en que el sujeto tiene un buen desarrollo de éstas, lo que le permite adecuarse en el campo laboral que hoy vivencia. No obstante lo anterior, el sujeto de estudio, no manifiesta proyecciones a futuro, pero se muestra conforme con su cargo y desempeño actual.

En función del Bienestar Físico (5), el sujeto menciona que juega tenis como actividad física. Con respecto a la salud del sujeto, menciona que desde que está trabajando se enfermó una sola vez, a causa del aire acondicionado, lo que le produjo un resfriado. Por lo que se analiza que 2 no presenta problemas mayores de salud, además evidencia relacionar su Bienestar Físico directamente con la realización de actividad física, expresando:

16. “*Juego tenis*”

El segundo actor menciona que 2 está con un poco de sobrepeso, por lo que realiza una dieta y conjuntamente con lo anterior, relatan que el sujeto asiste a clases de tenis para cuidar su salud física. Es así como la familia relaciona el Bienestar físico a su condición física y salud, estableciendo que tiene un Bienestar

Físico completo. La familia relaciona esta dimensión directamente con el peso y el deporte, evidenciado en la siguiente textualidad:

17. “Está un poco gordo y se pusieron a dieta. Va a clases de tenis cuida su salud”

Por otra parte, en relación al auto cuidado de 2 dentro del contexto laboral, sus compañeros de trabajo mencionan que aún no se ha dado la situación para que el sujeto recurre al servicio médico del trabajo, y en base al nivel de alimentación para mantenerse estable indican que se alimenta bien.

Es así como relacionan el Bienestar Físico a la alimentación que rige al sujeto; manifiestan no tener instancias para observar su alimentación, sin embargo, se cree que esta es adecuada en base a lo que observan periódicamente y a que no ha tenido que asistir al servicio médico de la empresa.

El último actor, correspondiente al centro de formación, reafirma que 2 realiza actividad física para mejorar su desempeño laboral, concordando con lo mencionado en el primero y cuarto actor.

Finalmente, se puede decir que el sujeto de estudio según los actores, un adecuado Bienestar Físico, salvo su peso, el cual está siendo controlado en base a una dieta. Todos los actores coinciden en que la buena salud de 2 se debe a la realización de actividad física, con lo cual se mantiene estable, además no evidencia problemas mayores de salud.

Adentrándose en la sexta dimensión Autodeterminación (6), en referencia a la toma de decisiones, 2 menciona pedir ayuda a su jefa cada vez que debe tomar una decisión en el ámbito laboral. Así mismo, la familia menciona que el sujeto pide consejos ante la solución de problemas, es capaz de tomar elecciones y decidir por sí solo, relatando lo siguiente:

18. “Está inscrito para votar, y solo decide por quien, igual que en la elección de la ropa”.

Es así como en el plano de la vida cotidiana, el sujeto tiene derecho a voto como cualquier ciudadano y la Autodeterminación para escoger su opción al momento de sufragar, el hecho de que escoja su ropa también da cuenta de la muestra concreta de que el sujeto es capaz de mostrar preferencias personales y acceder a ellas.

Además se observa mayor confianza en sí mismo desde que ingresó al trabajo, declaran:

19. “La primera vez iba nervioso, ahora no es tema, ha bajado la tensión”.

Relacionan así los niveles de ansiedad con la confianza en sí mismo, la cual ha desarrollado desde que lleva a cabo su experiencia de inserción laboral.

Con respecto a la independencia y autonomía ante las exigencias laborales, los compañeros de trabajo relatan que 2 presenta iniciativa para realizar sus tareas, las inicia y termina de forma adecuada generalmente, además demuestra independencia ante las exigencias laborales luego del aprendizaje previo. De modo que relacionan directamente la iniciativa de 2 y la integración de instrucciones hacia las tareas con la independencia para el trabajo.

Con respecto a la autonomía y flexibilidad, el centro de formación señala que el sujeto demuestra autonomía para colaborar y participar en actividades del centro, así mismo para resolver problemas, sin embargo mencionan lo siguiente:

20. “Más que resolver problemas autónomo, de repente tiene más herramientas para pedir ayuda, pero si tiene buenas ideas en general”.

Se afirma que resuelve problemas de forma autónoma, pero no en forma eficaz, relacionan la capacidad para pedir ayuda con la resolución de problemas para medir el grado de eficiencia en sus tareas. Se señala también que 2 conoce sus habilidades laborales y demuestra flexibilidad ante imprevistos, tal como se evidenció en la dimensión de Desarrollo Personal.

Por lo tanto, en base al análisis de la sexta dimensión, Autodeterminación del sujeto, se puede analizar por parte de la familia que toma decisiones por sí solo en el plano extra laboral; no obstante, el sujeto se reconoce como un tanto inseguro afirmando que en el ámbito laboral debe pedir ayuda ante la toma de decisiones. Tanto los compañeros de trabajo como el centro de formación afirman que el sujeto es autónomo para realizar distintas tareas, siendo además, capaz de pedir ayuda cuando lo necesita, sin embargo mencionan que necesita de un aprendizaje previo.

Analizando la séptima dimensión, Inclusión Social (7), a nivel de meso sistema, 2 no participa dentro de su comunidad, señala que no establece amistades dentro de su vecindario, sólo sus amigos del centro de formación, manifestando mantener dichas amistades. En cuanto al ámbito laboral, el sujeto declara tener relación con personas de su entorno y por ende se siente participe socialmente, declara que cuenta con amigos dentro de su entorno laboral:

21. “Sí (aparte de 1 y 3) Monckeberg, y la diputada Sabat”

A través de lo mencionado anteriormente, se evidencia que el sujeto está integrado dentro de su ambiente laboral, como en su centro de formación, al contrario para la participación dentro de su comunidad.

En relación a un rol reconocido y determinado, la familia indica no reconocerlo, señalan que no es autónomo para utilizar los servicios de la comunidad, tampoco es incluido como aporte monetario dentro del grupo familiar, ya que el salario que percibe es para sus gastos personales; finalmente no reconoce su rol dentro del grupo laboral, ya que la familia relata:

22. “No conozco su grupo laboral, todo lo que sé es por él”.

De modo que el sujeto y la familia no mencionan el rol social determinado que posee 1 dentro del trabajo, del mismo modo la familia, la cual lo adjudica al hecho de no conocer a sus compañeros de trabajo.

En función del reconocimiento de su participación dentro del trabajo, los compañeros afirman que 2 participa dentro de los entornos de la comunidad laboral, al igual que dentro de un grupo social, en donde se declara lo siguiente:

23. “Participó y estuvo todo el día hasta el final del paseo como hasta las 6 de la tarde y participó de todas las actividades, se entretuvo, jugó; A mí me ha comentado que hace tenis, no sé si lo podemos considerar como un grupo social, pero me dice que hace tenis, me dice también que va a una academia de baile y hartos cumpleaños”.

De modo que, en contraste con lo que relata el actor anterior, los compañeros de trabajo si evidencian una participación social dentro del ambiente laboral, reconociendo su participación en instancias de desarrollo social. Por lo que la Inclusión Social, se relaciona según los compañeros, a las diferentes instancias de participación como lo son paseos, cumpleaños, etc. Todo ello rescatado de lo que cuenta 2.

Con respecto a las redes de apoyo para la inserción laboral y el rol actual del egresado, el cuarto actor, correspondiente al centro de formación, señala que no cuentan con redes de apoyo para la inserción laboral y no reconocen que 2 posea un rol determinado dentro de la sociedad, señalando lo siguiente:

24. “Tenemos contacto directo con empresas pequeñas; Él es uno más del grupo, obviamente es un poco como “admirado” porque es el que más rápido hace las cosas, está trabajando, pero no, no tiene como una forma específica socialmente”.

De modo que, aunque sea parte de un grupo social, el centro de formación no le atribuye un rol determinado socialmente, si no que relaciona el grado de eficiencia para ejecutar tareas con la posición que hoy ocupa dentro del Congreso. Sin embargo se afirma que 2 es consciente del rol que cumple dentro de su actual trabajo.

En base a lo anterior, se evidencia que el sujeto de estudio mantiene un rol determinado en ciertos contextos extra laborales, enunciado por el mismo en los diferentes escenarios en que se desenvuelve; no obstante, el reconocimiento de dicho rol es escaso, las tareas que realiza dentro de su ambiente laboral son reconocidas como pequeñas, reemplazables, pero aún así el sujeto las realiza con una muy buena calidad. En cuanto al rol social del sujeto, no se reconoce uno como tal, lo cual es afirmado tanto por la familia como por el centro de formación.

Con respecto al Empleo, se puede analizar el reconocimiento de su función, en donde reconoce cuál es su trabajo y que acciones debe realizar para cumplirlo, además conoce su horario y sus tareas a realizar. En función de la concepción de persona como trabajador, se evidencia orgullo y apoyo por parte de la familia hacia la labor del sujeto, manifestado en los llamados telefónicos de su círculo cercano para felicitar al sujeto ante la nueva inserción laboral.

En base a la calidad y eficiencia en el trabajo, los compañeros de trabajo relatan lo siguiente:

25. “Anda bien, él hace lo que se le pide y lo hace bien”.

Según lo anterior, se evidencia relación en la medida en que el sujeto cumple las tareas que se le indican con el grado de eficiencia en el trabajo, y además indican que las realice con una calidad aceptable. Así mismo, indican que el sujeto es capaz de buscar y pedir ayuda cuando lo necesita.

Con respecto al respeto de normas y la responsabilidad en el trabajo, el cuarto actor relaciona la medida en que el sujeto entiende y maneja las normas con el grado de respeto hacia ellas. Además menciona lo siguiente:

26. “Sí es responsable, aunque yo siento que todavía está un poco acostumbrado a la supervisión”.

Relacionando la responsabilidad del sujeto hacia sus labores con el grado de supervisión por parte de sus compañeros de trabajo, indicando que a mayor supervisión hay más dependencia del sujeto para realizar sus labores.

En referencia a la última dimensión, definida como Derechos (8), se analiza en función al conocimiento sobre leyes de inclusión; 2, no conoce las normativas legales en pro a la inclusión de las personas con discapacidad, expresa que no sabe nada al respecto.

Así mismo, el segundo actor reconoce no contar con conocimientos sobre leyes que fomenten los Derechos de las personas con discapacidad, y no se benefician de alguna normativa, en donde se relata lo siguiente:

27. “No tengo idea de nada; Tiene inscripción de discapacidad, y no recibe la pensión por discapacidad, no le correspondía porque los papás eran profesionales, está tratando de dejarle la pensión a él, cuando muera”.

En cuanto al conocimiento de leyes para las personas con discapacidad, los compañeros de trabajo señalan:

28. “Hay una no sé si es ley todavía pero hay un proyecto de ley que justamente tiene que ver, no sé si se protegen los Derechos de discapacidad pero sí en que las empresas y los organismos de este país tienen que tener un mínimo de personas discapacitadas en su planta, bueno y la ley de discapacidad yo no la conozco en cuanto a los articulados, no sé me imagino que deben establecer las defensa de los Derechos de ellos”

Por lo tanto, se evidencia en el tercer escenario que si se cuentan con un bagaje en cuanto a conocimientos respecto a las normativas legales de Inclusión Social para la discapacidad, no teniendo conocimientos sobre leyes específicas como la 20.422, pero conociendo algunos proyectos que protegen los Derechos de las personas con discapacidad.

Finalmente respecto al trabajo y enseñanza sobre temáticas de los Derechos de las personas con discapacidad, el cuarto actor, informa:

29. *“Lo que más le explicamos a 2, es la importancia, porque, por ejemplo me acuerdo que el primer día de trabajo fue a dar sus datos, y súper emocionado y firma, y le dije, ¿tu leíste la hoja que firmaste? Entonces la importancia de leer; sí, entiende que hay leyes que lo resguardan pero también hemos conversado harto de que las leyes todavía están bien deficitarias desde el punto de vista de lo que es la discapacidad intelectual y el trabajo”.*

De modo que no se evidencia una enseñanza explícita sobre temáticas de los Derechos de las personas con discapacidad. No obstante, el centro señala instancias prácticas en el trabajo donde se produce la enseñanza de algunas de estas temáticas, sin embargo no se han producido los aprendizajes previos sobre Derechos y leyes antes de ser insertados laboralmente, más bien, se trabajan aspectos normativos generales en materia de legislación laboral.

A modo de cierre, podemos señalar que en base a la dimensión de Derechos, los tres primeros actores concuerdan en que no conocen normas legales que protejan los Derechos de las personas con discapacidad. En cuanto a la enseñanza de temáticas legales sobre Derechos hacia las personas con discapacidad, se evidencia falta de trabajo y aprendizaje previos a la inserción laboral del sujeto.

Concluyendo el estudio respectivo al caso 2, basado en diferentes indicadores de calidad de vida señalados anteriormente, los cuales nos permiten indagar el impacto que produce la nueva experiencia y inserción laboral, podemos decir que se evidencia agrado y conformidad del sujeto hacía su trabajo, siendo esto constatado por los cuatro casos encuestados. De modo que la experiencia laboral ha causado un impacto positivo en 2, manifestando alegría por ir al trabajo y realizando sus labores con energía. Lo cual se ve reflejado en el contexto laboral y además es reconocido por sus familiares, los cuales observan este agrado en el alumno en la medida en que comenta las labores que realizó en su trabajo durante el día.

Así mismo, este impacto positivo se ve reflejado en sus Relaciones Interpersonales, lo cual le ha servido al sujeto para conocer y relacionarse con más personas, se siente apoyado por la gente que le rodea para enfrentar esta nueva experiencia, mencionando que ahora mantiene amistades dentro de su trabajo, además de sus amistades previas que aún mantiene. No obstante, 2 aún no es independiente para relacionarse con sus amistades fuera de los contextos familiares o laborales, por lo que se espera que en un futuro, el sujeto sea capaz de visitar de forma independiente a sus amigos.

En base al Bienestar Material, se evidencia que la nueva experiencia laboral le ha servido para adquirir bienes y utilizar su remuneración personalmente y dependiendo de sus intereses. Además, el hecho de recibir su propio dinero lo ha ayudado a potenciar en cierta medida su independencia económica, registrando como utiliza su dinero y haciéndose cargo de pagar algunos gastos personales

No se ha producido impacto negativo o positivo en el Bienestar Físico de 2, ya que no ha presentado alguna enfermedad o problema de salud importante desde que ha comenzado a trabajar, además evidencia cuidar de su salud realizando actividad física y una dieta para controlar su peso, por lo que se le observa energético en tu desempeño laboral.

Con respecto a su Autodeterminación, se evidenció que dentro de su micro sistema, 2 realiza toma de decisiones de forma independiente, sin embargo en su contexto laboral necesita de apoyos para decidir lo que debe hacer por sí solo, no obstante, luego de un aprendizaje previo el sujeto se desenvuelve de forma autónoma.

La nueva experiencia laboral ha producido, en base a la Inclusión Social, un impacto positivo, reconociendo su participación dentro de su centro de formación como en su trabajo, en donde los compañeros de trabajo afirman que el sujeto les facilita la tarea, logrando tomar en cuenta y reconocer su desempeño laboral. No obstante a lo anterior, la experiencia laboral no ha causado impacto en el reconocimiento de su rol social por parte de la familia y de su centro de formación,

donde mencionan no reconocer un rol como tal en el sujeto. Sin embargo la familia establece una concepción positiva del sujeto hacia su nueva ocupación laboral. Así también, los demás actores reconocen que 2 realiza un trabajo adecuado, reconociendo sus funciones, siendo flexible, responsable, respetuosos, eficiente y ejecutando tareas de buena calidad.

Por último es importante destacar el impacto que la nueva experiencia laboral ha producido en el conocimiento de sus Derechos, donde se evidencia que 2 no poseía conocimientos previos sobre sus Derechos ante la nueva experiencia laboral, pero se cree que el sujeto está inmerso en un trabajo con los mismos Derechos de sus otros compañeros, poseyendo su propio contrato, remuneración y beneficios correspondientes. Sin embargo, se desconoce legislación que promueva instancias de Inclusión Social plena, si bien en normativa laboral se evidencian conocimientos generales, en materia específica de apoyo a personas con necesidades especiales hay un vacío.

4.1.3 Descripción Caso 3

El tercer estudio de caso, es un adulto que tiene 43 años, reside en el sector céntrico de la ciudad de Viña del Mar, vive solo con su madre, pertenecen a una clase social determinada como media alta.

El caso número 3, al igual que los casos anteriores, esta descrito desde la mirada de cuatro actores, vale decir, el sujeto de estudio, su familia, sus compañeros de trabajo, y su centro de formación.

En cuanto a la primera dimensión, que es Bienestar Emocional (1), se pudo evidenciar que el sujeto, tiene un agrado hacia el trabajo, dice sentirse contento y feliz. Además, desde que trabaja dice sentirse más independiente, relatando lo siguiente;

1. "Si estoy haciendo cosas solo. Es fácil, de verdad me gustó".

Lo anterior, es asociado a esta nueva experiencia laboral, se siente feliz en la medida que hace cosas solo, lo cual constituye para él la independencia. Así mismo, la independencia está relacionada con la facilidad con la que logra realizar las tareas que se le asignan, establece que son de fácil ejecución, por ende le agradan.

No obstante lo anterior, el segundo actor, que es su familia, establece que el sujeto no manifiesta agrado ni desagrado por el trabajo, enunciando

2. *"el no es muy extrovertido, tengo que preguntarle ¿cómo te fue?, ¿qué almorzaste?, es que nosotros somos así, nunca conversamos"*.

Dicha "introversión" del estudio de caso, pareciera que la familia centra la dificultad de comunicación en él sujeto, quien sería el limitante para conocer si siente agrado por su trabajo, ya que no expresa sus sentimientos y emociones. Lo cual, existe una visión poco inclusiva, ya que la familia debería buscar la forma de potenciar o favorecer la comunicación del sujeto y no verlo como una problemática endógena.

En cuanto a la visión de sus compañeros de trabajo, estos relatan lo siguiente en cuanto al agrado del sujeto sobre su vida laboral:

3. *"Sí, le gusta bastante, siempre lo comenta y expresa, está contento y se siente integrado, dice que aquí lo quieren todos".*

En base a esta afirmación, la expresión del Bienestar Emocional es comunicada de forma natural y reiterada, se siente afecto y agrado con su trabajo, logrando tener esta comunicación con sus pares más que con su familia.

Respecto al centro de formación, manifiestan que el sujeto se auto evalúa de forma positiva en su trabajo, ya que comunica de forma espontánea su agrado, esto queda expuesto con enunciados como:

4. *"De manera espontánea no es necesario hablar o dirigir su conversación para que diga que está feliz con su trabajo, que él se siente realizado con su trabajo".*

Debido a lo descrito en los párrafos anteriores, se establece que en la dimensión de Bienestar Emocional, el caso 3, se auto evalúa de forma positiva dado que comunica de forma espontánea agrado y conformidad por su desempeño en la mayoría de los escenarios analizados. No obstante, en lo que respecta a su microsistema, su familia lo concibe como introvertido lo cual podría ser considerado una barrera desde el punto de vista inclusivo..

En función a la segunda dimensión analizada, que es Relaciones Interpersonales (2). Frente al apoyo y agrado que expresa el sujeto de estudio hacia sus compañeros de trabajo, expresa que le agrada el ambiente laboral y siente apoyo de su familia, compañeros de trabajo y jefe, dicho análisis se obtiene a partir de lo enunciado por el protagonista en la siguiente frase,

5. *"Me gustan, no son pesados, me ayudan. El trato es bueno para mí, no me retan".*

El relaciona el agrado en la medida que lo apoyan, y a su vez con la medida de bondad con que no le reten, por ende se consideraría un mal trato si recibiera un reto.

Esta segunda dimensión, es informada por la familia del caso 3, con la mantención de su grupo de amistades, sin embargo tampoco se ha incrementado, explican que:

6. *“Todos los quieren mucho, le toco una suerte que la niña que reemplazo la profesora (...), después tenía que irse, la que quedo es amiga de la hermana de mi hija y amiga de él, entonces súper bien.”*

También señalan que el caso 3:

7. *“Va donde su hermana que queda en 9 norte a unas 4 cuadras de su domicilio, va a comprar, no toma locomoción solo, nosotros nunca lo hemos sobreprotegido”.*

Dadas las citas anteriores, se puede establecer que para la familia, las relaciones interpersonales se dan solo en contextos educacionales y/o familiares ya que no se reconoce ningún otro grupo de personas donde comparta el sujeto de estudio.

Según los compañeros de trabajo, se ve al estudio de caso como participativo en las instancias ocasionales ya que señalan

8. *“No ha habido muchas oportunidades, pero de hecho interactúa todo el día con nosotros tirando tallas y riéndose”.*

Se establece que la relación entre el grado de interacciones con el buen humor da un resultado positivo, quedando ello manifestado en la interacción con el personal. No obstante, se rescata también la percepción de los compañeros de trabajo que mencionan la inexistencia de instancia para interactuar con el caso 3, siendo esto una posible limitante para una óptima interacción, no así las causas personales u otros factores.

Finalmente en la dimensión de Relaciones Interpersonales, su centro de formación establece que si bien generó buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y personal del centro, las cuales mantiene ahora que se encuentra trabajando; a su vez en el trabajo genera instancias y trabaja en equipo con sus compañeros. Enuncian que

9. *"(...) él es muy buen líder, así que el relaciona muy bien con sus compañeros (...), genera bastante buenas relaciones con sus compañeros. Mantiene buenas relaciones con sus compañeros del congreso en general".*

Dicho enunciado deja entrever que el grado de Relaciones Interpersonales, se relaciona con su capacidad de generar y mantener relaciones en diferentes contextos. Lo cual, es propiciado en parte por sus buenos modales, siendo además visto como un líder.

Es así como se establece que en esta dimensión el caso 3, establece buenas Relaciones Interpersonales, tanto a nivel educacional con sus compañeros como con el personal del centro, lo mismo en su lugar de trabajo, lo que es reconocido por su familia. No obstante, estas relaciones no se han incrementado en cantidad ahora que el amplió su campo de acción al ámbito laboral. Así también, si bien todos los actores confluyen en el buen nivel de esta dimensión, el sujeto es visto con diferentes personalidades. Ya que, en su grupo familiar es retraído, en su entorno laboral es visto como una persona de muy buen humor, y desde su centro de formación explican que es un buen líder.

La tercera dimensión abordada, corresponde a Bienestar Material (3); el sujeto asocia el Bienestar Material con el momento de su pago y la forma en que distribuye sus ingresos, lo cual le agrada, declara;

10. *"Me pagan en cheque y también recibo plata, me compro terno para estar trabajando; feliz".*

Es así como se establece que el caso 3, conoce documentos bancarios y el dinero, ya que es quien recibe su sueldo, lo cobra en el banco y además de establece en qué lo gastará. Así mismo, establece agrado al momento de su liquidación de sueldo.

En cuanto a lo referido netamente al Empleo, el caso 3 reconoce su función y lugar de trabajo:

11. *“Soy un estafeta, trabajo en una oficina, archivo carpetas”.*

Lo anterior denota un buen indicador para la evaluación de esta dimensión ya que el sujeto se posiciona y reconoce su rol como trabajador.

Respecto a la dimensión, la familia asocia esta a la adquisición de bienes y/o servicios a través del sueldo, tal como manifiesta en la siguiente frase:

12. *"Yo le tengo la plata en una parte y cuando él quiere saca, a veces anda con muchísima plata y yo lo tengo que andar controlando”.*

A partir de dicha afirmación, se interpreta que la familia manifiesta que es el sujeto quien maneja su dinero y finanzas, debe pedir dicho recurso a su madre, quien guarda la mayor parte del dinero. Es así, como se establece una dependencia o control del dinero que recibe el sujeto, no obstante es él quien distribuye estos recursos (11).

Así también, el sujeto quien es capaz de adquirir bienes y servicios, favoreciendo su autonomía e independencia.

Para esta dimensión de Bienestar Material, sus compañeros de trabajo, enuncian que:

13. *"El viene de un ambiente socioeconómico alto y nunca lo habla. Está feliz cuando busca el cheque”.*

Relacionando su status económico con su propio bienestar, no se reconoce un agrado o no por su ganancia, no obstante se establece esa relación al nombrar

el momento del pago. Junto con lo anterior, se establece que los compañeros de trabajo ven al sujeto inserto en el seno económico familiar y no como una persona independiente en el ámbito económico. Si bien la familia del sujeto, mantiene un buen estatus socioeconómico, no se ve la individualidad económica y el aporte que realiza a su propio desarrollo y calidad de vida el ingreso que está generando, o el aporte mismo que pudiese significar éste al presupuesto familiar. Sólo se hace referencia al agrado que demuestra el estudio de caso al recibir su cheque por los servicios que presta.

Desde el centro de formación, expresan que realiza comentarios acerca de la manera en que distribuye su dinero, no obstante resaltan el apoyo que significa su familia en esta dimensión; enuncian:

14. "(...) el no tiene problemas en contar en que gasta su dinero. Siendo que necesariamente él no sabe en que gasta la plata, la locomoción que él tiene de su casa al congreso es pagada por su hermana pero el también él hace aporte de su sueldo (...) claramente el hace sus aportes a su vida diaria".

Es así, como se establece un buen Bienestar Material para él sujeto, sus ingresos son distribuidos por él, además recibe apoyo económico por parte de su familia. Su micro sistema y su meso sistema a nivel laboral y de formación, coinciden en que el sujeto no necesita una entrada de dinero, ya que su situación económica familiar es buena. No obstante, dicha afirmación deja de lado el Desarrollo Personal y Bienestar Material que significa generar un sueldo a través de un trabajo realizado eficientemente. A su vez, en el momento de cobrar y posteriormente recibir el pago manifiesta un elevado nivel de agrado reconocido por su entorno.

Entrando a la cuarta dimensión, Desarrollo Personal (4). El sujeto expresa que desde su ingreso al área laboral, se siente con más energía, lo cual es positivo para su desarrollo integral.

Su familia menciona, que manifiesta ser capaz de lograr sus objetivos ya que tiene confianza en sí mismo, sin embargo no manifiesta expectativas a futuro; sobre éstas últimas, el informante menciona que debe

15. *“Estar preguntándole sobre su futuro. Yo le he dicho que cuando esté cansado se retire y él dice que no, que no quiere retirarse, ósea está contento”.*

Si bien el sujeto, no manifiesta expectativas a futuro tanto de vida como laboralmente, reconoce su agrado por el desempeño que está llevando a cabo en su trabajo.

No obstante lo anterior, su micro contexto establece que desde que la persona tiene un empleo sienten que ha cambiado su visión y actitudes acerca de su hijo expresan que:

16. *"Todos lo apoyan desde que está trabajando, se siente importante".*

Entonces, la familia percibe el nivel de apoyo como un aspecto positivo para la propia concepción de la persona, ya que relacionan el Bienestar Emocional del sujeto con la auto percepción positiva que estaría tomando y que ha gatillado su ingreso al mundo laboral.

Respecto de la concepción por parte de sus compañeros de trabajo, el sujeto es concebido como una persona con un adecuado grado de adaptación a los cambios, no obstante, se deben brindar apoyos cuando se da una nueva tarea par que el sujeto las realice, expresan que:

17. *"Él es lento en el aprendizaje, se le olvida, hay que estar reiterándole, hay que dedicarse un poquito a él; es flexible y se mueve rápido".*

Relacionan y establecen un buen grado de Desarrollo Personal con la facilidad y velocidad en el aprendizaje junto con la habilidad de flexibilizar sus quehaceres, lo anterior siempre con apoyos.

Desde el centro de formación, refieren que sus competencias y habilidades sociales son adecuadas al contexto de trabajo, indican que,

18. " por su condición familiar él es muy respetuoso con sus mayores y el entiende bastante bien las jerarquías. Entiende instrucciones sean de un comando o de dos, las de dos comando las entiende pero no las procesa inmediatamente. Hay ciertas palabras que son muy repetitivas en su lenguaje pero la verdad es que en general se hace entender bastante bien".

Dicho enunciado, deja establecido que su Desarrollo Personal está vinculado con habilidades laborales como el respeto, seguimiento de instrucciones y buen uso del lenguaje expresivo. Dichas habilidades, están expresadas desde el centro de formación y en este enunciado como habilidades que presentan cierta dificultad, no obstante el sujeto las realiza igualmente. Se establece también, que el centro atribuye a las características del micro sistema del sujeto, la adquisición de habilidades sociales que le permiten un buen desarrollo en el plano laboral.

Así también, en lo que respecta a las competencias dentro del empleo, establecen que el sujeto, respeta normas y es responsable en su trabajo, respeta horarios, normas laborales, hace uso de herramientas tecnológicas y demuestra responsabilidad en las labores a realizar. Siendo, competencias claves que ha desarrollado en post de su realización tanto laboral como personal.

Tomando en cuenta los hallazgos obtenidos en la dimensión de Desarrollo Personal, una vez indagados los 4 actores, se establece que todos coinciden que desde que el sujeto de estudio ingresó, e incluso antes de desempeñarse en su cargo, tiene un buen nivel de habilidades sociales y laborales. Las cuales, le permiten desarrollarse de manera adecuada en el contexto laboral, y logra realizar sus tareas con apoyo. Dichos apoyos son oportunidades que se le presentan de

manera espontánea por su entorno y que el sujeto es capaz de aprovecharlas para desarrollarse de manera eficiente en sus labores. No obstante a lo anterior, el sujeto de estudio, no manifiesta proyecciones a futuro en ningún ámbito, se muestra conforme con su cargo y desempeño actual.

En cuanto al Bienestar Físico (5). El sujeto, no presenta problemas de salud mayores, menciona que en su tiempo libre corre los 100 metros planos, juega ping pong y que desde el inicio de su experiencia laboral no ha presentado ninguna alteración a su salud. El sujeto relaciona su Bienestar Físico directamente con la realización de actividad física y expresa hacer ejercicios tanto en la mañana como en la noche.

Dentro de la familia, aluden al Bienestar físico con la toma de medicación, establecen que:

19. *"Se preocupa, toma cualquier cantidad de remedios".*

Su familia relaciona esta dimensión con la medida en que el sujeto cuida de su salud y toma sus medicinas, dichas medicinas serían el eje principal para establecer un buen grado de bienestar físico, sin embargo no se realizó alusión ni vinculó la dimensión en cuestión con la actividad física. A su vez, se hace referencia a la toma de "cualquier cantidad de medicamentos", los cuales son suscritos por médicos, por lo tanto si bien se alude a una buena salud, existen patologías que están siendo controladas.

Sus compañeros de trabajo, establecen que el Bienestar Físico está determinado por la alimentación y una "actitud", enuncian que:

20. *"Él come lo adecuado, pero es goloso. Hasta el momento nunca ha recurrido al servicio (de enfermería), pero él es bien quejunbrosito (...) yo creo que es medio hipocondriaco".*

Relacionan así que su alimentación y el manifiesto de la condición de salud que presenta son claves al momento de describirlo, no obstante aunque su actitud

y alimentación no son vistas como positivas, nunca ha recurrido al servicio de salud, por ende es buena.

El centro de formación, establece que la dimensión se vincula con la realización de actividad física y el uso de su tiempo libre de la jornada laboral:

21. “ en el centro está en el grupo de teatro, el grupo de teatro hace musicales y eso ya es una gran actividad física que realiza, en empresa social tiene harta actividad física, trekking, caminata saludable”.

El sujeto de estudio, realiza actividad física lo cual incide en su buen estado de salud, permitiéndole tener un buen desempeño en todo aspecto de su vida.

Es así como la dimensión de Bienestar Físico, queda vinculada a la realización de deporte por parte del sujeto en su tiempo de ocio, y la toma de su medicación. No obstante, la visión de sus compañeros de trabajo es que si bien el sujeto no tiene la imagen de “deportista” que se evidencia en los otros escenarios, es visto un tanto despreocupado en cuanto a su alimentación y con una manifestación frecuente respecto de su condición de salud respecto de su rodilla y por ende su capacidad física.

Dentro de la sexta dimensión, Autodeterminación (6), el caso 3 vincula la toma de cualquier decisión de índole laboral con el asesoramiento de su supervisora del centro de formación. Ello deja en evidencia, una preocupación por el respaldo o aprobación de un tercero en sus decisiones; dicha situación describe algo que pasa al total de las personas, cuando se debe tomar una decisión importante en cualquier ámbito de la vida. Se pide la aprobación u opinión de otros, por lo tanto si bien no describe una Autodeterminación autónoma, es una conducta regular.

El segundo actor, dejó ver que dentro del microsistema, establecen un alto nivel de Autodeterminación en la medida que el sujeto, se posiciona dentro de un grupo de gente que lo valora; indican que:

22. *“Siempre ha tenido harta autonomía porque siempre ah tenido hartos amigos, son 8, todos los hermanos y cuñados lo quieren mucho, siempre está en un círculo de gente que lo quieren y entrecomillas distinta”.*

Es así como el grado de amistad y cariño del grupo con quienes comparte determinan su Autodeterminación, ya que son ellos su meso sistema quienes aprueban o constituyen un apoyo al momento de tomar decisiones. Así mismo, dentro de la indagación, si bien se estableció que la Autodeterminación está dada en contextos acotados, observaron que tiene mayor confianza en sí mismo para tomar decisiones, solucionar problemas, desenvolverse y hacer elecciones por sí solo desde que ingresó a su empleo.

En cuanto a la independencia y autonomía para las exigencias laborales, los compañeros de trabajo mencionan que es independiente para trasladarse, iniciar y finalizar una tarea de acuerdo a las exigencias del trabajo de forma autónoma. No obstante lo anterior, es importante mencionar que él sujeto, es apoyado con supervisión por parte de sus compañeros al momento de recibir una instrucción, enuncian que es autónomo:

23. *"Después de una instrucción sí, pero hay que supervisarlo".*

Desde el centro de formación, aluden que es un sujeto que demuestra autonomía e iniciativa por las actividades, flexible para cambiar de tareas y realizar acciones que surgen de forma extraordinaria y que conoce sus habilidades, expresan que:

24. *"Él es súper motivado con todo lo que sea participación, no tiene problemas de flexibilidad y el escogió su opción de trabajo. Él sabe que cuando va a hacer una tarea que habilidades tiene y que no. Para él es difícil pedir ayuda, es más problema el expresar la situación que resolver la situación".*

Es flexible en el trabajo y relaciona la motivación con la participación, el grado de elección y auto conocimiento de sus capacidades con la autonomía,

dichas habilidades posicionan al sujeto, como un sujeto con una buena Autodeterminación. No obstante, dicha cita deja entrever que al sujeto le dificulta pedir ayuda, mientras que en otros ámbitos la capacidad de lenguaje expresivo es una virtud más que una dificultad.

En síntesis dentro de esta dimensión se posiciona al sujeto de estudio con un buen nivel de Autodeterminación. Afirmaciones desde de su micro y meso sistema evidenciando la habilidad para pedir ayuda cuando es necesario, determinar o elegir entre las posibilidades a las cuales tiene acceso de acuerdo a su preferencia. No obstante, requiere apoyos al momento de iniciar tareas nuevas, lo cual no dista del comportamiento común de cualquier persona.

Refiriéndonos a la dimensión de Inclusión Social (7). El sujeto menciona que mantiene los amigos de su centro de formación. No obstante, el sujeto no se reconoce dentro de un meso sistema, si no que relaciona su grupo de amistades a esta dimensión, pero no mantiene amistades en su trabajo y tampoco reconoce participar dentro de su comunidad.

En cuanto a la visión de la familia, indican que el sujeto, reconoce su rol y participa dentro del entorno laboral, no obstante, en lo que respecta al acceso a servicios públicos como por ejemplo la movilización no es realizado de forma autónoma, sino que con apoyos. Así también, a lo largo del proceso de recogida de información, el microsistema del sujeto, no establece ninguna relación entre él y su participación social, ya que no existe un rol reconocido tanto dentro como fuera del hogar.

Dentro del ámbito laboral, es visto por sus compañeros de trabajo, como participativo, consideran que ocupa un rol determinado dentro del grupo de trabajo y su grado de inclusión es adecuado, comentan que lo ven:

25. “Súper adaptado, interactúa mucho, se mete en conversaciones, está pendiente”.

Así también, posicionan al sujeto, como una persona que se vincula en su comunidad participando por ejemplo en actividades de teatro y deporte.

Cabe también destacar que el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, como se mencionó en el marco teórico de esta investigación, ha sido beneficioso tanto para el sujeto de estudio como para su entorno laboral, desde este actor se señala que:

26. *“Hemos tratado que él se sienta muy útil en lo que hace, pero yo creo que el impacto que ha producido fue al contrario, nos ha servido ene, conocerlo, integrarlo, poder ser integradores, conocer la realidad y saber que son capaces de hacer varias cosas”.*

Dicha cita, enlaza que desde este actor se vincula o establece el grado de participación en la medida que el caso 3 es eficiente con sus interacciones. Las cuales son adecuadas, lo que a la vez permite beneficiarse tanto el sujeto de estudio como sus compañeros al poder valorar las potencialidades de una persona con capacidades diferentes.

Finalmente su centro de formación, respecto de esta dimensión mencionan que:

27. *“Él es bastante consciente de lo que tiene que hacer y lo que no tiene que hacer, su rol es de trabajador”.*

No se realiza alusión a su Inclusión Social dentro del meso sistema más amplio, si no que da énfasis sólo en la inserción laboral del sujeto. Así también, se hace alusión a que el centro de formación del sujeto de estudio, no cuenta con redes concretas de apoyo que sean orientadas a asegurar las prácticas y contratación de personas con discapacidad. Además, esclarecen que no hay ningún tipo de proyecto o convenio que promueva instancias de inserción como la que se está llevando a cabo con el sujeto.

Es así, como se define que la Inclusión Social del sujeto de estudio, es parcelada, si bien se cuenta con una inclusión de tipo laboral en el meso sistema,

mantiene el vínculo con amigos que realizó dentro de su centro de formación y realiza actividades dentro del mismo. Ya que, no se ha desarrollado en espacios comunitarios de ocio y recreación, así como no accede a servicios que le otorga el entorno.

Para finalizar, la última dimensión abordada fue de Derechos (9), respecto a Derechos, al ser consultado si conoce leyes, reglamentos o políticas que le beneficien por su condición, el sujeto afirma que no tiene ningún conocimiento.

La familia, no tiene conocimientos sobre la materia, sólo expresan conocer que existe una pensión de discapacidad la cual no recibe. Es así, como se establece que no conocen beneficios para facilitar la Inclusión Social del sujeto, dado que es una persona que necesita apoyos derivados de su Discapacidad Intelectual.

El tercer actor, al ser consultados por el conocimiento de alguna ley o estatutos que beneficie a las personas con discapacidad expresan que

28. "No se tiene conocimientos de alguna ley que respalde los derechos de las personas con discapacidad";

Se evidencia así el desconocimiento en esta materia.

Respecto de lo indagado en su centro laboral sobre la dimensión de Derechos, afirman que no se trabajó sobre leyes o normativas que promuevan y/o protejan a personas con discapacidad; no obstante lo anterior enuncia que la metodología utilizada en esta área

29. "Se trabaja a través de los rol playing los deberes y los derechos que tiene uno como trabajador, lo que trabajamos con ellos fue en cuanto al currículum, como debo ser como trabajador".

Es así, como se relaciona la dimensión de Derechos con "deberes y derechos" desde lo que todo trabajador debe conocer sin ahondar en materia legislativa netamente beneficiosa para personas con alguna discapacidad.

Una vez finalizado el análisis de la dimensión de derechos, se concluye que a nivel de micro y meso sistema se tiene un desconocimiento en materia legislativa que protege y promueve la inserción plena de personas con discapacidad, desaprovechando las oportunidades que ofrece el macro contexto en diversos ámbitos.

Para concluir, a partir del primer objetivo general de la presente investigación, se establece que el sujeto, ha evidenciado cambios positivos en las dimensiones de Bienestar Emocional, Bienestar Material, Desarrollo Personal y Autodeterminación, ya que según describen los actores del presente caso, han mejorado desde que entró a su actual trabajo.

No obstante lo anterior, es necesario potenciar áreas como las dimensiones de Relaciones Interpersonales, ya que si bien el sujeto comparte con quienes le rodean, el número de personas que componen su círculo social están delimitadas exclusivamente a los contextos donde participa, es decir, familia, trabajo y eventualmente centro de formación. Respecto de la Inclusión Social, si bien desde que el sujeto ingresó al mundo laboral, ha experimentado cambios positivos a nivel personal, estos cambios no se pueden extrapolar a otros contextos, ya que su entorno no le ofrece instancias para ello, como lo pueden ser actividades de ocio.

Así también se encuentran en vías de desarrollo el Bienestar físico, ya que este queda delimitado a la toma de medicación y no a un cuidado integral del sujeto; conjuntamente la dimensión de Derechos se debe potenciar, entregando herramientas para que los actores y el estudio de caso puedan velar por una inclusión social plena y por ende mejorar la Calidad de Vida.

4.1.4 Descripción Caso 4.

El cuarto estudio de caso, reside en la ciudad de Santiago, comuna de Ñuñoa. El sujeto vive con su madre de 61 años de edad, quien es jubilada, además tiene dos hermanas mayores de edad, y una sobrina en edad escolar. Pertenecen a un nivel declarado como clase media alta.

El caso número 4, además de estudiar en una escuela con metodología Montessori, asistió a un diplomado de habilidades sociales en la Universidad Andrés Bello. Actualmente se encuentra insertado laboralmente como auxiliar de docencia en un jardín infantil y en Globo Rojo, centro de diseño y elaboración de material didáctico con el rol de Junior. Ambos empleos quedan en comunas que no son las que reside, por ende, es su madre quien asume la responsabilidad de ir a dejarlo a sus jornadas laborales infaliblemente, en cuanto al rol de la familia con el centro de trabajo, son parientes, la jefa de globo Rojo con la madre del caso 4.

En cuanto a la primera dimensión, Bienestar Emocional (1), se pudo evidenciar que el sujeto siente agrado por el trabajo, dice sentirse feliz realizando sus labores, además de enunciar que se siente “Como un hombre más grande”, lo cual da cuenta de un desarrollo consciente que repercute en esta dimensión, no solo sintiendo independencia, sino además un grado de madurez, y en la incidencia del trabajo en su vida emocional, que repercute de manera positiva.

En cuanto al segundo actor, su familia, establece que el sujeto se siente feliz desde que está trabajando, y que manifiesta agrado al llegar a la casa después del trabajo.

En cuanto a la visión de sus compañeros de trabajo, estos consideran que al sujeto le gusta en lo que trabaja y además se siente conforme con la labor que cumple, sin embargo mencionan que:

1. *“Cuando se da cuenta que lo hace mal se achaca ene”.*

Relacionando así su Bienestar Emocional a momentos específicos del quehacer diario, establecen que el sujeto es consciente cuando no realiza eficientemente una tarea y si bien busca apoyo para arreglarlo su estado de ánimo decae notoriamente.

Respecto del actor correspondiente al centro de formación, quien también ocupa parte del equipo de trabajo de Globo Rojo, manifiesta que el sujeto se encuentra feliz desde que está trabajando, explica que:

2. *“Si, le gusta bastante, siempre lo comenta y expresa, está contento y se siente integrado, dice que aquí lo quieren todos”.*

Relacionando de esta manera, la expresión que el sujeto realiza de ello con la integración por parte de su grupo laboral. Evaluando esta dimensión de forma positiva.

Así se establece que en esta dimensión, 4 manifiesta un agrado hacia el trabajo y todos los actores coinciden que desde que trabaja se siente feliz, evidenciando un nivel adecuado de Bienestar Emocional desde que ingresó al ámbito laboral, dando a entender que quizás antes no lo estaba tanto y el trabajo ha influido de manera positiva sobre dicho ámbito. Dan énfasis en que lo ha hecho sentirse más grande, independiente y participe de la sociedad siendo catalogado como una persona integrada dentro de su entorno laboral, en lo cual coinciden todas las instancias participantes en la concepción del sujeto.

En función a la segunda dimensión analizada, Relaciones Interpersonales (2). Respecto al apoyo y agrado hacia compañeros de trabajo, 4 menciona y expresa que le agrada su ambiente laboral, tanto de jefes como de compañeros de trabajo, a su vez siente el apoyo de su familia, expresa que:

3. *“Su mamá y hermana son quienes colaboran con él y lo apoyan en las decisiones que toma en su trabajo”.*

Es así como 4 relaciona las Relaciones Interpersonales con su micro sistema y el nivel de apoyo que percibe de parte del mismo, a nivel de meso sistema, alude solamente a sus compañeros de trabajo, por lo que deja de lado y no reconoce otras instancias de participación social para generar Relaciones Interpersonales.

En cuanto a la familia, está afirma que las Relaciones Interpersonales han cambiado desde que está trabajando, mantiene amistades del taller de teatro al que asiste en sus tiempos libres, y ha generado pocas pero buenas relaciones nuevas. No obstante lo anterior, dichas relaciones se ven limitadas a la voluntad de su madre para llevarlo a compartir con quienes considera sus amigos, ya que es ella quien moviliza a 4, no utilizando servicios de transporte independientemente, por ende es siempre acompañado restringiendo la ampliación de las Relaciones Interpersonales.

Según la visión del informante de su entorno laboral, las Relaciones Interpersonales generadas en el ambiente de trabajo son más bien condicionadas, expresan que al momento de participar en instancias de esparcimiento:

5. *“Lo obligamos a ir, él feliz si es por comer”.*

Así es como queda descrito que 4, si bien genera Relaciones Interpersonales, éstas no nacen de manera espontánea en el contexto, sino más bien es su equipo de trabajo quienes brindan apoyo para el desarrollo de esta dimensión.

Finalmente su centro de formación establece que si bien generó buenas Relaciones Interpersonales con sus compañeros y personal del centro, no mantiene dichas amistades en el centro, pero que aún así si tiene amigos, afirmando lo siguiente:

6. *“Sí, tiene amigos, pero no de donde estudió, por ejemplo del grupo de teatro donde participa, ahí si tiene amigos, y se juntan, hacen fiestas, van al cine, pero todos tienen Síndrome de Down”.*

Es así, que esta dimensión está referida a la experiencia de inserción laboral, pudiendo decir que sus Relaciones Interpersonales, se dan en el contexto en el que estudió, y a las actividades de recreación que realiza en su tiempo libre, quedando extralimitadas nuevas amistades en su centro laboral

En cuanto al aspecto laboral, su centro de formación nos indica que 4 no trabaja en equipo, ya que;

(7) *“En general trabaja mucho de que se le den instrucciones más que trabajar en equipo. Porque se desconcentra mucho”.*

Es así como se establece que en esta dimensión, 4 establece un desarrollo incipiente en lo que respecta a las Relaciones Interpersonales en su entorno laboral, dicha instancia es mediada por sus compañeros con el fin de lograr una inclusión plena, no obstante, se reconocen otros ambientes en los cuales dichas relaciones parecieran darse de mejor manera. Dentro de la recogida de información los actores muestran visiones distintas, el sujeto y su microsistema afirman que si establece buenas relaciones, las cuales también señalan que no se han mantenido y son escasas, ya que no se visitan de manera independiente; mientras que su meso sistema compuesto por compañeros de trabajo y centro de formación establecen que no se trabaja en equipo y que el sujeto requiere apoyos para generar lazos.

La tercera dimensión abordada, corresponde a Bienestar Material (3). El sujeto de estudio, asocia el Bienestar Material con el momento de su pago y la forma en que distribuye sus ingresos, lo cual le agrada, declara;

(8) *“Si, de repente lo guardo para comprarle cosas a mi sobrina, de repente me compro cosas para mí”.*

Asocia su Bienestar Material en cuanto al ahorro, disposición y distribución que realiza de su salario, lo cual manifiesta con agrado y a su vez relaciona dicho agrado con su Bienestar Material, tal como se mencionó anteriormente, el sujeto se siente más independiente.

Respecto a la dimensión, la familia afirma que 4 hace un manejo de su dinero, afirmando que;

9. *“Se compra las cosas que él quiere, cosas que yo no le compraría”.*

Dicha cita deja entrever que 4 es independiente al momento de utilizar su dinero de la manera en que el estime conveniente, sin importar la opinión de quienes le rodean, dando cuenta de una pseudo autonomía en este ámbito.

Sin embargo, la familia afirma que debe ejercer un control sobre el dinero que maneja 4, ya que, de modo contrario destinaría todos sus recursos a comprar comida. Así también 4, no maneja un sistema de ahorro, si no que el dinero que genera es guardado en su hogar y sacado periódicamente para sus gastos, el cual alcanza para sus necesidades mensualmente.

Para esta dimensión de Bienestar Material, sus compañeros de trabajo, enuncian que:

10. *“La verdad que 4 no necesita más que para él el dinero”.*

Dejando entre ver que mantienen una situación económica buena y que el dinero le sirve solamente para sus gastos estrictamente personales, no realiza ningún aporte en su casa de manera monetaria. Además expresan que 4 comenta en qué gasta su dinero, también de observarlo periódicamente.

Desde el centro de formación, expresan que realiza comentarios acerca de la manera en que distribuye su dinero, afirman que:

11. *“Invita a comer a su hermana, una hamburguesa, o pide que cuando le pagamos siempre sea en billetes de \$1000. Entonces trae mil pesos cada día para comprarse una bebida, (...) También es bien fantasioso y empieza, mi hermana necesita un Iphone, entonces le voy a comprar un Iphone a mi hermana”.*

Dejando entre ver que efectivamente se siente agrado con el dinero que recibe y en la manera en que lo distribuye, ya que es muy generoso y denota un gran cariño por su familia, ya que comenta que los invita a comer en la medida que puede, no obstante, su remuneración es baja ya que la carga horaria también lo es, si bien recibe una cantidad estable, aún no dimensiona en qué puede o no gastar su dinero, por lo tanto hacer alusiones de comprar teléfonos de un mayor costo denota, que sí bien siente agrado por tener el dinero, no tiene real noción de lo que cuesta el dinero.

Es así, como se concluye que en esta dimensión el sujeto, si bien tiene un Bienestar Material adecuado que le permite acceder y cubrir sus necesidades, es debido a que su familia es descrita con una situación socioeconómica favorable, no reconociéndose como una entrada al presupuesto familiar, si no que más bien, para satisfacer las necesidades que surgen cotidianamente. Se concibe a 4 como un sujeto que aún no maneja las nociones entre lo que gana y lo que realmente puede cubrir con dicha ganancia, a pesar de que pudiese acceder a bienes de un alto valor luego de ahorrar, tampoco se evidencia aquello.

Entrando a la cuarta dimensión, Desarrollo Personal (4), en base a cambios desde que ingresó al área laboral, reconoce que hay varios aspectos de su vida que han cambiado, cuando se le pregunta por ello afirma:

13. *“Todo ha cambiado, (se siente) más grande y feliz”.*

Esta experiencia laboral para 4 ha influido en su Desarrollo Personal en la medida que se siente como una persona con responsabilidades, manifestando agrado por ello, coincidiendo con lo que menciona en la dimensión de Bienestar Emocional. Respecto de sus habilidades para desarrollarse en este campo, menciona sobre las habilidades trabajadas previamente a su inserción laboral lo siguiente:

14. *“Me ha servido, para ser alguien en la vida, ser responsable puntual, ordenado al trabajo.”*

Lo expresado refleja los cambios y el auto-reconocimiento de habilidades que le permiten desarrollarse de una buena forma en esta experiencia laboral, la cual no olvidemos es doble, ya que relaciona habilidades elementales como la puntualidad a características propias que le hacen ser desde su punto de vista un buen empleado.

Su familia menciona que 4 manifiesta y relaciona esta dimensión a sus expectativas sobre el futuro, explican su deseo y evidencian una seguridad en que no seguirá en este ámbito laboral, si no que más bien, su desarrollo iría en post de su ocupación en tiempos libres, que es participar en el teatro. Además manifiesta que se siente capaz de realizar sus objetivos y que 4 tiene una buena autoestima, por lo que su ego sería un factor determinante en la realización de alcanzar el objetivo de ser actor. Afirman entonces, que tiene metas y objetivos, los cuales se siente capaz de realizar, se observa así confianza en él y apoyo por sus intereses.

Respecto de la concepción por parte de sus compañeros de trabajo, el sujeto de estudio es concebido como una persona con un adecuado grado de adaptación a los cambios, al cual se le deben brindar apoyos cuando se da una nueva tarea para que el sujeto las realice, expresan que le cuesta un poco aprender con facilidad las nuevas tareas que se den en el trabajo. Esto denota que no le molestan los cambios de rutinas y los comprende, y que requiere de apoyos en el momento de aprender nuevas tareas.

Desde el centro de formación, se refieren a las competencias y habilidades asociándolas al momento de recibir instrucciones dentro del trabajo, afirmando lo siguiente:

15. *“(...) Le cuesta concentrarse, por ejemplo le dices una instrucción y después se le olvida”.*

Es así como las habilidades de Desarrollo Personal vistas desde el centro de formación se centran en las debilidades de 4 al momento de recibir, procesar y recordar una instrucción. Lo anterior se complementa con lo siguiente:

16. *“Las cosas se las enseñamos acá porque lo que aprendió en el diplomado se le olvidó. O cuando vuelve de vacaciones también”.*

Es decir, si bien se reconoce un trabajo previo a la inserción laboral respecto de las habilidades para un buen desempeño, dichos aprendizajes no son reconocidos, ya que expresan que el trabajo de apoyo realizado una vez inserto laboralmente fue mucho más significativo y práctico que todo lo realizado anteriormente, ya que centran en el sujeto un olvido de los contenidos abordados en esta área.

Tomando en cuenta los hallazgos obtenidos una vez observados los cuatro actores del estudio en la dimensión de Desarrollo Personal, se afirma que el sujeto y su familia establecen que desde que comenzó a trabajar su Desarrollo Personal se ha modificado, teniendo claras sus expectativas a futuro. Además se menciona que el estudio de caso siente más independencia en sus labores, se da cuenta de su desempeño y cuando realiza una tarea deficiente, lo corrige, pero ello incide en su estado de ánimo. Sin embargo sus compañeros de trabajo y centro de formación, informan que la eficiencia no es algo característico, ya que deben repetir reiteradamente las instrucciones que resultan ser nuevas, además de haber prestado apoyo desde el ingreso a la empresa, ya que no reconocen habilidades laborales trabajadas con anterioridad, aluden a que 4 es olvidadizo y por ende se tuvo que realizar este trabajo. Evidenciándose una visión más integradora que inclusiva por parte de los compañeros de trabajo, ya que se atribuyen las dificultades en la memoria de 4 para describir el entorno laboral, en vez de realizar una mirada introspectiva con respecto a la labor como compañeros de trabajo para contrarrestar el problema.

Con respecto al Bienestar Físico (5), 4 alude a que tiene una buena salud, lo relaciona con no presentar enfermedades reiteradamente, además indica que en esta dimensión la actividad física es importante, menciona que en su tiempo libre se baña en la piscina con su sobrina, lo cual constituye para él una especie de deporte, además participa activamente de un grupo teatral, el cual también

involucra capacidades físicas que deben ser puestas en escena y lo realiza de forma adecuada según menciona.

Dentro de la familia, está afirman que 4, no cuida de su estado de salud, enuncian que:

17. “Se lo tenemos que cuidar nosotros, tiene rosasia no se pone gorro, míralo como esta de gordo”.

Es así como su familia relaciona el Bienestar Físico directamente con su salud, quien dice manifestárselo a menudo a 4, aludiendo negativamente a su estado de salud, ya que mencionan un sobrepeso y problemas dermatológicos, los cuales no se menciona si están siendo controlados con algún método.

Sus compañeros de trabajo, establecen que el Bienestar Físico está relacionado con la alimentación, en la cual afirman que no se cuida ya que lo ven ingerir comida chatarra reiteradamente, además mencionan que no realiza actividad física fuera de las tareas diarias en las cuales debe realizar pequeñas caminatas.

El centro de formación establece que en esta dimensión, 4 no realiza ningún tipo de actividad física, al igual que sus compañeros de trabajo aluden a que solamente se ejercita cuando realiza trámites bancarios, que es cuando más camina.

Es así como la dimensión de Bienestar Físico queda vinculada por el propio sujeto a la realización de diferentes actividades, que más bien actividad física como tal, son instancias que se han dado de manera puntual y que el asocia a esta dimensión, así también se autoevalúa de manera positiva, ya que no reconoce enfermarse frecuentemente. En contraposición a lo que el sujeto hace auto referencia, los demás actores reconocen que 4 no mantiene un hábito saludable de alimentación, lo que ha incidido en un sobrepeso que se desconoce si está siendo controlado, además conciben a 4 como una persona más bien

sedentaria, que realiza una mínima actividad física que se relaciona directamente con las funciones que ejerce en su cargo de Junior.

Adentrándose en la sexta dimensión, Autodeterminación (6), el sujeto establece, que respecto a la toma de cualquier decisión de índole laboral, primero consulta a su familia, y luego llama a su jefa, por ende no toma decisiones por sí solo y busca apoyo dentro de micro y meso sistema.

El segundo actor, que es la familia, deja entre ver que él sí toma decisiones por sí solo, no obstante, llama por teléfono para pedir ayuda cada vez que lo requiere, además afirma que desde que está trabajando tiene más confianza en sí mismo y cada vez solicita menos apoyo.

En cuanto a la independencia y autonomía para las exigencias laborales, los compañeros de trabajo mencionan que aun no es autónomo para tareas básicas como lo son el trasladarse de un lugar a otro dentro de la ciudad:

18. “Va al banco solo (Queda a unas 4 cuadras), pero lo demás lo viene siempre a buscar la mamá, pero podría aprender.”

Así, relacionan la independencia con la Autodeterminación en un nivel incipiente. Mencionan también, en cuanto al inicio, desarrollo y fin de una tarea de acuerdo a las exigencias laborales, que siempre hay que estar solicitándole que termine, no realiza dichas tareas de manera autónoma, pero que sí las finaliza a pesar de que haya que solicitárselo insistentemente. Destacando sin duda la autonomía que ha adquirido dentro del trabajo, para realizar trámites en el banco.

En cuanto al centro de formación, afirman que en el ámbito de la Autodeterminación, 4 experimenta problemas al momento de tomar decisiones por sí solo, diciendo lo siguiente:

19. “(...) Yo creo que el principal problema cotidiano que tiene es que no se puede transportar solo, entonces, una vez se perdió y es como menos autónomo. Pide ayuda, y pedir ayuda es resolverlo. Soluciona hartas

cosas por teléfono, por ejemplo si va al supermercado y no sabe algo le saca una foto y la manda para que lo ayuden.”

Así relacionan la Autodeterminación con la manera en que 4 supera inconvenientes en la cotidianidad, aluden a que la sobreprotección por parte de su familia en ámbitos como el transporte, han limitado su capacidad de desarrollarse mayormente en este ámbito. No obstante, 4 ha desarrollado un alto uso de la tecnología, especialmente del iPhone que maneja, valiéndose de este para pedir ayuda en momentos en que se le presenta un inconveniente, elemento que es de uso absolutamente autónomo y cotidiano y que representa un apoyo a la toma de decisiones. No obstante, no demuestra autonomía e iniciativa para las actividades del centro, aluden a que al momento de realizar una tarea, pregunta el por qué, a ver si puede evadir dicha tarea, expresan que se toma su tiempo para actuar, Sin embargo es flexible para cambiar de tareas y realizar acciones que surgen de forma extraordinaria.

Refiriéndonos a la dimensión de Inclusión Social (7), según la participación social dentro del meso sistema, 4 menciona que no participa mayormente, sólo alude a su rol de Actor que desarrolla en sus tiempos libres. Sin embargo, reconoce sus cargos laborales y la función que cumple en ellos, alude a que la Inclusión Social para él es tener relación con sus amigos, con los cuales interactúa mayoritariamente por las redes sociales, específicamente Whatsapp y Facebook.

La familia comenta que él reconoce el rol que cumple dentro de la sociedad, con el trabajo que realiza, sin embargo no participa ni se beneficia de ninguna instancia de vida ni servicio de la comunidad.

Los compañeros de trabajo, reconocen que él, sí participa en actividades sociales, como es el grupo de teatro al que asiste, en donde generalmente es el protagonista de los montajes, afirmando que sabe el rol que juega dentro del único grupo social fuera del ámbito laboral al cual asiste y participa con un alto nivel de agrado por ello.

Los compañeros de trabajo, comentan que 4 es consciente del rol que cumple con esta nueva experiencia laboral:

20. “El sabe lo que hace y todos los días llega ¿tengo que ir al banco? Por ejemplo”.

Así, el centro de formación relaciona la Inclusión Social estrictamente al ámbito laboral y al reconocimiento de su rol en dicho ámbito.

A partir de lo que exponen los cuatro actores, se puede inferir que tanto el sujeto como los actores consultados reconocen un rol determinado en el ámbito laboral y las capacidades para desempeñarse, en donde la participación social del sujeto, es posible apreciarla en dos contextos, uno el propiamente laboral y el segundo en el grupo de teatro en que participa. Lo anterior evidencia una participación a nivel de meso contexto más bien protegida, el sujeto accede a la vida en comunidad en la medida que su madre le da la posibilidad de acceder (traslado) a dichos entornos, pero no se reconoce un rol o participación dentro del vecindario o la comunidad más cercana.

Respecto a la dimensión de Derechos (8), el sujeto comenta que no conoce leyes o legislación que le beneficien por su discapacidad, de igual forma menciona que no le entregaron información en cuanto a Derechos laborales en su centro de formación. Sin embargo la familia, en cuanto a esta dimensión, menciona que su hijo se beneficia con la pensión de discapacidad, y que además como familia, tiene conocimiento sobre leyes laborales para personas con discapacidad, no especificando cuales, pero haciendo notar que conoce bastante sobre el tema, lo cual dista de lo que el protagonista enunció en su entrevista. Los compañeros de trabajo respecto esta temática, comentan que no existen conocimientos sobre Derechos o leyes para personas con discapacidad, haciendo notar que la integración y trabajar con personas con discapacidad es totalmente nuevo para ellos. Finalmente, la última mirada que es del centro de formación, respecto a trabajar y enseñar tópicos sobre Derechos de discapacidad, comenta que no se trabajan las temáticas relacionadas con leyes que promuevan los Derechos en la

discapacidad y tampoco del ámbito laboral, además mencionan que ellos tampoco conocen mucho sobre esto. De esta forma se puede concluir a partir de lo que los cuatro actores han comentado, que hay un desconocimiento a nivel de los cuatro actores sobre la dimensión de Derechos, leyes o programas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad; no obstante lo anterior, su familia conoce sobre esta temática pero sólo a nivel de la pensión asistencial que recibe el sujeto de estudio por parte del estado.

Respecto a la dimensión de Empleo, el sujeto se reconoce así mismo en su rol de trabajador y además cuentan con claridad en la mayor parte de las labores que realiza en ambos trabajos, además de sus actividades en cada uno de ellos. La familia considera que su entorno ha cambiado su visión y actitudes con respecto a él desde que está trabajando, mencionando que es mucho más autónomo, sensación que comparte todo el ambiente familiar. Los compañeros de trabajo en cuanto a esta dimensión, respecto a calidad y eficiencia en el trabajo, mencionan que el sujeto de estudio es un poco lento, pero que de todas formas realiza las labores de manera correcta y es un aporte tanto para la empresa y además para la cooperación con ellos en el trabajo. El centro de formación en cuanto al empleo, y el respeto de las normas y la responsabilidad, considera que el sujeto cumple y desarrolla sus habilidades acorde a lo que es solicitado en su trabajo, de igual forma, hace uso de herramientas tecnológicas, que le permiten solicitar ayuda cuando se encuentra con alguna dificultad para realizar su trabajo.

A modo de conclusión, y a la luz del primer objetivo general de la presente investigación, se puede decir que el caso 4, desde que está trabajando ha evidenciado de manera positiva, un incremento en la mejora de su calidad de vida, esto se ve reflejado en los enunciados recogidos de los cuatro actores que conforman el estudio, evidenciado en las dimensiones de Bienestar Emocional, Autodeterminación y Desarrollo Personal, ya que el sujeto es más seguro desde que está viviendo su proceso de inserción laboral.

Sin embargo, es necesario potenciar algunas dimensiones para que el sujeto de estudio sea más independiente, por ejemplo la Autodeterminación, para

la cual requiere constantemente de apoyos y ha desarrollado habilidades para obtenerlos cada vez que necesita, sin embargo, se desconoce qué haría si dicho apoyo no se presentará, por lo mismo es relevante la sobreprotección que ejerce su micro sistema en cuanto al acceso a la comunidad y servicios públicos como lo son el transporte; dicha idea, hace suponer que la autonomía del sujeto se ve afectada en la medida que el no ha experimentado independencia en este ámbito, restringiendo sus escenarios de participación, pudiendo determinar que esto sería una barrera para mejorar la calidad de vida en cuanto a la inserción laboral del sujeto, temática que abordaremos en el siguiente capítulo.

4.2 Facilitadores y Barreras.

A continuación se analizan las barreras y facilitadores que se detectaron en los cuatro estudios de caso, durante el proceso de inserción laboral, y que inciden en la calidad de vida de los sujetos de estudios. Estos fueron analizados según las ocho dimensiones de calidad de vida propuestas por Shalock y Verdugo (2002).

4.2.1 Facilitadores comunes según las dimensiones de Calidad de Vida.

A continuación se exponen los facilitadores comunes que se presentan en los estudios de caso, según cada dimensión trabajada del modelo de calidad de vida, estos facilitadores influyen de manera multidimensional en las vidas de los sujetos.

Bienestar emocional:

En esta dimensión, los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso se relacionan a la felicidad, conformidad y el agrado de estar trabajando. Esto evidenciado en el grado de felicidad e independencia que le ha otorgado el estar incluido laboralmente, lo cual se refleja en una mejor actitud al llegar al hogar, entusiasmo en este mismo y manifestar independencia. Lo anteriormente descrito se refleja en una mejora de la calidad de vida, debido a que al tener trabajo se sienten realizados en un ámbito el cual no era del todo seguro que se pudiesen desenvolver. Pero al estar ya incluidos laboralmente, esto mejora su autoestima y confianza en sí mismos, sintiéndose capaces de realizar más cosas, aumentando con esto su independencia.

Relaciones interpersonales:

En esta dimensión los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso, son el compartir y relacionarse con los compañeros de trabajo. Lo cual se evidenció a través de: instancias que se generaban para compartir dentro del lugar de trabajo, participación de actividades de recreación, buenas interacciones con su microsistema y las buenas relaciones con los compañeros de trabajo. Existiendo un caso en el cual los compañeros de trabajo, destacan su capacidad

de interacción por medio de bromas y su buen humor. Por lo tanto, esto demuestra que sí interactúa con diferentes personas que integran su núcleo o grupo laboral, tal vez, no se da de igual forma en el total de los casos.

Las actividades que se generaron dentro del lugar de trabajo, fueron actividades extra programáticas, conversaciones con los compañeros de trabajo, poseer amigos tanto en el centro de formación como empleo y asistir a talleres.

Bienestar material:

En esta dimensión los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso, se refieren a la independencia para adquirir bienes materiales. Lo cual se evidenció en los estudios de caso a través de sentir mayor independencia a la hora de adquirir los bienes materiales, poder manejar su dinero, agrado de recibir dinero, poder realizar ahorro y disposición de este. Estas manifestaciones en ciertos casos son realizadas en su lugar de trabajo y centro de formación y en el total de los casos en el hogar, mencionando bienes que adquirieron o quieren adquirir y cosas que deseen realizar con su dinero. Por lo tanto, se puede desprender que el adquirir dinero por medio de su trabajo, genera un sentimiento de agrado e independencia en los sujetos, esto es percibido tanto por su familia, como por sus compañeros de trabajo.

Desarrollo personal:

De acuerdo a esta dimensión los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso, se refieren a que tener habilidades para estar insertos laboralmente, aunque no son, en todos los sujetos las mismas, pero si las suficientes para desempeñarse en el ámbito laboral asignado. Lo cual se evidencia a través de; flexibilidad ante cambios o en seguimiento de instrucciones, desenvolverse de forma adecuada, y habilidades sociales entregadas en el centro de formación. Por lo tanto, se puede desprender que los sujetos al tener ya un aprendizaje en las habilidades laborales entregadas por su centro de formación, han aportado de forma positiva en cuanto a su desempeño laboral.

Las habilidades laborales, deben ser potenciadas en el tiempo, de igual forma irán adquiriendo nuevas habilidades y mejorarán las anteriores, lo cual influirá de forma positiva en la mejora de su calidad de vida. Esto se contrasta en cuanto a que uno de los casos menciona querer ser diputado, por lo tanto esto evidencia, que se siente más capaz y tiene expectativas sobre sus capacidades.

Bienestar físico:

En cuanto a esta dimensión los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso, tienen que ver con la realización de actividad física, en poseer una buena salud y cuidar de está. Esto se evidencia a través de: cuidado de salud por sí mismos tomando su medicamento si es necesario; realizar deporte; y realizar talleres. Por lo tanto, si los estudios de caso poseen un buen bienestar físico esto será de aporte para su adecuado desempeño laboral ya que al poseer buena salud podrán desempeñarse de forma óptima en su trabajo, siendo ellos consientes de esto.

Autodeterminación:

En esta dimensión los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso, tienen que ver con la confianza en sí mismos, toma de decisiones, y buscar redes de apoyo. En cuanto a la autodeterminación en los estudios de caso, se encuentra en vías de desarrollo debido a que a medida que se familiaricen más con su labor en el trabajo lograrán adquirir mayores habilidades y su autodeterminación irá en aumento. Ya que al poseer mayor confianza en sí mismos, esto generará en los estudios de caso que decidan arriesgarse a realizar más actividades y querer sentir mayor independencia para realizarse como personas. Esto se manifiesta, en optar por preguntar cuando requieren apoyo o tienen consultas en el ámbito laboral, esto demuestra su nivel de autodeterminación para resolver problemas, aunque no sea por si solo.

Inclusión social:

Respecto a esta dimensión los facilitadores que se reiteran en los estudios de caso, tienen que ver con la participación social e inserción laboral. Esto evidenciado en mantener amistades en su meso-sistema, estar insertos laboralmente, y participar de actividades sociales. Por lo tanto, la inclusión social para los estudios de caso, ha mejorado su calidad de vida ya que al tener un trabajo les ha servido para relacionarse tanto con diversas personas , como para desenvolverse en otros contextos, así también logrará sentir parte de la sociedad y no un ser diferente en esta.

Empleo:

En esta dimensión los facilitadores que se repiten en los distintos estudios de caso, tiene que ver con que ya tenían una noción de lo que era el estar empleado, debido a la formación entregadas en los centros de estudio. Lo cual, favoreció la inclusión laboral de estos.

Derechos:

Solo el caso uno, presentó facilitadores en cuanto a esta dimensión debido a que actualmente tiene beneficios en cuanto a la pensión de discapacidad y los compañeros de trabajo declaran estar interesados con interiorizarse en leyes que protegen a personas con discapacidad intelectual.

4.2.2 Barreras comunes según las dimensiones de Calidad de Vida.

A continuación se exponen, las barreras para la inserción laboral, y la mejora en la calidad de vida, que se detectaron y a su vez se presentan en algunos de los estudios de caso. En cada dimensión se presentan las barreras que fueron detectadas según los cuatro estudios de caso, en función del sujeto, su familia, su centro de formación y los compañeros de trabajos. Cabe destacar que no todos los estudios de caso presentan las mismas barreras, ya que éstas dependerán de la información entregada por los diferentes actores. Estas se mencionan a continuación, de acuerdo a las dimensiones de la calidad de vida.

Bienestar emocional:

En esta dimensión de bienestar emocional, se evidencia que existe un bajo nivel de manifestación en cuanto al interés, respecto a si el sujeto llega o llega contento del trabajo, si hay un real interés y/o agrado de su hijo por esta nueva experiencia de inserción laboral. Por otro lado, los compañeros de trabajo y el centro de formación, afirman que el sujeto les comenta que se siente contento desde que está trabajando, y además le gusta. Esto es considerado una barrera, desde el punto de vista de la comunicación que existe entre la familia y el sujeto, que influye directamente en poder conocer en profundidad como esta nueva experiencia de inserción laboral está afectando esta dimensión.

Relaciones interpersonales:

Respecto a la dimensión de relaciones interpersonales, en cuanto a la relación del sujeto con el resto de su macro y meso sistema, se pueden evidenciar prejuicios por parte de los compañeros de trabajo, hacia el caso número uno, en lo que respecta a su discapacidad. Esto, además evidencia que su sistema de amistades no se ha ampliado desde que está trabajando, manteniendo las mismas amistades del centro de formación. Ya que solo tiene amistades que tienen discapacidad intelectual, pudiendo evidenciarse que la barrera está determinada por el meso sistema, compañeros de trabajo que no integran a la persona con discapacidad y no ha brindado oportunidades para ampliar su núcleo de amistades. Por otra parte, se puede determinar la siguiente barrera, que se relaciona, a que los sujetos no visitan personas de manera independiente, siendo esto una barrera que genera la familia, ya que ejerce sobre protección sobre los sujetos, esto ocurre en los cuatro estudios de caso y es importante señalar, ya que además les imposibilita poder desarrollar relaciones de manera espontánea, por sus propios medios, ya que no salen solos, no visitan lugares, es importante señalar que no asisten a eventos sociales, a no ser que sea las visitas que hacen al centro de formación una vez en la semana, por lo tanto no se presentan otras instancias para que puedan sociabilizar y mejorar sus relaciones con los demás.

Bienestar material:

En cuanto a esta dimensión, se considera que es una barrera para la inserción laboral, y que incide directamente en contra de la mejora en la calidad de vida, el tema de la remuneración monetaria, es decir su sueldo. Este no es administrado por los sujetos, ya que todas las transacciones de cambio de cheques y administración del dinero son manejados por la familia de los sujetos, así existe un nivel bajo de independencia y administración en esta dimensión material. Esto es considerado una barrera para la mejora de esta dimensión, ya que si bien están todos trabajando, para ser remunerados tendría que ser el sujeto quien tenga total dominio de su dinero, siendo en estos casos, la familia quienes obstaculizan este paso y no enseñan a administrar el dinero. Además el centro de formación no desarrolla habilidades de manejo de dinero en los estudios de caso de Valparaíso. Por otra parte, uno de los estudios de caso, el número cuatro que es de Santiago, posee una baja carga horaria de trabajo, lo que da remuneraciones bajas, ya que le pagan por hora. Esto se considera una barrera en esta dimensión, ya que no posee un sueldo fijo, ni contrato de trabajo ni remuneración estable que le otorgue los derechos de salud y AFP, que le puede otorgar el acceso a los servicios que presta la sociedad. Esta barrera afecta a los sujetos, en cuanto a una menor independencia en el manejo del dinero, y adquirir bienes materiales.

Desarrollo Personal:

En cuanto a la dimensión de desarrollo personal, una barrera importante que se evidencia es por parte de los compañeros de trabajo, ya que consideran que el sujeto es inflexible para cambiar y realizar diferentes actividades dentro del trabajo. Esto se manifiesta como una barrera por parte de los compañeros, ya que están siendo pocos inclusivos y ven la problemática de parte del sujeto. No visualizando el como ellos pueden apoyar en pos de la mejora de la conducta presentada. Esta barrera se vincula, con la apreciación por parte de los compañeros de trabajo en cuanto a la dificultad para adquirir nuevos aprendizajes por parte de los sujetos, lo que hace a los compañeros posicionarse nuevamente

desde una mirada poco inclusiva ya que ven el problema desde el sujeto y no desde el apoyo que se le entrega. Por lo tanto, se considera que cada instancia de trabajo es un proceso de aprendizaje, por esto la inclusión laboral para los sujetos debería ser enriquecedora y a su vez debería modificar esta dimensión en pro de la mejora de vida, siendo la barrera de los compañeros y no del sujeto.

Bienestar físico:

En cuanto a la dimensión de bienestar físico la barrera más determinante, y que se repite en los cuatro estudios de caso, es el auto cuidado de su salud, en cuanto a la alimentación y la actividad física. Es la familia quien nos indican que la alimentación de los estudiantes es bastante poco saludable, ya que les gusta comer comida chatarra, y la mayoría sufre de sobre peso. Además en pocos se ve una constante actividad física, a parte de la rutina diaria del trabajo y la casa. Solo uno de los cuatro estudios realiza deporte, los otros tres no realizan actividades físicas que promuevan la mejora de su salud. Por lo tanto en esta dimensión el auto cuidado juega un rol importante al momento de realizar cualquier tipo de actividad.

Sin embargo la barrera que está determinada por la familia, quienes aluden la responsabilidad al sujeto el cual debería tener auto cuidado de su salud, manifestando que ellos cuidan de su alimentación, no obstante son los sujetos quienes en otros momentos cuando no son supervisados comen otro tipo de comidas. En cuanto a la actividad física, uno de los cuatro estudios de casos va a clases de tenis, lo que determina que el resto no hace deporte, entonces esta instancia debería ser fomentada tanto por su familia, como por su centro de formación y compañeros de trabajo, que promuevan la alimentación saludable y el deporte, para que dejara ser una barrera.

Autodeterminación:

En cuanto a esta dimensión, en la autodeterminación del sujeto se manifiestan diversas barreras, la primera se refiere a la independencia que tiene

el sujeto en su ámbito laboral, barreras que son determinadas por sus propios compañeros de trabajo, los cuales comentan que en el trabajo, los sujetos, siempre requieren de apoyo para realizar las tareas, y además hay que estar supervisando su trabajo. Esto hace engorroso el trabajo de los otros, ya que sienten que están realizando doble función, haciendo su trabajo más supervisando si los sujetos lo realizan bien. Esto se refiere a que los sujetos siempre están consultando lo que hay que hacer, no toman decisiones en el trabajo cuando se presentan problemas y se suscitan cambios, la barrera aquí es dada por parte de los compañeros de trabajo, ya que el sujeto sí es auto determinado al pedir apoyo, y son ellos los que no están actuando de manera poca inclusiva.

Inclusión social:

En esta dimensión las barreras para que el sujeto se pueda incluir en la sociedad son detectadas por la familia, ya que es ella quien dice que el sujeto, no hace uso de servicios públicos de la comunidad como locomoción, bancos, iglesias. Además no participa en los servicios de la sociedad como actividades extracurriculares, no se encuentra dentro de un medio social al cual participe, como catequesis, grupo de canto, actividades de deporte en algún club del lugar donde vive. El no beneficiarse de estos servicios, no se incluye dentro de la sociedad no participa en ella y además no se fomenta la inclusión del sujeto en otras áreas. Es más en el aspecto laboral dentro de las reuniones que tienen o dentro de los grupos, no son integrados abiertamente. Por lo tanto se está abogando a una inclusión social al insertarlos laboralmente, pero esta inclusión deber ser no solo en el trabajo, sino en las amistades en acceder a los servicios que le otorga la comunidad laboral, y sobre todo el apoyo para que esta dimensión sea exitosa, de esta forma es nuevamente su macro sistema quienes no lo incluyen invitándolo, o respetando su decisión de no asistir a algunos eventos.

Derechos:

En la última dimensión de la escala de calidad de vida, que es sobre los derechos, los cuatro estudios de caso coinciden en lo mismo, no hay conocimientos sobre

normativas de discapacidad o leyes, lo que se presenta como una barrera importante para ser incluido dentro de la sociedad, ser partícipe de ella, conocer legalmente los derechos que poseen, y poder acceder con estos derechos a una mejora en la calidad de vida, no solo en el ámbito legal, sino también de derechos como trabajador, ciudadano, en el área de la salud, de beneficios monetarios. Es por eso que se considera esta dimensión de vital importancia para que tanto los cuatro actores que componen los estudios, el sujeto, la familia, el centro de formación y los compañeros de trabajo, logren dilucidar los derechos y normativas que existen para personas con discapacidad, por lo tanto es una barrera determinada por los cuatro actores de este estudio de casos.

A modo de cierre, en referencia a los facilitadores y barreras anteriormente señalados para la calidad de vida de los sujetos de estudio, se puede decir que surgieron más facilitadores que barreras, teniendo un impacto positivo ante la inserción laboral para la calidad de vida de los sujetos. En cuanto a los facilitadores se mencionan las buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, el agrado ante la remuneración, aumentando su independencia al manejar y ocupar su sueldo para beneficios personales, lo que facilita además que todos los sujetos manifiesten agrado ante la nueva experiencia laboral, así mismo, fue un facilitador las habilidades trabajadas anteriormente por los sujetos, como habilidades socio laborales, lo que les permitió desenvolverse de mejor manera ante la inserción laboral. Conjuntamente, los sujetos presentaron capacidades para pedir ayuda y comprender instrucciones para ejecutar sus labores, lo que les fue facilitando la toma de decisiones de forma independiente.

Así mismo, las barreras presentadas se pueden ir minimizando dependiendo de un cambio de pensamiento a nivel cultural y social, lo cual requiere de tiempo. Pero son estas instancias, como el empleo con apoyo a personas con discapacidad que permiten mayor conocimiento sobre las capacidades que poseen y sobre el mundo de la discapacidad intelectual. El cual es un mundo desconocido por la mayoría de las personas, lo que se corroboró en la falta de conocimientos que presentó el meso y micro sistema de los sujetos de

estudio sobre los derechos a nivel nacional que poseen las personas con algún tipo de discapacidad en la sociedad.

El siguiente capítulo busca dar respuesta al tercer objetivo específico de esta investigación, el cual es “Determinar los aportes desde el enfoque de la Educación Diferencial, para orientar en base a los derechos para personas con discapacidad intelectual, a los cuatro actores del estudio, familia, sujeto, entorno laboral y centro de formación”.

4.3 Rol del Educador Diferencial en la formación laboral y la Calidad de Vida.

A partir de la de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se establece que tradicionalmente el rol del Educador Diferencial (EDI), se basa en dar respuesta a las Necesidades Educativas Especiales que presenta uno o un grupo de alumnos y con ello lograr una buena Calidad de vida en el periodo escolar, pero su quehacer profesional puede darse a lo largo de todo el ciclo vital, dependiendo del contexto en que se desempeñe laboralmente el EDI (Santelices y Pérez, 2001).

Dentro del trabajo que se debe realizar para lograr un proceso exitoso de inserción laboral, se han determinado 5 ejes fundamentales en los cuales se debe mover el EDI para ser un apoyo tanto en la instancia previa a la que el alumno pasa a ser trabajador, durante el proceso de trabajo como después, entendido como un seguimiento posterior a la inserción laboral propiamente tal; dichos ejes son, Vinculador, Preparador, Mediador, Asesor y Evaluador.

Desde una perspectiva inclusiva, el primer eje determinado como Vinculador, posiciona el EDI con un rol de activo dentro del proceso previo a la salida al campo laboral del estudiante, debe estar involucrado desde la preparación de estrategias y planificaciones, en el proceso de aprendizaje, durante la evaluación periódica para determinar avances durante el periodo y el monitoreo una vez

realizada la inserción laboral. Este eje se ha definido como importante, ya que la vinculación atraviesa los procesos que se llevan a cabo dentro del aula, exige vincularse con la familia, la comunidad y el futuro entorno laboral de la persona con discapacidad.

Dicha vinculación exige una participación que determina apoyos y hace partícipes a quienes conforman tanto el micro como mesosistema en donde se desenvuelve la persona, con la finalidad de acercarlos a situaciones reales de aprendizaje, como por ejemplo adquirir autonomía en el uso de servicios como la locomoción entre el hogar y el centro de formación o posteriormente el traslado que cubre el tramo entre el hogar y el lugar de trabajo.

Además, el EDI como vinculador, establece nexos entre el centro de formación y las empresas que incluirán dentro de sus filas a las personas con discapacidad; también debe desarrollar acciones entre equipos multidisciplinarios, como lo son psicólogos, terapeutas ocupacionales, entre otros, que permitan desarrollar al máximo el potencial del futuro trabajador en pro de su inserción laboral.

El segundo eje, de preparador, dice relación también con el trabajo previo a la inserción laboral, tiene que ver con las habilidades en el trabajo y de las estrategias que deben ser utilizadas para desarrollar habilidades tanto prácticas como socio-laborales.

La preparación del alumno requiere del trabajo de habilidades prácticas que luego pondrá en uso en su lugar de trabajo. Para ello se hace necesario que el EDI conozca las habilidades que tiene su alumnado, facilitadores y potencialidades para que tanto él como quien se insertará laboralmente y su familia determinen el área donde se podrá desempeñar de manera eficiente, con agrado y de manera autónoma.

Este eje resulta ser crucial para lo que sucederá a futuro, cuando el alumno llegue a su lugar de empleo y se convierta en trabajador. Dentro de la preparación el rol del EDI es conocer las tareas que se llevarán a cabo durante la jornada laboral y diseñar estratégicamente sesiones que permitan desarrollar las habilidades

necesarias para desempeñarse eficientemente. Es en este momento de inicio de las habilidades, donde si bien las habilidades prácticas juegan un papel importante, también se deben desarrollar las denominadas habilidades socio-laborales como lo son la puntualidad, la cordialidad, responsabilidad, entre otras.

No obstante lo anterior, es también un rol del EDI realizar un trabajo en relación a los derechos y deberes laborales junto con normativas legales que rigen el ámbito laboral, así también legislación y/o programas que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad. Dentro de esta investigación, se determinó que existe una barrera en este aspecto, ya que quienes participaron de este estudio reconocen no conocer normativas o leyes que beneficien a personas con discapacidad, dejando de lado oportunidades que brinda el Estado de Chile en pro de la inclusión.

Así, desde una mirada inclusiva, la preparación no solo debe llevarse a cabo para la persona con discapacidad, sino que también con las familias, debe potenciar la aceptación de una transición desde lo “escolar” a lo laboral, reconociendo cambios que vivirá la persona con discapacidad en cuanto a su calidad de vida, especialmente en las dimensiones de Bienestar emocional, material y autonomía.

En tercer lugar, el EDI debe tener un rol de Mediador. Entendiéndose mediador como un tercero entre dos partes que deben converger con el fin de progresar, solucionar conflictos, acercar dos posturas o contenidos, también se podría decir que es una negociación ayudada por un tercero (Bush y Folger, 1996).

Esta mediación debe llevarse a cabo tanto para los procesos de enseñanza y aprendizaje previos a la inserción laboral y en la medida de lo posible durante el ingreso al contexto en que se lleve a cabo la inserción laboral, como un apoyo para quienes formarán parte del equipo de trabajo. En este punto es indispensable que el EDI desde su mirada inclusiva y que reconoce la diversidad, pueda abrir espacios de diálogo con los demás trabajadores, para así establecer un ambiente colaborativo, que acepte las capacidades diferentes, que puedan también sentirse parte del proceso de inserción. También en su rol de mediador, servir como un

referente a quien puedan realizar consultas para mejorar el trabajo, para ser un apoyo dentro del lugar del empleo.

Respecto del cuarto eje determinado, el rol del EDI como un Asesor es visto desde dos puntos, en primer lugar es un asesor del microsistema que rodea a la persona con discapacidad, es este microsistema quien también participa del proyecto de vida del alumnado, por ello se debe determinar en conjunto expectativas, apoyos, facilitadores y barreras para lograr mejorar la calidad de vida en esta etapa de transición entre lo escolar y el mundo laboral.

No es desconocido que gran parte del trabajo realizado en los colegios con un apoyo constante de la familia da mejores resultados que si no los tuviera, es por ello que debe asesorar a los cuales se verán sometidos, la persona con discapacidad comenzará a trabajar, percibirá un sueldo, probablemente ampliará su núcleo de relaciones interpersonales, y como se demostró durante este trabajo, mejora indiscutiblemente su calidad de vida en la mayor parte de las áreas propuestas en el modelo de Schalock y Verdugo (2002). Es por ello que desde una perspectiva inclusiva el asesorar a la familia para que este cambio sea aceptado y reconocido como un logro conjunto, donde los esfuerzos están dando buenos resultados se debe a la persona con discapacidad pero también a la sociedad en la que está inmerso.

Por otra parte, el EDI en su rol de asesor, puede desempeñarse y apoderarse de espacios que se creen dentro del lugar de trabajo, igualmente como se mencionó en el eje de participación, es una función que puede cumplir previa o una vez inserto laboralmente el trabajador, debido a que puede prestar apoyo tanto a él como a sus compañeros de trabajo o al equipo de apoyo con el que pudiese contar la empresa, por ende se habla de un trabajo multidisciplinario. La idea del asesoramiento es abrir instancias de diálogo que permitan al entorno laboral conocer la realidad de las personas con discapacidad, no tan solo intelectual como lo ha sido este estudio, sino que de cualquier realidad que pudiese presentarse como “diferente”, pudiendo entender y generar apoyos atinentes al contexto y las

labores que se desarrollen en el lugar de trabajo desde una mirada inclusiva, la cual es generada e intencionada por el EDI.

Por último, señalamos al rol del EDI como un Evaluador, entendiéndose la evaluación como un proceso, no basta con recoger información sobre los resultados del proceso tanto educativo como de preparación laboral de un alumno si no se realiza periódicamente una supervisión del programa y el desempeño del alumno, para así tomar decisiones, establecer cambios de estrategia y potenciar elementos que resulten presentar dificultades; es decir el objetivo de realizar una evaluación debe ser valorar los resultados y sobre ello tomar decisiones, permitiendo mejorar debilidades y potenciar a los alumnos y/o trabajadores desde sus fortalezas (Santos, 1993).

Este proceso dependerá de las metodologías que el EDI defina como pertinentes, ya que es parte de su labor docente, pudiendo establecer distintas etapas y tipos de evaluación según el contexto en el cual se desempeñe.

Es así como estos 5 ejes, dan respuesta a la labor y el rol que cumple el EDI en las distintas etapas tanto de la preparación para el mundo laboral y como él puede apoyar durante o una vez realizado dicho proceso. No obstante lo anterior, se debe recordar que el trabajar con las familias, la comunidad e idealmente con el entorno laboral, son instancias cruciales para fortalecer los apoyos presentes en los contextos naturales donde se desenvuelve la persona con discapacidad, desarrollando acciones de información y formación para proporcionar una participación activa e inclusiva dentro de la comunidad, todo ello para favorecer la Calidad de Vida.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES.

5.0 Conclusiones.

El estudio realizado abordó la temática de calidad de vida de personas con DI, insertadas laboralmente, en la comuna de Providencia, Santiago, y ciudad de Valparaíso, entre los años 2012-2013; todos realizan labores de tipo administrativa. Este capítulo expondrá las conclusiones obtenidas a partir de los objetivos determinados durante el proceso de elaboración.

Con respecto al primer objetivo, que refiere a la descripción de cuatro casos de inserción laboral, desde la perspectiva de la familia, el entorno laboral, el centro de formación y el propio sujeto, se van a exponer los resultados a partir de las dimensiones de calidad de vida de Schalock y Verdugo (2002), exponiéndolas en función de cómo la calidad de vida mejora frente a esta nueva experiencia de inserción laboral. Un aspecto importante que mejora la calidad de vida y fomenta la autodeterminación es la calidad de vida laboral, el cual es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace ya más de 30 años” (Kiernan y Marrone, 1997).

En cuanto al primer objetivo, podemos decir que la inserción laboral ha producido cambios positivos en los sujetos, principalmente en su bienestar emocional, material, empleo y autodeterminación, así mismo, se han producido pequeños avances en lo que respecta al desarrollo personal e inclusión social, en cuanto al desenvolvimiento, desempeño laboral y relaciones sociales, no obstante, la inserción laboral no ha causado un gran impacto para la calidad de vida de los sujetos, a nivel de bienestar físico y derechos, es más, los sujetos de estudio, se encuentran pasivos en estas dimensiones, siendo la familia el elemento preponderante en la vida de los sujetos.

En la primera dimensión de calidad de vida, bienestar emocional se concluye que ha mejorado desde que los sujetos ingresaron al mundo laboral, ya que declaran tener un agrado por su desarrollo con esta nueva experiencia de

inserción, lo cual es compartido y reconocido por su familia, compañeros de trabajo y centro de formación.

En cuanto a las relaciones interpersonales, se detectó que sólo uno de los sujetos de estudio amplió su núcleo de amistades, por ende esta dimensión se encuentra en vías de ser adquirida, dado que la mayoría de los sujetos de estudio no ha desarrollado esta dimensión de manera óptima, sin embargo los protagonistas reconocen esta dimensión como adecuada, lo cual es compartido por su centro de formación ya que reconocen buenas relaciones pero observadas en contextos acotados como lo son el colegio o dentro de la jornada de trabajo.

A su vez, con respecto a la visión de las familias, reconocen un cambio pero no un aumento en sus relaciones interpersonales, las cuales se ven sujetas a ambientes que la familia estima como protegidos, ya que son amistades que han trascendido en el tiempo debido a que han compartido espacios sostenidamente como lo son la escuela o la familia. Respecto a los compañeros de trabajo, las relaciones interpersonales se reconocen como buenas, no obstante requieren apoyo para que se lleven a cabo de manera adecuada, ya que existen prejuicios respecto de las capacidades de quienes están siendo insertadas laboralmente. En cuanto a lo mencionado con anterioridad, desenvolverse en el ámbito laboral, es crucial en el desarrollo de la participación y roles sociales determinado en el enfoque multidimensional propuesto por la AAIDD, puesto que una interacción entre diversas personas, fomenta la cultura y enriquece las relaciones interpersonales, dando paso a una sociedad inclusiva y no discriminadora, libre de prejuicios y que acepte la diversidad (Booth y Ainscow, 2002).

En referencia al bienestar material, se concluye que todos los sujetos tienen agrado y conformidad en cuanto a su remuneración, debido a que esto les otorga independencia respecto a gastos personales, lo cual es reconocido por los cuatro actores involucrados en el estudio. No obstante lo anterior, debido a que las remuneraciones percibidas no serían suficientes para cubrir la totalidad de gastos que tienen como gastos domésticos, personales y estándar de vida que llevan, no podrían mantener de manera autónoma la forma de vida que llevan actualmente,

ya que las familias son y continuarán siendo (bajo estas condiciones laborales), el sustento principal para los cuatro casos presentados en esta investigación.

En cuanto a dimensiones que se han mantenido con cambios leves, en Desarrollo Personal, se establece que los sujetos de estudio reconocen sus habilidades socio-laborales y están conformes con ello, lo cual es reconocido también por la familia y el centro de formación, no obstante sus compañeros de trabajo establecen como incipiente el desarrollo personal, ya que aluden al constante apoyo que deben brindar para lograr el desempeño adecuado de las labores propias de su cargo; sin embargo, la disposición y la acción de prestar este apoyo en los momentos necesarios, están contribuyendo de manera positiva en la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por otra parte, en cuanto a las proyecciones hacia el futuro, ninguno de los casos manifiesta metas reales a corto o largo plazo, lo cual se comparte por todos los actores involucrados; no obstante lo anterior, se pone de relevo la confianza que conservan en sí mismos para manifestar metas, que a pesar de ser difíciles de alcanzar, dan cuenta de una mirada positiva hacia su propio autoconcepto y capacidades.

Finalmente, respecto de las dimensiones de calidad de vida que han recibido menos impacto, se alude a Bienestar Físico, aunque se establece como adecuado ya que no sufren de problemas mayores de salud que interfieran en su desarrollo laboral, los cuatro sujetos no realizan actividad física constante, y no existe un autocuidado de su alimentación, si bien, las familias demuestran preocupación por esta área no es favorecida a cabalidad.

En la dimensión de Autodeterminación, se establece que ha mejorado desde que se encuentran trabajando, ya que son capaces de tomar algunas decisiones de manera autónoma y han desarrollado la capacidad de pedir apoyo cuando lo requieren. Además, se observó mayor seguridad de sí mismos, percibido por los cuatro actores en los cuatro estudios de caso.

Respecto a la inclusión social, se observa un incremento en la calidad de vida en relación al proceso de inserción laboral que atraviesan; La inserción laboral de las personas con discapacidad es un proceso de reestructuración social, es por ello que el trabajo, especialmente si es remunerado, puede proporcionar a las personas con discapacidad, la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad, porque acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos económicos, según FONADIS (2006).

En la dimensión de derechos, se puede afirmar que no hay conocimiento sobre normativas legales que resguarden los derechos y el acceso de las personas con discapacidad a una participación plena en la sociedad. Lo anterior se debe a la falta de conocimiento que poseen los cuatro actores participantes de esta investigación. Por otra parte, en cuanto a la última dimensión de empleo se observa un desarrollo adecuado, ya que los sujetos tienen bien definido su rol dentro del contexto laboral, el cual es reconocido de al igual manera dentro de su familia y por los compañeros de trabajo. El objetivo de tener conocimiento sobre las normativas legales 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 la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad” (MIDEPLAN, 2010).

A modo de conclusión se puede decir que al llevar a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual bajo una modalidad de empleo con apoyo, se está apostando en los cuatro estudios de caso por mejoras en la vida diaria, tal como señala Jordán de Urríes y Verdugo (2003a), “*se fomenta la autodeterminación, la satisfacción, el mantenimiento del empleo y la calidad de vida*”.

En referencia al segundo objetivo, el cual fue contrastar la mejora en la calidad de vida, a la luz de los cuatro estudios de casos descritos, en función a facilitadores y barreras para mejorar la calidad de vida. Se establece que el

impacto causado ante la inserción laboral ha sido positivo, se visualizaron mayor cantidad de facilitadores para la calidad de vida de los sujetos que barreras.

En cuanto a los facilitadores, destacan las buenas relaciones interpersonales con el entorno laboral, el agrado ante la remuneración y el aumento de la independencia monetaria para beneficios personales. Así mismo, se establece como facilitador las habilidades desarrolladas antes de la inserción laboral por los sujetos en sus centros de formación. Conjuntamente, se realza el hecho de que los sujetos han desarrollado la capacidad para pedir ayuda y comprender instrucciones para ejecutar sus labores eficientemente y por consecuente se les fue facilitando la toma de decisiones de forma independiente. Finalmente se menciona como aspecto positivo el buen estado de salud en la mayoría de los casos, el cual se ha mantenido luego de la inserción laboral, facilitando su desempeño durante la jornada laboral.

Con respecto a las barreras encontradas, desde el paradigma inclusivo, se delimitan al micro y meso sistema en que están insertos los estudios de caso. Se establece que existe falta de enseñanza en cuanto a aspectos legales sobre los derechos de las personas con discapacidad, fomento de metas y proyecciones laborales a futuro, mayores oportunidades para participar dentro de la comunidad, con un pensamiento en miras hacia la inclusión de las personas. Así mismo, se destacan las pocas expectativas hacia las capacidades de los sujetos, presentándose falta de oportunidades en diferentes aspectos, tanto labores como sociales, lo que limita el desenvolvimiento de manera autónoma e independiente dentro del propio contexto y la participación en este. Dichas limitaciones, que se pueden ir minimizando a largo plazo, a medida que los sujetos se desenvuelvan laboralmente en el futuro y puedan ir adquiriendo más habilidades con el apoyo que debiese propiciar el contexto.

Cabe destacar que la inserción laboral ha causado un impacto positivo no solo en los sujetos, sino también en la mayoría de los compañeros de trabajo, familia y centro de formación, aumentando las expectativas que se poseen de los sujetos y causando un cambio con respecto a los prejuicios hacía la discapacidad

intelectual, mejorando con esto, la calidad de vida en base a las dimensiones desarrolladas en el análisis.

Respecto de los resultados del tercer objetivo, el cual buscó determinar los aportes desde el enfoque de la educación diferencial, para orientar en base a los derechos para personas adultas con discapacidad intelectual, a los cuatro actores del estudio, familia, sujeto, entorno laboral y centro de formación, se concluye que el Educador Diferencial debe tener un rol activo dentro de la formación laboral de personas con necesidades educativas especiales, vinculando a todos los actores presentes en el contexto en que se desenvuelva para lograr una inclusión laboral plena, siempre teniendo como objetivo principal contribuir a la calidad de vida de quienes estén involucrados en este proceso.

Por otra parte, se observa la necesidad de informar, promover y favorecer el compromiso tanto a nivel micro, meso y macro sistema con los derechos de las personas con discapacidad, ya que se desconoce la forma en que el Estado busca apoyar la calidad de vida como inclusión social y por ende no aprovechan instancias de participación. Así mismo, desde la educación diferencial se trabaja por fomentar el pensamiento inclusivo y eliminar los prejuicios hacia la discapacidad intelectual, lo cual es causado principalmente por la falta de conocimientos que se poseen las personas del entorno sobre esta. Lo anterior se pudo observar durante el trabajo en terreno, que las personas asocian la “discapacidad” a discapacidades motoras o sensoriales, pero ignoran la discapacidad intelectual. Así al dar a conocer esta realidad, se podrán abrir puertas hacia la inclusión, otorgar más oportunidades y desarrollar una sociedad que respete la diversidad y reconozca las diferencias como una fortaleza para aprender para orientar en base a los derechos para personas con discapacidad intelectual, a los cuatro actores del estudio, familia, sujeto, entorno laboral y centro de formación (Sastre, 2010).

Se concluye así, según lo expuesto durante el trabajo de investigación, que existe la necesidad de informar a nivel social sobre los derechos de las personas con discapacidad, así mismo, fomentar el pensamiento inclusivo y eliminar los

prejuicios hacia la discapacidad intelectual, lo cual es causado principalmente por la falta de conocimientos que se posee sobre esta, ya que se pudo constatar, mayor conocimiento en relación a las discapacidades motoras o sensoriales, pero el mundo de la discapacidad intelectual está oculto a nivel cultural. El informar a la sociedad sobre la realidad de personas con discapacidad intelectual, espera poder abrir puertas, otorgar más oportunidades y desarrollar una sociedad más inclusiva de en torno a la discapacidad, abarcando de forma transversal todo lo que implica la discapacidad intelectual.

Por otra parte, el informar sobre derechos de personas con discapacidad, establece la promoción de leyes que ya han sido proclamadas por el Estado de Chile, como lo es la ley 20.422, la cual Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Se espera que tanto los micro como meso sistemas de personas con discapacidad, puedan aprovechar al máximo las oportunidades que entrega esta ley, sobre todo hacer valer sus capacidades al momento de postular a un empleo, ya que uno de los puntos más favorables con los que cuenta la ley en cuestión, es que todos los procesos de selección de personal, realizados por instituciones públicas se deberá seleccionar preferentemente a personas con discapacidad, en igualdad de mérito con otros postulantes; instancias como esta requieren ser conocidas por las personas con discapacidad y velar por hacer valer legislación a favor de ellos, para así dar un paso, por medio de la inserción laboral a la inclusión social plena.

En otro aspecto y sin embargo de lo anterior, se recalca que desde un paradigma inclusivo, no basta con fomentar sólo la política pública que asegure igualdad y oportunidades en un papel, sino que se necesita una sociedad que respete la diversidad y el derecho de todos, se cree que una verdadera transformación requiere tanto de las políticas, como de prácticas y culturas inclusivas tanto a nivel en las educativo como social en general (Booth y Ainscow, 2002).

Respecto de conclusiones, creemos que la inclusión social de personas con discapacidad ha dado pasos importantes a nivel de políticas, no obstante estas no

han bajado a los meso y microsistemas en que conviven diariamente las personas con cualquier tipo de discapacidad. Lo anterior es parte de la labor que como Educadoras Diferenciales podemos tomar para nutrir nuestra labor docente, incorporando temáticas legislativas en las planificaciones desde inicios del periodo escolar, para que así nuestros futuros alumnos se empoderen desde pequeños de derechos y deberes que les son asegurados por el estado.

Con alusión a nuestro estudio, específicamente de la información y la experiencia vivida durante el trabajo en terreno, rescatamos como relevante y significativo, que todos los sujetos de estudio tienen y han tenido el apoyo constante de su familia durante toda su vida, punto clave que consideramos central para que el proceso de inserción laboral esté siendo llevado a cabo. Lo anterior ya que si bien los alumnos pasan buena parte del día en el colegio, trabajando habilidades tanto conceptuales, sociales y prácticas, sin el apoyo en el hogar o el apoyo de éstas en contextos reales, sería mucho más difícil afianzarlas.

Se rescata también, los apoyos naturales (Busch y Folger, 1996) que se vieron en los contextos laborales, debido a que los compañeros de trabajo no se refirieron a las personas con discapacidad en ningún momento, con un lenguaje que fuese en desmedro o que menoscabara sus capacidades; más bien rescataron aspectos positivos de cada uno, aludiendo a características positivas y a los apoyos que brindan para llevar a cabo las tareas que realizan dentro de la jornada laboral. Así también, se destacó la intención de ellos (compañeros de trabajo), por incluir a las personas insertas laboralmente dentro de la convivencia cotidiana como uno más.

Con respecto a las proyecciones de este estudio, se espera que esta investigación pueda continuar a futuro realizando un seguimiento a los sujetos de estudio, con el fin de determinar si la inclusión laboral se sostuvo en el tiempo. En conjunto con lo anterior, y de observar la posible continuidad en el puesto de trabajo, analizar cómo ha incidido en las diferentes dimensiones de la Calidad de Vida propuestas por Schalock y Verdugo (2002). A la vez, tomar en cuenta los mismos estudios de caso y actores, puede dar cuenta de cómo el atravesar por

una experiencia de inclusión laboral, puede cambiar la visión que se tiene sobre la discapacidad y las conjuntas capacidades que coexisten con las limitaciones que determinan los diferentes contextos en los cuales se desempeñan las personas con discapacidad.

En cuanto a las limitaciones del estudio, es posible señalar que las mayores fueron acotadas al factor tiempo, ya que se hubiese deseado otorgar mayores periodos al trabajo en grupo. Sin embargo, este se vio obstaculizado por la carga académica, laboral y personal como a los distintos horarios de las tesis a cargo de la presente investigación, lo cual fue mejorando de forma progresiva durante el desarrollo, optimizando la estructura de las reuniones para aprovecharlas de manera eficiente.

Así mismo, esta limitación causó que no se concretaran algunas metas planteadas en un inicio, mencionando por ejemplo la realización de un Focus Group a modo de recabar información y ver la interacción entre todos los actores en cada caso, familia, compañeros de trabajo, centro de formación y sujetos de estudio, pudiendo haber sido más enriquecedor el análisis de los datos obtenidos en el trabajo en terreno.

Finalmente, otra limitación considerada se refiere al acceso otorgado por las empresas para observar a cabalidad el trabajo de los sujetos de estudio dentro del congreso, accediendo solo a dos visitas durante todo el trabajo de campo, debido a que las dependencias del congreso poseen un alto nivel de resguardo, orden y protección. Se establece que si hubiese existido mayor tiempo de observación, pudiese haberse obtenido más información para la descripción e interpretación de la realidad observada a lo largo de esta investigación.

CAPÍTULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

6.0 Bibliografía.

6.1 Referencias Bibliográficas.

- Acción RSE. (2005). *Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*. Santiago, Chile. Acción RSE.
- Ainscow, M., Booth, T., Dyson, A. et al. (2006). *Improving Schools, Developing Inclusion*. Nueva York: Routledge.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S, Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E, Reeve, A., Schalock, R., Snell, M., Spitalnik, D., Spreat, S. & Tassé, M. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports*. (10thEd.). Washington D.C.: AAMR.
- Schalock, R., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E., Gomez, S., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Reeve, A., Shogren, K., Snell, M., Spreat, S., Tassé, M., Thompson, J., Verdugo-Alonso, M., Wehmeyer, M. & Yeager, M. (2010). *Intellectual Disability Definition, Classification and Systems of Supports* (11thEd). Washington: AAIDD.
- Lacasa, P. y Herranz, P. (1989). “Contexto y aprendizaje: el papel de la interacción en diferentes tipos de tareas”. *Infancia y Aprendizaje*, 45, 49-70.
- Armengol, C., Canals, M., Gairín, J, Jariot, M., Massot, M., Rodríguez, M. y Sala, J. (2007). *Model de Pràcticum Integrador (MPI), material de suport per a la millora de les competències professionals*. Sabadell: A l'Abast.
- Asociación Secretariado General Gitano. (2000). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal Ediciones.

- Bates, P. y Davis, F. (2004). “*Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities*”. *Disability and Society*, vol. 19, n.º 3, 2004, pp. 195-207
- Blanco, R. (2010). *Presentación Sección temática: El Derecho a la Educación*. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 4(2), 119-136.
- Bonal, X., Esombra, M.A. y Ferrer, F. (2004). *Política educativa i igualtat d’oportunitats. Prioritats i propostes*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Ed. Mediterrània.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2002). *Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools. Un índice para la inclusion: desarrollar el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Bristol, UK: Centre for Studies on Inclusive Education.
- Bradley, V. (1994). Introduction. En V.J. Bradley, J.W. Ashbaugh y B.C. Blaney (Eds.), *Creating individual supports for people with developmental disabilities* (pp. 3-9). Baltimore: P.H. Brookes.
- Briones, G. (1988b). *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y las ciencias sociales*. Curso de educación a distancia. Módulo 5. Santiago: Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación.
- Britton, L. y Casebourne, J. “*Defining social inclusion*”. Working Brief, n.º 136, 2002, pp. 10-14.
- Bronfenbrenner, U. (1976). *The ecology of human development: history and perspectives*. *Psychologia*, 19(5), 537-549.
- Bronfenbrenner, U. (1977a). Lewinian space and ecological substance. *Journal of Social Issues*, 33(4), 199-212.

- Bronfenbrenner, U. (1977b). *Toward an experimental ecology of human development*. *American Psychologist*, 32(7), 513-531.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of Human Development*. Cambridge, Harvard University Press. (Trad. Cast.: *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona, Ediciones Paidós, 1987).
- Bronfenbrenner, U. (1992). *Ecological systems theory*. En R.Vasta (Ed.), *Six theories of child development: revised formulations and current issues*. (Pp 187-249). Bristol: Jessica Kingsley Publisher.
- Bronfenbrenner, U. (2002). *El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la psicooncología*: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones. Madrid.
- Busch, R., y Folger, J. (1996). *La promesa de mediación*. Granica: Barcelona.
- Cáceres, P. (2003). *Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable*. *Psicoperspectivas revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, 53 – 82.
- Cea D'Áncora, M. (1999). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Chetty , S. (1996). *The case study method for research in small- and médium - sized firms*. *International small business journal*, vol. 5, octubre – diciembre.
- Comisión Europea. (2000): *Towards a barrier free Europe for people with disabilities*, Comunicación 284.
- Denzin, N., Lincoln, Y. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3.ªed.). Londres: Sage.

- Duverger, M. (1972). *Métodos de las ciencias sociales*. Barcelona: Ariel S. A.
- Dyson, A. (2006). Beyond the school gates: context, disadvantage and 'urban schools'. En: M. Ainscow y M. West. *Improving Urban schools. Leadership and collaboration*. (pp. 117-129) Berkshire: Open University Press.
- Eggleton, I., et al. (1999): "The impact of employment on the quality of life of people with intellectual disabilities". *Journal of Vocational Rehabilitation*, nº 13, págs. 95-107.
- Elizur, D y Shye, S. (1990): "Quality of work life and its relations to quality of life", *Applied Psychology: An International Review*, nº 39, págs. 275-291.
- EUROSTAT. (2001): *Disability and social participation in Europe*, European Commission, Luxemburgo.
- Felce, D. y Schalock, R. (2004). *Quality of life and subjective well-being: Conceptual and measurement issues*. En E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson y T. R. Parmenter (eds.), *International handbook of applied research in intellectual disabilities* (pp. 261-279). London: John Wiley and Sons, Ltd.
- Ferrero, P. y col. (1997). *Guía de orientación laboral y otros recursos para personas con discapacidad*. Oficina Horizon, Proyecto Promoempleo. Valladolid.
- Fierro, C. (2000). *Transformando la práctica docente, una propuesta basada en la investigación acción*. Ed. Paidós: México, Buenos Aires..
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.

- FONADIS (2006). *Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano*. Ministerio de Planificación: Santiago de Chile.
- Gobierno de Chile. (2011). *Manual Ley de Discapacidad ley 20.422*. Santiago: Chile.
- Godoy, P. (2010). *De la integración a la inclusión ahora avanzar depende de nosotros, de cada uno*. Santiago: Educación y humanidades.
- Godoy, P., Meza, L., Salazar, A. (2004). *Antecedentes históricos, presente y futuro de la educación especial en Chile*. Santiago de Chile: MINEDUC.
- Gómez, L., Verdugo, M., Arias, B., y Navas, P. (2000). *Evaluación de la calidad de vida en personas mayores y con discapacidad: La Escala Fumat*. Psychosocial Intervention, vol. 17, núm. 2, 2008, pp. 189-199 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid: España.
- González, F. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad*. México: McGraw Hill.
- Guajardo, E. (2010). *La desprofesionalización docente en educación especial*. Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa, 4(1), 105-126.
- Hernández, R. (1994) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. Cerrillo, R. y Izuzquiza, D. (2008). *Inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo*. Estudio de caso. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.
- Ibáñez, A., Verdugo, M.A., Arias, B. (2009). *Evaluar y planificar apoyos: Una reflexión desde el contexto español*. En M. A. Verdugo, T. Sánchez, F.B. Jordán de Urríes y M. Crespo (Eds). *Mejorando los resultados personales para una vida de calidad*. (pp 323–346). Salamanca: Amarú.

- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S. y Banks, P. (2007). *Feelings about work: Are view of the socio-emotional impact of supported employment on people withintellectual disabilities*. University of British, Columbia.
- Jordán de Urríes, B. y Verdugo, M. (2006). *Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante empleo con apoyo. El modelo de la EUSE. Intervención Psicosocial*, 14 (3), 343-354
- Kenneth, J. (1996). *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. España: Paidós.
- Kiernan, W. y Marrone, J. (1997). *Quality of Work life for persons with disabilities: emphasis on the employee*. En W. Kiernan y R. Schalock (Eds.). *Quality of life Vol II, Application to persons with disabilities*. (1ra ed., pp. 63-77) Washington, DC.
- Lacasa, P; Herranz, P. (1989). “*Contexto y aprendizaje: el papel de la interacción en diferentes tipos de tareas*”. *Infancia y Aprendizaje*, 45, 49-70.
- Lacasta, J. (2010). *La inclusión como objetivo de los movimientos sociales de la discapacidad*. Ediciones CINCA: Madrid.
- Laparra, M. y Pérez, B. (coords.). *Exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Serie: Estudios, n.º 24. Madrid, Fundación Foessa, 2009, p. 443.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., y cols. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports (10th ed.)*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

- Medina, M. (2010). *Evaluación de la conducta adaptativa de las personas con discapacidad intelectual. Valoración y usos de la escala ABS-RC:2*. Burgos: Universidad de Burgos. Facultad de Humanidades y Educación departamento de Ciencias de la Educación.
- Ministerio de Educación (1994). *Decreto N° 300, que proponer opciones educativas que posibiliten el desarrollo individual y social de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile: MINEDUC.
- Ministerio de Educación (2009). *Decreto N° 170, fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de la subvención para educación especial*. Santiago de Chile: MINEDUC.
- Ministerio de Educación. (1990). *Decreto N° 87, que aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia*. Santiago de Chile: MINEDUC.
- Ministerio de Educación. (1990). *Decreto N°490, que establece normas técnicas y administrativas para integrar alumnos con discapacidad en establecimientos comunes (Jardines, Escuelas Básicas y/o Liceos)*. Santiago de Chile: MINEDUC.
- Ministerio de Planificación y Urbanismo (1995). *Proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile: OIT.
- Ministerio de Planificación y Urbanismo. (2010). *Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: MIDEPLAN.
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo, MINVU. (1994). *Ley N°19.284, sobre integración social de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile: MINVU.

- Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación (2004). *Seminario Internacional: Inclusión social, discapacidad y políticas públicas*. Unicef: Santiago Chile.
- Monereo, C. (2001). *La enseñanza estratégica. Enseñar para la autonomía*. Aula de Innovación, 100, 6-10.
- Monjas, M. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social. Para niños/as y adolescentes*. Madrid: CEPE.
- Morgan, D. (1998). *The Focus Group Guide Book*. Thousand Oaks CA.: Sage.
- Muñoz, S. y De Lorenzo, R.(1996).*El texto del Programa de Acción Mundial, así como el desarrollo normativo de los países europeos y de las organizaciones internacionales, puede consultarse en Código europeo de las minusválías*, Escuela Libre Editorial: Madrid.
- Núñez, J., Solano, P., González-Pienda, J.A. y Rosário, P. (2006). *Evaluación de los procesos de autorregulación mediante autoinforme*. *Psicothema*, 18 (3), 353-358.
- OREALC/UNESCO. (2007). *Documento base: El derecho a una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe*. REICE, 3(5), pp. 1-2.
- Organización Mundial de la Salud, OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, instituto de migraciones y servicios sociales.
- Palacios, A. y Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional*

sobre los derechos de las personas con discapacidad. Serie: Telefónica Accesible, n.º 4. Madrid, Ediciones Cinca, 2007, p. 144.

- Palacios, A., y Romañach J. (2008). «*El modelo de diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)*», *Intersticios*, 2(2), 37-47.
- Pereyra, C. (2003). *Discapacidad intelectual y exclusión social*. Doc. Social: España
- Powers, L., Dinerstein, R. y Holmes, S. (2005). *Self-advocacy, self-determination, social freedom, and opportunity*. En K.C. Lakin y A. Turnbull (Eds.), *National goals and research for people with intellectual and developmental disabilities* (pp. 257-287). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Prieto, M. (2001). *La evaluación del aprendizaje*. La Habana: CEPES.
- Rodríguez, G. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe
- Russi, B. (1998). *Grupos de discusión. De la investigación social a la investigación reflexiva*. En: Galindo J. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Addison Wesley Longman.
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales*. En J. M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Sandoval. C. (2002). *Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social: Investigación Cualitativa*. Colombia: ARFO Editores e impresores S.A.
- Sastre, A. (2010). *El derecho a la inclusión en la comunidad de las personas con discapacidad en la Convención de la ONU*. Ediciones CINCA: Madrid.

- Schalock, R. y Verdugo, M. (2002/2003). *Quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducido al Castellano por M.A. Verdugo y C. Jenaro. Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza Editorial].*
- Schalock, R., Brown, I., Brown, R., Cummins, R.A., Felce, D., y Matikka, L.; et al. (2002). *La conceptualización, medida y aplicación de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual: información de un panel de expertos. Siglo Cero, (vol. 33 (5), nº 203), 5-14.*
- Schalock, R., Buntinx, W., Borthwick-Duffy, A., Luckasson, R., Snell, M., Tasse, M. y Wehmeyer, M., (2007). *User's guide: Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports (10" ed.). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.*
- Schalock, R., luckasson, R., y Shogren, K. (2007). *El nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol. 38 (4). N° 224.*
- Schalock, R., y Verdugo, M. (2006). *Revisión Actualizada del concepto de Calidad de Vida.*
- Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS. (2011). *Plan estratégico nacional para la inclusión social de las personas con Discapacidad y sus familias. Santiago: Gobierno de Chile.*
- Servicio Nacional de Discapacidad. SENADIS. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile ENDISC – CHILE 2004. Informe ejecutivo de resultados. Santiago: Gobierno de Chile.*
- Servicio Nacional de Discapacidad. SENADIS. (2009). *Programa de intermediación laboral. Santiago: Gobierno de Chile.*

- Sowers, J., Powers, L. (1991). *Vocational preparation and employment of students with physical and multiple disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Stake, R. (1998). *Investigación con Estudio de Casos*. Madrid, España: Morata.
- Strauss, A. (1987). *Quality analysis for social Scientifics*. New York: Cambridge University Press.
- Strauss, A. (1987). *Quality analysis for social Scientifics*. New York: Cambridge University Press. Barcelona: Paidós Básica.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* Stake, R., (1998). *Investigación con Estudio de Casos*. Madrid, España: Morata.
- Torre, J. (2008). *Estrategias para potenciar la autoeficacia y la autorregulación académica en los estudiantes universitarios*. En: Prieto, L. (Coord.) *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. Barcelona: Octaedro-ICE.
- Valles Arándiga, A. Y Valles Tortosa, c. (1994). *Programa de refuerzos de las habilidades sociales I*. EOS. Madrid.
- Vega, V. (2011). *Apoyos, servicios y calidad de vida en centros residenciales chilenos para personas con discapacidad intelectual*. Universidad de Salamanca: Madrid.
- Verdugo, M, Jordán de Urrés, B., Vincent, C. y Martín, R. (2006). *Integración Laboral y Discapacidad*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.
- Verdugo, M. (1994). *El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAIDD*. Siglo Cero: Madrid.

- Verdugo, M. (1998). *Personas con discapacidad: Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Verdugo, M. (2002). *Análisis de la definición de la D.I. de la AAIDD sobre Retraso Mental*. *Siglo Cero*, 20 – 3, 34 (1), 5-19.
- Verdugo, M. (2003). *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la AAIDD de 2002*. *Siglo Cero*, 34 (1), 5-20.
- Verdugo, M., Ibáñez, A. y Arias, B. (2007). “*La escala de intensidad de apoyos (SIS). Adaptación inicial al contexto español y análisis de sus propiedades psicométricas*”. *SIGLO CERO. Revista española sobre discapacidad intelectual*. Vol. 38 (2). Núm. 222.2007 Pàg. 5 a
- Verdugo, M., y Schalock R., (2010). *Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual*. Nebraska: EEUU. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.
- Villalva, C. (1996). *Los grupos de apoyo basados en la autoayuda: Una propuesta para el inicio y acompañamiento profesional*. *Intervención SOCIAL*, 15. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Wehmeyer, M. (1996). *Self-determination in youth with severe cognitive disabilities: From theory to practice*. En L. Powers, G. Singer y J.A. Sowers (Eds.), *Making your way: Building self-competence among children and youth with disabilities*. Baltimore: Brookes.
- Wehmeyer, M. Kelchner, K. y Richards, S. (1996). *Principales características de la conducta autodeterminada de las personas con retraso mental*. *Siglo Cero*, 27(6).

- Wehmeyer, M. y Schalock, R. (2002). *Autodeterminación y calidad de vida: implicaciones para los servicios de educación especial y para los apoyos*. Siglo Cero 33 (3), 201, 15-33.
- Wolfensberger, W. (1972). *Normalization: the principles of normalization in human services*. Toronto: National Institute of Mental Retardation.

6.2 Revistas y artículos científicos.

- Abreu, J. y Badii, M. (2007). *Daena: International Journal of Good Conscience: Analysis of the corporate social responsibility concept*. Visto el 14 de Septiembre de 2012 en [http://www.spentamexico.org/v2-n1/2\(1\)%2054-70.pdf](http://www.spentamexico.org/v2-n1/2(1)%2054-70.pdf)
- Albergucci, M. (2006). *Educación Especial. Una mirada desde lo conceptual y la información estadística disponible: ¿De la mano o en sendas diferentes?* Visto en Febrero 2012 en http://www.me.gov.ar/curriform/publica/educ_esp_informe.pdf
- Arboleda, L. (2008). *El grupo de discusión como aproximación metodológica en investigaciones cualitativas*. Visto el 21 de octubre de 2012 en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2008000100008&script=sci_arttext
- Blanco, R. (2006) *.La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy*. Visto el 04 de octubre de 2012 en :<http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1.pdf>
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde “Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas”*. Visto el 14 de Septiembre de 2012 en http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf

- De Lorenzo, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 50, 73-89
- Díaz, G. (2005). *Los grupos focales: Su utilidad para el médico de familia*. Visto el 21 de octubre de 2012 en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252005000300021&lng=es&nrm=iso.
- Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo en Línea, (s/a). *Contrato de trabajo, Contrato Individual, Tipo de Contrato ¿Por qué normas se rige la contratación de un trabajador discapacitado?*. Visto el 14 de septiembre de 2012 en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/simple-article-60767.html>
- Echeita, G. (2008). *Inclusión y exclusión educativa. "Voz y quebranto"*. Visto el 04 de octubre de 2012 en: <http://www.rinace.net/arts/vol6num2/art1.pdf>
- FEAPS. (2002). *Cuaderno de buenas prácticas: La autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual*. Visto el 18 de diciembre de 2012 en <http://www.feaps.org/archivo/publicaciones-feaps/libros/cuadernos-de-buenas-practicas/131-la-autodeterminacion-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>.
- Fondo Nacional de Discapacidad, FONADIS. Gobierno de Chile. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad*. Visto el 23 de Noviembre de 2012 en : http://www.senadis.cl/descargas/centro/tematicos/Apartado-Educacion-Superior-discapacidad_ENDISC-2004.pdf
- Manghi, D., Julio, C., Conejeros, M., Donoso, E., Murillo, M., Diaz, C, et al. (2002). *El profesor de educación diferencial en Chile para el siglo XXI : transito de paradigma en la formación profesional*. Visto 18 de octubre 2012 en: <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/109/41>

- Martínez, P. (2006). *El método de estudio de casos, estrategia metodológica de la investigación científica*. Visto el 18 de octubre de 2012 en http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf
- Mayring, P. (2000) Qualitative content analysis. Forum qualitative social research, 1(2) . Visto 14 de enero 2013 en dirección: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089>
- Reyno Momberg, M. (2008) *Responsabilidad social empresarial (RSE) como ventaja competitiva*. Visto el 14 de septiembre de 2012 en <http://www.eumed.net/libros/2008c/436/>
- Santelices, M., y Pérez, L., (2002). Inclusión de niños con discapacidad en la escuela regular. Visto el 2 de mayo de 2013 en http://www.unicef.cl/archivos_documento/47/debate8.pdf
- Santos, M., (1993). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Visto el 17 de mayo de 2013 en http://www.investigacionenlaescuela.es/articulos/20/R20_2.pdf
- Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. (2010). *Manual sobre la Ley N°20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad*. Visto en Octubre 2012 en <http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/File/DOCUMENTOS%202010/ManualLeyN20422.pdf>
- Verdugo, M. (2010). *Midiendo y mejorando la calidad de vida de las personas con síndrome de Down*. Aplicaciones educativas. Visto el 03 de noviembre de 2012 en <http://www.granada2010down.org/index.php?idMenu=9&idIdioma=1>
- Martínez Rueda, N. (1998). *Diseño de una Agencia que facilite la Transición a la Vida Adulta de jóvenes con retraso mental en el marco de una Red de*

Servicios de futuro para Bizkaia. Bilbao: Universidad de Deusto, Tesis Doctoral.

CAPITULO VII

ANEXOS

Primer Apartado
Entrevistas Personales



ENTREVISTA PERSONAL.

La presente entrevista tiene como finalidad recabar información sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral en la Región Metropolitana, Viña del Mar y Valparaíso, entre los años 2012-2013. Este instrumento nos brindará información para realizar un análisis de estudios de casos para una tesis de grado de la carrera de Educación Diferencial en la PUCV. Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados cuando el estudio sea finalizado. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Datos personales.

- 1.- Dinos tu nombre completo y edad.
- 2.- ¿Dónde trabajas y en qué consiste tu trabajo?
- 3.- ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo?
- 4.- ¿Cuáles son las actividades que realizas en tu trabajo?

Preguntas respecto a tu bienestar emocional desde que comenzaste a trabajar.

- 1.- ¿Te gusta tu trabajo?
- 2.- ¿Cómo te sientes cuando estás trabajando?
- 3.- ¿Te sientes más independiente ahora que estás trabajando? ¿Cómo te das cuenta de esto?
- 4.- Cuéntanos como ha sido esta experiencia nueva de comenzar a trabajar

Preguntas sobre las relaciones interpersonales desde que comenzaste a trabajar

1. ¿Hay compañeros de trabajo que te apoyan o ayudan mientras estas realizando tus actividades? ¿en qué ocasiones necesitas ayuda?

2. ¿Sientes el apoyo de tu familia? ¿Cómo colabora tu familia contigo en tu trabajo?
3. ¿te agradan tus compañeros de trabajo?
4. ¿te agradan tus jefes?
5. ¿te agrada el ambiente laboral?

Preguntas respecto al Bienestar material desde que comenzaste a trabajar.

6. ¿Ahora que trabajas recibes un sueldo?, ¿en qué gastas tu dinero?
7. ¿Has adquirido cosas materiales, desde que estás trabajando?
8. ¿Te sientes más feliz recibiendo un sueldo mensual?

Preguntas respecto a tu Desarrollo personal desde que comenzaste a trabajar.

9. ¿Lo que te enseñaron en el centro te ha servido para trabajar?
10. ¿Qué cosas ha cambiado desde que empezaste a trabajar en tu vida?

Preguntas sobre tu Bienestar físico desde que comenzaste a trabajar.

11. ¿Qué otro tipo de actividades realizas en tu tiempo libre? ¿Cuándo realizas esto?
12. ¿Realizas algún tipo de actividad física? Si la respuesta es sí: ¿Cuáles y Cuándo las realizas?
13. Te has enfermado desde que estás trabajando, si es si, ¿Qué tipo de enfermedad haz presentado?

Preguntas sobre la Autodeterminación desde que comenzaste a trabajar.

1. Con quien conversas cuando tienes que tomar un decisión en tu trabajo, pides ayuda a algún compañero, jefe o a tu familia.

Preguntas sobre la Inclusión social desde que comenzaste a trabajar.

14. ¿Participas en actividades dentro de tu comunidad, con grupos de amigos vecinos, o familia?
15. ¿Tienes amistades dentro del trabajo?
16. ¿Mantienes amistades de tu centro de formación?

Pregunta sobre los Derechos.

17. ¿Sabes algo respecto a la ley número 20.422 de inclusión social en el ámbito laboral?

Otras observaciones.

Encuestas a las familias

Encuesta para la familia

La presente encuesta es en relación a su hijo/a o familiar que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su familiar para realizar un estudio de casos en una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle resultados cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre del familiar | |
| Edad | |
| Relación o Parentesco | |
| Contacto | |

Lee cada criterio y marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces

Bienestar emocional

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| La persona manifiesta alegría al llegar al hogar después del trabajo | | | | |
| La persona desde que está trabajando | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| siente agrado de realizar tareas dentro del hogar, de forma independiente | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

Relaciones interpersonales

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Va a visitar amigos y familia de forma independiente | | | | |
| Nota un cambio en sus relaciones con los demás | | | | |
| Mantiene nuevas amistades | | | | |
| Cuenta con una mayor red de apoyo | | | | |

Bienestar material

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| La persona es capaz de ir de compras y adquirir bienes y servicios públicos por sí | | | | |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| so la. | | | | |
| La persona maneja dinero y finanzas personales. | | | | |
| Siente que la persona posee un sustento económico que favorece su autonomía e independencia. | | | | |

Desarrollo personal

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| La persona manifiesta mayores expectativas hacia su futuro | | | | |
| La persona manifiesta sentirse capaz de realizar sus objetivos propuestos. | | | | |

Bienestar físico

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-----------|----|---------|----|----------------------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| Cuida de su salud y bienestar físico para desempeñar una labor determinada. | | | | |
| Menciona cuanto siente algún malestar ya sea físico o de salud para realizar tareas determinadas | | | | |

Autodeterminación

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Es capaz de hacer elecciones y tomar decisiones por sí solo. | | | | |
| La persona es capaz de desenvolverse y solucionar problemas de forma autónoma en distintos contextos y situaciones | | | | |
| Observas que la persona posee mayor confianza en sí mismo | | | | |

Inclusión social

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la |
|-----------|----|---|----|------------------------------|
|-----------|----|---|----|------------------------------|

| | | veces | | conducta? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------|--|-----------|
| La persona utiliza los servicios públicos en la comunidad autónomamente. | | | | |
| Ahora que posee un trabajo remunerado, ¿es incluido como un aporte monetario dentro del ingreso familiar? | | | | |
| La persona reconoce el rol que cumple dentro del grupo laboral | | | | |

Empleo

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Su entorno tanto del núcleo familiar como externo, siente que han cambiado su visión y actitudes acerca de su hijo/a | | | | |

Derechos

| Criterios | Si | No | ¿Qué sabes de ella? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------------------|
| Como grupo familiar poseen conocimientos de alguna ley que fomente los derechos de inclusión social de | | | |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| persona con discapacidad social. | | | |
| Se benefician de alguna normativa o ley para personas con discapacidad | | | |

Encuesta a compañeros de trabajo



Encuesta laboral a compañeros de trabajo.

El presente instrumento tiene por objetivo conocer las diversas habilidades y estados emocionales que presenta la persona con Discapacidad Intelectual que se encuentra trabajando contigo; te pedimos que contestes esta encuesta en el marco de un estudio de casos para una tesis de grado de la carrera de educación diferencial de la PUCV.

De ante mano te agradecemos tu participación y esperamos entregarte los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras tu nombre será remplazado con un seudónimo así que tu identidad será resguardada. Contesta con toda franqueza, no hay respuestas buenas y malas, muchísimas gracias por tu participación.

| | |
|-------------------|--|
| Nombre | |
| Contacto | |
| Puesto de trabajo | |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder en base a su compañero insertado laboralmente.

Actividades de vida en la comunidad laboral.

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Consideras que le gusta en lo que trabaja. | | | | |
| Lo ves conforme con la labor que realiza dentro de su | | | | |

| | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|
| lugar de trabajo. | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|

Relaciones interpersonales

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo y cuándo lo haz observado? |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------|
| Participa en actividades recreativas o de ocio con los compañeros de trabajo. | | | | |
| Interactúa con supervisores, preparadores, o jefes. | | | | |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿En qué situaciones lo ha mencionado? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------|
| Te ha comentado si está conforme con la remuneración de su trabajo. | | | | |
| Te ha comentado sobre la adquisición de bienes materiales con su sueldo | | | | |

Desarrollo personal.

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Es flexible para realizar cambios en las tareas del trabajo | | | | |
| Aprende con facilidad habilidades nuevas de trabajo | | | | |

Bienestar físico

| Criterio | Si | A veces | No | Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------|
| Cuando se siente enfermo recurre al servicio de enfermería del trabajo. | | | | |
| Consideras que lleva un nivel de alimentación saludable para mantenerse estable en el trabajo. | | | | |

Autodeterminación

| Criterios | SI | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Se traslada con independencia por el recinto de acuerdo a las exigencias laborales. | | | | |
| Realiza tareas laborales de forma independiente. | | | | |
| Inicia y termina tareas de forma autónoma. | | | | |

Empleo

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuando se refleja la conducta? |
|----------|----|---------|----|----------------------------------------|
|----------|----|---------|----|----------------------------------------|

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| Completa tareas relativas al trabajo con una velocidad aceptable. | | | | |
| Completa tareas relativas al trabajo con una calidad aceptable. | | | | |
| Busca información y ayuda de la empresa. | | | | |

Inclusión social

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Consideras que participa dentro de los entornos de la comunidad laboral. | | | | |
| Te ha comentado que participa dentro de un grupo social. | | | | |
| Considera que cumple un rol dentro de la comunidad | | | | |

Derechos

| Criterios | Si | No | Si la respuesta es sí, agrega un comentario respecto a está |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------|
| ¿Sabes si existe alguna ley que proteja los derechos de las personas con discapacidad intelectual? | | | |

Encuesta a centro de formación



Encuesta centro de formación.

La presente encuesta es en relación a su estudiante que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su alumno para realizar un estudio de casos enmarcado en el trabajo de una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

La encuesta fue realizada en base a protocolo de la AAIDD, y el documento de la FEAPS, que tiene como temática las prácticas pedagógicas en el ámbito laboral, adaptando dichos documentos a los ítems de Calidad de Vida propuestos por Schalock y Verdugo (2009).

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|--------------------------------|--|
| Nombre del encuestado | |
| Puesto que posee en el centro. | |
| Nombre del Trabajador | |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder esta encuesta en base a lo que conoce respecto a él estudiante que se encuentra hoy trabajando.

Desarrollo personal.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| El estudiante utiliza un lenguaje expresivo acorde de acuerdo a lo solicitado en su empleo. | | | | |
| El estudiante comprende instrucciones orales y escritas dentro de su trabajo. | | | | |
| El estudiante se expresa con respeto en su entorno laboral | | | | |
| El estudiante ha utilizado aprendizajes que le entregó el centro en pro de su desarrollo como trabajador. | | | | |

Relaciones interpersonales.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Genera relaciones interpersonales con sus compañeros del centro. | | | | |
| Ahora que se encuentra trabajando, mantiene relaciones interpersonales con personal del centro. | | | | |
| Genera instancias y trabaja en equipo con sus compañeros. | | | | |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cuándo ocurre esto?/ Observaciones |
|-----------|----|---------|----|-------------------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| ¿Ha emitido comentarios acerca de la forma en que gasta el dinero que recibe en su trabajo? | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

Empleo.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Respetar horarios de trabajo | | | | |
| Respetar normas laborales | | | | |
| Hace uso de herramientas tecnológicas | | | | |
| Demuestra responsabilidad en las labores a realizar | | | | |

Inclusión social.

| Criterios | Si | A veces | No | Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------|
| ¿Tienen algún convenio con empresas para realizar prácticas antes de ingresar a trabajar? | | | | |
| Posee un rol determinado en el centro. | | | | |
| Es consciente del rol que posee dentro de | | | | |

| | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|
| su actual trabajo. | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|

Autodeterminación.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------|
| Demuestra autonomía e iniciativa en participar de las actividades del centro. | | | | |
| Resuelve problemas cotidianos de manera autónoma. | | | | |
| Cambia de una tarea a otra sin complicaciones | | | | |
| Demuestra flexibilidad para realizar acciones que surgen extraordinariamente. | | | | |
| Colabora de forma autónoma en actividades en el centro. | | | | |
| Menciona gustos en cuanto a opciones laborales a las cuales pudiese acceder. | | | | |
| Conoce a sus habilidades laborales. | | | | |

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Se autoevalúa de forma positiva respecto a la ejecución del trabajo que realiza. | | | | |
| Menciona tener metas y proyecciones en cuánto al ámbito | | | | |

| | | | | |
|----------|--|--|--|--|
| laboral. | | | | |
|----------|--|--|--|--|

Bienestar físico.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Realiza alguna actividad física dentro o fuera del centro la cual pudiese ayudar a mejorar su desempeño laboral. | | | | |

Derechos

| Criterio | Si | No | Si la respuesta es sí, coméntanos acerca de ello. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------------------------------------------------|
| ¿Se trabajan temáticas relacionadas con leyes que protejan y/o promuevan derechos de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo? | | | |
| Antes de salir al campo laboral, ¿Se trabajaron contenidos respecto a los contratos de trabajo, pago de cotizaciones u otras relacionadas? | | | |

Observaciones y/o Comentarios:

Transcripciones

ANEXO I

Trancipciones entrevista a sujetos de estudio

Caso 1:

ENTREVISTA PERSONAL.

La presente entrevista tiene como finalidad recabar información sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral en la Región Metropolitana, Viña del Mar y Valparaíso, entre los años 2012-2013. Este instrumento nos brindará información para realizar un análisis de estudios de casos para una tesis de grado de la carrera de Educación Diferencial en la PUCV. Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados cuando el estudio sea finalizado. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Datos personales.

1.- Dinos tu nombre completo y edad.

R.: Sandra Andrea Araneda, 40 años.

2.- ¿Dónde trabajas y en que consiste tu trabajo?

R: En el Congreso, Fotocopiadora.

3.- ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo?

R: Encargada de las fotocopias

4.- ¿Cuáles son las actividades que realizas en tu trabajo?

R: En el trabajo, hace, hace en la oficina, _____ - también. Entro a la ocho y media y salgo a la una.

Preguntas respecto a tu bienestar emocional desde que comenzaste a trabajar.

1.- ¿Te gusta tu trabajo?

R: Sí.

2.- ¿Cómo te sientes cuando estás trabajando?

R: No se aburre, tengo un amigo en bodega.

3.- ¿Te sientes más independiente ahora que estás trabajando? ¿Cómo te das cuenta de esto?

R: Sí, ahora me lo hago todo y trabajo en el club de póker.

4.- Cuéntanos como ha sido esta experiencia nueva de comenzar a trabajar

R: Feliz.

Preguntas sobre las relaciones interpersonales desde que comenzaste a trabajar

18. ¿Hay compañeros de trabajo que te apoyan o ayudan mientras estas realizando tus actividades? ¿en qué ocasiones necesitas ayuda?

R: Si po.me ayudan harto. Son buenos.

¿Sientes el apoyo de tu familia? ¿Cómo colabora tu familia contigo en tu trabajo?

R: Mi mamá. Acá en la casa, aseo, limpiar.

19. ¿te agradan tus compañeros de trabajo?

R: Simpáticos.

20. ¿te agradan tus jefes?

R: Una señora, más o menos no más. Los jefes el Carlos, el _____, son simpáticos.

21. ¿te agrada el ambiente laboral?

R: Si.

Preguntas respecto al Bienestar material desde que comenzaste a trabajar.

22. ¿Ahora que trabajas recibes un sueldo?, ¿en qué gastas tu dinero?

R: Mucho, los jueves me pagan, todos los jueves.

23. ¿Has adquirido cosas materiales, desde que estás trabajando?

R: mm... No sé, mmm... para la casa, hacer comida, comprarme cosas, celular y ropa.

24. ¿Te sientes más feliz recibiendo un sueldo mensual?

R: sí, me gusta mucho. Más que ir a APARID.

Preguntas respecto a tu Desarrollo personal desde que comenzaste a trabajar.

25. ¿Lo que te enseñaron en el centro te ha servido para trabajar?

R: O sea sí, o sea si, Sandra somos amigas de trabajo ella si.

26. ¿Qué cosas ha cambiado desde que empezaste a trabajar en tu vida?

R: (mamá) A desenvolverse.

Preguntas sobre tu Bienestar físico desde que comenzaste a trabajar.

27. ¿Qué otro tipo de actividades realizas en tu tiempo libre? ¿Cuándo realizas esto?

R: En la casa le ayudo a la mamá.

28. ¿Realizas algún tipo de actividad física? Si la respuesta es sí: ¿Cuáles y Cuándo las realizas?

R: Bicicleta y nadar nadar.

29. Te has enfermado desde que estás trabajando, si es si, ¿Qué tipo de enfermedad haz presentado?

R: No, (Mamá) Gracias a Dios tiene buena salud, excelente.

Preguntas sobre la Autodeterminación desde que comenzaste a trabajar.

2. Con quien conversas cuando tienes que tomar un decisión en tu trabajo, pides ayuda a algún compañero, jefe o a tu familia.

R: A la profesora poh, me ayuda.

Preguntas sobre la Inclusión social desde que comenzaste a trabajar.

30. ¿Participas en actividades dentro de tu comunidad, con grupos de amigos vecinos, o familia?

R: Tengo amigos, en el colegio, en el congreso. (Mamá) tu tienes una amiga acá, cuéntale. Si tengo una amiga la Mariana.

31. ¿Tienes amistades dentro del trabajo?

R: En el congreso, Si, Felipe y el Marcelo.

32. ¿Mantienes amistades de tu centro de formación?

R: Felipe, eee... otro más.... No. El puro Felipe.

Pregunta sobre los Derechos.

33. ¿Sabes algo respecto a la ley número 20.422 de inclusión social en el ámbito laboral?

R: No, no... no, eee...

Otras observaciones:

Durante la entrevista, Sandra se mostró muy colaborativa y tranquila; Evidencia dificultades respecto a la articulación, expresión y comprensión del lenguaje.

La entrevista se llevó a cabo con su madre presente, quien la apoyó en reiteradas ocasiones para elaborar respuestas a algunas preguntas.

Caso 2:

ENTREVISTA PERSONAL.

La presente entrevista tiene como finalidad recabar información sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral en la Región Metropolitana, Viña del Mar y Valparaíso, entre los años 2012-2013. Este instrumento nos brindará información para realizar un análisis de estudios de casos para una tesis de grado de la carrera de Educación Diferencial en la PUCV. Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados cuando el estudio sea finalizado. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Datos personales.

1.- Dinos tu nombre completo y edad.

Marcelo Fuentes Morales, 42 años

2.- ¿Dónde trabajas y en qué consiste tu trabajo?

En el congreso, estoy en una oficina de la cámara de diputados

3.- ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo?

Yo soy Estafeta.

4.- ¿Cuáles son las actividades que realizas en tu trabajo?

Estoy en una oficina, (la mama responde que el archiva), archivo carpetas.

Preguntas respecto a tu bienestar emocional desde que comenzaste a trabajar.

1.- ¿Te gusta tu trabajo?

Si me gusta.

2.- ¿Cómo te sientes cuando estás trabajando?

Estoy contento de estar ahí

3.- ¿Te sientes más independiente ahora que estás trabajando? ¿Cómo te das cuenta de esto?

Si estoy haciendo cosas solo

4.- Cuéntanos como ha sido esta experiencia nueva de comenzar a trabajar

Es fácil, de verdad me gusto. (La mama responde por él, diciendo que era muy diferente al colegio), Marcelo asiente, pero menciona que no era complicado.

Preguntas sobre las relaciones interpersonales desde que comenzaste a trabajar

34. ¿Hay compañeros de trabajo que te apoyan o ayudan mientras estas realizando tus actividades? ¿en qué ocasiones necesitas ayuda?

Si, si les pido ayuda, Felipe a la hora de las 12 me pasa a buscar y nos vamos juntos almuerzo. (Mama responde que ellos están separados en el trabajo y él le pide ayuda a los otros colegas) a los otros colegas asiente Marcelo.

35. ¿Sientes el apoyo de tu familia? ¿Cómo colabora tu familia contigo en tu trabajo?

Si

36. ¿te agradan tus compañeros de trabajo?

Si

37. ¿te agradan tus jefes?

Si también, me gustan, no son pesados, me ayudan.

38. ¿te agrada el ambiente laboral?

El trato es bueno para mí, no me retan

Preguntas respecto al Bienestar material desde que comenzaste a trabajar.

39. ¿Ahora que trabajas recibes un sueldo?, ¿en qué gastas tu dinero?

Sí, me pagan en cheque y también recibo plata, me compro terno para estar trabajando.

40. ¿Has adquirido cosas materiales, desde que estás trabajando?

En santa Isabel yo compro de todo con la tarjeta, ahí me dieron con aguinaldo con la tarjeta, compro cosas para la casa.

41. ¿Te sientes más feliz recibiendo un sueldo mensual?

Feliz.

Preguntas respecto a tu Desarrollo personal desde que comenzaste a trabajar.

42. ¿Lo que te enseñaron en el centro te ha servido para trabajar?

Mm si, hace muchos años yo soy de ese colegio.

43. ¿Qué cosas ha cambiado desde que empezaste a trabajar en tu vida?

Si me siento con más energía, también me gustan las dos cosas, del congreso me paso al colegio.

Preguntas sobre tu Bienestar físico desde que comenzaste a trabajar.

44. ¿Qué otro tipo de actividades realizas en tu tiempo libre? ¿Cuándo realizas esto?

Me gustan los 100 metros planos, me gusta correr, corro siempre.

45. ¿Realizas algún tipo de actividad física? Si la respuesta es sí: ¿Cuáles y Cuándo las realizas?

Juego al ping-pong. Hay me entretengo jugando ahí, en el centro renacer

46. Te has enfermado desde que estás trabajando, si es si, ¿Qué tipo de enfermedad haz presentado?

No. Solo me duele la rodilla (mama responde que no quiere dejar de trabajar cuando ella le dice que no vaya si le duele mucho la rodilla, lo hemos llevado a dos médicos y dicen que no tiene nada, que es la rotula que tiene falta de movimiento, le dieron ejercicios para hacer). Marcelo dice que hace ejercicios en la noche y en la mañana

Preguntas sobre la Autodeterminación desde que comenzaste a trabajar.

3. ¿Con quién conversas cuando tienes que tomar un decisión en tu trabajo, pides ayuda a algún compañero, jefe o a tu familia?

Con la supervisora de Renacer.

Preguntas sobre la Inclusión social desde que comenzaste a trabajar.

47. ¿Participas en actividades dentro de tu comunidad, con grupos de amigos vecinos, o familia?

No

48. ¿Tienes amistades dentro del trabajo?

Si, el Felipe es un amigo, la Sandra también. Yo tengo amigos del colegio

49. ¿Mantienes amistades de tu centro de formación?

Si, artos amigos.

Pregunta sobre los Derechos.

50. ¿Sabes algo respecto a la ley número 20.422 de inclusión social en el ámbito laboral?

Algo en tarjetas, bordados. (No conoce leyes, mama dice que Renacer le enseña solo hacer bufandas, mostacillas, etc.)

Otras observaciones.

Marcelo se encontraba con la presencia de su Madre en la entrevista, la cual le explicaba las preguntas que no comprendía, además tendía a contestar por él, influyendo en las respuestas de Marcelo.

Caso 3:

ENTREVISTA PERSONAL.

La presente entrevista tiene como finalidad recabar información sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral en la Región Metropolitana, Viña del Mar y Valparaíso, entre los años 2012-2013. Este instrumento nos brindará información para realizar un análisis de estudios de casos para una tesis de grado de la carrera de Educación Diferencial en la PUCV. Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados cuando el estudio sea finalizado. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Datos personales.

1.- Dinos tu nombre completo y edad.

R.: Felipe Garrido 21 años.

2.- ¿Dónde trabajas y en qué consiste tu trabajo?

R: En el congreso, reparte las cosas de mmm, las cosas de las delegaciones las pautas, cuando vienen la delegaciones, les paso la hojita, con las direcciones las horas que llega, ellos saben.

3.- ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo?

R: Atención a delegaciones

4.- ¿Cuáles son las actividades que realizas en tu trabajo?

R: Todo el día en las mañanas de 8:30 a 12. Almuerzo allá, luego a la casa a las una, voy tres días, martes, miércoles y jueves.

Preguntas respecto a tu bienestar emocional desde que comenzaste a trabajar.

1.- ¿Te gusta tu trabajo?

R: Me encanta.

2.- ¿Cómo te sientes cuando estás trabajando?

R: Feliz.

3.- ¿Te sientes más independiente ahora que estás trabajando? ¿Cómo te das cuenta de esto?

R: Sí

4.- Cuéntanos como ha sido esta experiencia nueva de comenzar a trabajar

R: No me canso de trabajar.

Preguntas sobre las relaciones interpersonales desde que comenzaste a trabajar

51. ¿Hay compañeros de trabajo que te apoyan o ayudan mientras estas realizando tus actividades? ¿en qué ocasiones necesitas ayuda?

R: Me apoyan y me ayudan. Son otros compañeros

52. ¿Sientes el apoyo de tu familia? ¿Cómo colabora tu familia contigo en tu trabajo?

R: Me apoyan, a veces me ayudan un poco, del trabajo nada.

53. ¿te agradan tus compañeros de trabajo?

R: Todos me caen bien.

54. ¿te agradan tus jefes?

R: Jefa, Cecilia Burgos, no me trata mal.

55. ¿te agrada el ambiente laboral?

R: Nos llevamos súper bien.

Preguntas respecto al Bienestar material desde que comenzaste a trabajar.

56. ¿Ahora que trabajas recibes un sueldo?, ¿en qué gastas tu dinero?

R: Sí. En ropa, corbatas.

¿Has adquirido cosas materiales, desde que estás trabajando?

R: Hice un asado con mi familia, compre comida., a veces le doy a mi mamá

57. ¿Te sientes más feliz recibiendo un sueldo mensual?

R: Sí

Preguntas respecto a tu Desarrollo personal desde que comenzaste a trabajar.

58. ¿Lo que te enseñaron en el centro te ha servido para trabajar?

R: Sí, me ha servido, en Aparid clases para aprender a hablar, relacionarme con la gente.

59. ¿Qué cosas ha cambiado desde que empezaste a trabajar en tu vida?

R: Ahora me gusta más trabajar que estar en la casa.

Preguntas sobre tu Bienestar físico desde que comenzaste a trabajar.

60. ¿Qué otro tipo de actividades realizas en tu tiempo libre? ¿Cuándo realizas esto?

R: Juego tenis, me quedo en la casa, jugar play. Días libres sábados y domingos.

61. ¿Realizas algún tipo de actividad física? Si la respuesta es sí: ¿Cuáles y Cuándo las realizas?

R: Tenis.

62. Te has enfermado desde que estás trabajando, si es si, ¿Qué tipo de enfermedad haz presentado?

R: Una vez me resfrié, el aire acondicionado.

Preguntas sobre la Autodeterminación desde que comenzaste a trabajar.

4. Con quien conversas cuando tienes que tomar un decisión en tu trabajo, pides ayuda a algún compañero, jefe o a tu familia.

R: A Cecilia Burgos (la jefa)

Preguntas sobre la Inclusión social desde que comenzaste a trabajar.

63. ¿Participas en actividades dentro de tu comunidad, con grupos de amigos vecinos, o familia?

R: No tengo amigos, son todos de Aparid, no nada.

64. ¿Tienes amistades dentro del trabajo?

R: Sí (aparte de Marcelo y Sandra) Monckeber, y la diputada Sabat.

65. ¿Mantienes amistades de tu centro de formación?

R: Sí, Diego Espinoza mi gran amigo, Ricardo Ramírez, la Belén.

Pregunta sobre los Derechos.

66. ¿Sabes algo respecto a la ley número 20.422 de inclusión social en el ámbito laboral?

R: No nada.

Otras observaciones:

Felipe presento una muy buena disposición para responder las preguntas, sabia porque íbamos a entrevistarlo y además nos dio un muy buen recibimiento con la mamá. Cabe destacar que la entrevista la realizó solo sin apoyo de la mamá. No presento ninguna dificultad para comprender las preguntas.

Caso 4:

ENTREVISTA PERSONAL.

La presente entrevista tiene como finalidad recabar información sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral en la Región Metropolitana, Viña del Mar y Valparaíso, entre los años 2012-2013. Este instrumento nos brindará información para realizar un análisis de estudios de casos para una tesis de grado de la carrera de Educación Diferencial en la PUCV. Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados cuando el estudio sea finalizado. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Datos personales.

- 1.- Dinos tu nombre completo y edad. **Patricio Sepúlveda Varía y tengo 24 años, me dijo tu mamá que cumplías 25 6 febrero.**
- 2.- ¿Dónde trabajas y en qué consiste tu trabajo? **(tu mamá me dijo que tenias dos trabajos) En globo rojo, ordenando materiales didácticos para personas con diferentes capacidades, junior, y también en un colegio para niños con síndrome de Down, (que haces ahí) hago lo que me digan**
- 3.- ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo? **Junior (en el colegio también) sí**
- 4.- ¿Cuáles son las actividades que realizas en tu trabajo? **Hago tramites, ir al banco, ordenar materiales y eso.**

Preguntas respecto a tu bienestar emocional desde que comenzaste a trabajar.

- 1.- ¿Te gusta tu trabajo? **Si, (ninguno te gusta más que el otro) no**
- 2.- ¿Cómo te sientes cuando estás trabajando? **Súper feliz**
- 3.- ¿Te sientes más independiente ahora que estás trabajando? ¿Cómo te das cuenta de esto? **Más independiente, (¿Qué cosas sientes que ahora haces que antes no hacías) como ser un hombre más grande.**
- 4.- Cuéntanos como ha sido esta experiencia nueva de comenzar a trabajar **ME ha ido súper bien en el trabajo, (como conseguiste este trabajo, como llegaste a globo rojo) yo conozco a la Francisca del 2010, es amiga de la mamá, en el colegio es un poco diferente, hay una mamá de una amiga de una amiga de mi sobrina, que va al colegio Ursulinas, ahí me vio que yo voy a dejar a mi sobrina al colegio.**

Preguntas sobre las relaciones interpersonales desde que comenzaste a trabajar

67. ¿Hay compañeros de trabajo que te apoyan o ayudan mientras estas realizando tus actividades? ¿en qué ocasiones necesitas ayuda?
Sí.

68. ¿Sientes el apoyo de tu familia? ¿Cómo colabora tu familia contigo en tu trabajo?
Sí me vienen a dejar (con quien vives) con mi mamá y mi hermana.
69. ¿te agradan tus compañeros de trabajo?
si
70. ¿te agradan tus jefes?
si
71. ¿te agrada el ambiente laboral? Es bueno se tratan bien
si

Preguntas respecto al Bienestar material desde que comenzaste a trabajar.

72. ¿Ahora que trabajas recibes un sueldo?, ¿en qué gastas tu dinero?
Si, de repente lo guardo para comprarle cosas a mi sobrina, de repente me compro cosas para mí.
73. ¿Has adquirido cosas materiales, desde que estás trabajando? Que cosa te haz comprado
Ropa-
74. ¿Te sientes más feliz recibiendo un sueldo mensual? Feliz.

Preguntas respecto a tu Desarrollo personal desde que comenzaste a trabajar.

75. ¿Lo que te enseñaron en el centro te ha servido para trabajar? **Tu mamá me dijo que habías salido del colegio y habías ido a la universidad donde estudiaste En Andrés bello un diplomado en habilidades laborales. (cuanto duro) 2 años (y a que colegio fuiste) escuela Montessori**
 (Le repetimos la pregunta) si me ha servido, (que cosas son) para ser alguien en la vida (eso de las habilidades ser responsable) ser responsable puntual, ordenado al trabajo.
76. ¿Qué cosas ha cambiado desde que empezaste a trabajar en tu vida?
Todo ha cambiado, más grande y feliz

Preguntas sobre tu Bienestar físico desde que comenzaste a trabajar.

77. ¿Qué otro tipo de actividades realizas en tu tiempo libre? ¿Cuándo realizas esto?
No, pero tengo una sobrina de 7 años, me baño en la piscina con ella.
78. ¿Realizas algún tipo de actividad física? Si la respuesta es sí: ¿Cuáles y Cuándo las realizas?
No.
79. Te has enfermado desde que estás trabajando, si es si, ¿Qué tipo de enfermedad haz presentado?
No, no soy buena para enfermarme.

Preguntas sobre la Autodeterminación desde que comenzaste a trabajar.

5. Con quien conversas cuando tienes que tomar un decisión en tu trabajo, pides ayuda a algún compañero, jefe o a tu familia.

Familia, (si vas al banco y tienes problemas) ahí a mi jefa

Preguntas sobre la Inclusión social desde que comenzaste a trabajar.

80. ¿Participas en actividades dentro de tu comunidad, con grupos de amigos vecinos, o familia?

En Vitacura, no tiene amigos

81. ¿Tienes amistades dentro del trabajo?

Sí, (quienes son) la carolina barleta.

82. ¿Mantienes amistades de tu centro de formación?

Si tengo pero no los veos, contacto por facebook. (del colegio también por facebook)

Pregunta sobre los Derechos.

83. ¿Sabes algo respecto a la ley número 20.422 de inclusión social en el ámbito laboral?

No solo sé que mi hermana mayor estudia leyes.

Otras observaciones.

En tu tiempo libre, cuido a mi sobrina, veo tele juego play y wii. Soy actor, participa en el teatro de la finis terra, lo llamaron un casting cenicienta, Iñigo urrutia, Fernanda hansel, carolina barleta, ´personaje de príncipe. Solo le gusta

Materiales didácticos, ordena los materiales, y lo que le pidan ordenar

Le pagan en efectivo, trabaja lunes a miércoles de 8 a 13 hrs

No sabe si tiene contrato de trabajo, no sabe cuánto gana (\$20.000) aprox.

No sabe si tiene cuenta en el banco. Su mamá le guarda la plata

Anexo II
Trancripciones encuesta a familia

Caso 1:

Encuesta para la familia

La presente encuesta es en relación a su hijo/a o familiar que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su familiar para realizar un estudio de casos en una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle resultados cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|-----------------------|-------------------------|
| Nombre del familiar | María Eugenia Peñaloza. |
| Edad | No revelada |
| Relación o Parentesco | Mamá. |
| Contacto | No revelado |

Lee cada criterio y marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces

Bienestar emocional

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-----------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona manifiesta alegría al llegar al hogar después del trabajo | x | | | Llega feliz feliz, saltando, feliz. |
| La persona desde que está trabajando siente agrado de realizar tareas | X | | | Ella me ayuda. Me ayuda a limpiar el baño, saca las bolsas del aseo, todas esas cosas, antes de irse y cuando llega también. Todo lo hace feliz. |

| | | | | |
|------------------------------------------|--|--|--|--|
| dentro del hogar, de forma independiente | | | | |
|------------------------------------------|--|--|--|--|

Relaciones interpersonales

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------|
| Va a visitar amigos y familia de forma independiente | | | X | Siempre ha salido conmigo. |
| Nota un cambio en sus relaciones con los demás | X | | | Se relaciona mejor, (Ud. Cree que el trabajo ha influido en eso), Sí. |
| Mantiene nuevas amistades | X | | | Allá los compañeros, los compañeros de allá del congreso, me nombra 2 personas. |
| Cuenta con una mayor red de apoyo | X | | | La Paty que es de down 21, está contratada en el congreso para verlos a los 3. |

Bienestar material

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------|
| La persona es capaz de ir de compras y adquirir bienes y servicios públicos por sí sola. | | | X | |
| La persona maneja dinero y finanzas personales. | X | | | Sí, ella va al banco porque lo que gana lo deposita en su cuenta RUT. |
| Siente que la persona posee un | X | | | Me lo dice, si po yo le digo Sandrita saqué plata del banco, y me dice |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| sustento económico que favorece su autonomía e independencia. | | | | ¿cuánto sacaste? Tanto, y me dice no mucho. No saca, gira del cajero, sólo por caja pero le estoy enseñando, con el cajero automático le ha costado un poquito. |
|---------------------------------------------------------------|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Desarrollo personal

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------|
| La persona manifiesta mayores expectativas hacia su futuro | | | X | Eso si Ella dice que quiere ser diputada. |
| La persona manifiesta sentirse capaz de realizar sus objetivos propuestos. | | | X | |

Bienestar físico

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cuida de su salud y bienestar físico para desempeñar una labor determinada. | X | | | Es bien sana, gracias a Dios. No se cuida para nada, siempre anda con calor, soy yo la que la abrigo y ella no quiere abrigarse, tiene muy buena salud. |
| Menciona cuanto siente algún malestar ya sea físico o de salud para realizar tareas determinadas | X | | | |

Autodeterminación

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------|
| Es capaz de hacer elecciones y tomar decisiones por sí solo. | X | | | |
| La persona es capaz de desenvolverse y solucionar problemas de forma autónoma en distintos contextos y situaciones | | | X | Pide ayuda a la Paty, la supervisora que tienen en el congreso. |
| Observas que la persona posee mayor confianza en sí mismo | X | | | Cualquier cosa, no le teme a nada ella. |

Inclusión social

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------|
| La persona utiliza los servicios públicos en la comunidad autónomamente. | | | X | |
| Ahora que posee un trabajo remunerado, ¿es incluido como un aporte monetario dentro del ingreso familiar? | X | | | No mucho, pero colabora, lo hace porque quiere. |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------|--|--|---|---------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona reconoce el rol que cumple dentro del grupo laboral | | | x | Hasta el momento llevan muy poquito, tendría que conversar con la Paola porque no sé. |
|----------------------------------------------------------------|--|--|---|---------------------------------------------------------------------------------------|

Empleo

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Su entorno tanto del núcleo familiar como externo, siente que han cambiado su visión y actitudes acerca de su hijo/a | X | | | Están locos con ella, porque la quieren mucho, se volvieron todos locos cuando la vieron en la tele. |

Derechos

| Criterios | Si | No | ¿Qué sabes de ella? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Como grupo familiar poseen conocimientos de alguna ley que fomente los derechos de inclusión social de persona con discapacidad social. | | X | |
| Se benefician de alguna normativa o ley para personas con discapacidad | X | | Beneficio de lo que le descuentan por el cheque que le dan, beneficio de salud, para cuando esté más vieja. Del estado, bueno ella recibe la pensión de la discapacidad ella tiene un aporte monetario. |

Caso 2:

Encuesta para la familia

La presente encuesta es en relación a su hijo/a o familiar que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su familiar para realizar un estudio de casos en una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle resultados cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|-----------------------|---------------------------|
| Nombre del familiar | Gabriela Morales del Real |
| Edad | 84 años |
| Relación o Parentesco | Madre |
| Contacto | No revelado |

Lee cada criterio y marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces

Bienestar emocional

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona manifiesta alegría al llegar al hogar después del trabajo | | x | | Marcelo no es muy extrovertido, tengo que preguntarle ¿cómo te fue?, ¿Qué almorzaste? Es que nosotros somos así, nunca conversamos, viejo los dos fomes |
| La persona desde que está trabajando siente agrado de realizar tareas dentro del hogar, de forma independiente | x | | | Si le pido sí |

Relaciones interpersonales

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Va a visitar amigos y familia de forma independiente | x | | | Va donde su hermana que queda en 9 norte solo, va a comprar, no toma locomoción solo, nosotros nunca lo hemos sobreprotegido. |
| Nota un cambio en sus relaciones con los demás | | | x | |
| Mantiene nuevas amistades | | | x | De los mismos |
| Cuenta con una mayor red de apoyo | | | x | Todos los quieren mucho, le toco una suerte que la niña que reemplazo la profesora, porque la profesora del taller de acá estuvo un mes con él y después tenía que irse, la que quedo es amiga de la hermana de mi hija y amiga de él, entonces súper bien. |

Bienestar material

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona es capaz de ir de compras y adquirir bienes y servicios públicos por sí sola. | x | | | |
| La persona maneja dinero y finanzas personales. | x | | | El saca, yo le tengo la plata en una parte y cuando él quiere saca, a veces anda con muchísima plata y yo lo tengo q andar controlando |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Siente que la persona posee un sustento económico que favorece su autonomía e independencia. | x | | | Yo creo que sí, yo creo que se siente más importante, porque regalo que tiene que hacer dice "para eso yo tengo plata" |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Desarrollo personal

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona manifiesta mayores expectativas hacia su futuro | | | x | Tengo que estar preguntándole. |
| La persona manifiesta sentirse capaz de realizar sus objetivos propuestos. | x | | | Yo le eh dicho que cuando este cansado se retire y el dice que no, que no quiere retirarse, ósea está contento, lo tratan bien. |

Bienestar físico

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------|
| Cuida de su salud y bienestar físico para desempeñar una labor determinada. | x | | | Se preocupa, toma cualquier cantidad de remedios |
| Menciona cuando siente algún malestar ya sea físico o de salud para realizar tareas | | | x | No, nada de eso |

| | | | | |
|--------------|--|--|--|--|
| determinadas | | | | |
|--------------|--|--|--|--|

Autodeterminación

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Es capaz de hacer elecciones y tomar decisiones por sí solo. | x | | | Si él no deja ninguna cosa, es decir en el trabajo esta lo primero |
| La persona es capaz de desenvolverse y solucionar problemas de forma autónoma en distintos contextos y situaciones | x | | | Yo creo que si |
| Observas que la persona posee mayor confianza en sí mismo | x | | | Siempre ah tenido harta autonomía porque siempre ah tenido artos amigos, son 8, todos los hermanos y cuñados lo quieren mucho, siempre está en un circulo de gente que lo quieren y entrecomillas distinta |

Inclusión social

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| La persona utiliza los servicios públicos en la comunidad autónomamente. | | | x | |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ahora que posee un trabajo remunerado, ¿es incluido como un aporte monetario dentro del ingreso familiar? | | x | | Nosotros no le pedimos, pero este mes le dije que pagara él el taxi, porque si está ganando que pague el taxi, ya que al papa le salía muy caro. |
| La persona reconoce el rol que cumple dentro del grupo laboral | x | | | Yo creo que si, según lo que ah dicho paty, tal vez van a saber cuándo conversen con ella, yo ni siquiera la conozco. |

Empleo

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------|
| Su entorno tanto del núcleo familiar como externo, siente que han cambiado su visión y actitudes acerca de su hijo/a | x | | | Todos lo apoyan desde que está trabajando, se siente importante. |

Derechos

| Criterios | Si | No | ¿Qué sabes de ella? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Como grupo familiar poseen conocimientos de alguna ley que fomente los derechos de inclusión social de persona con discapacidad social. | | x | Lo tengo, lo eh leído pero en realidad no se me ha quedado mucho. Debiera tener Fonasa el, pero yo no he ido a inscribirlo porque tenemos miedo que pueda perder la Isapre nuestra que es mejor que Fonosa, por ejemplo si llegará a faltar el papá, no vaya a ser cosa que quedara con otro beneficio, en vez del beneficio que le da el papá. |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------|--|---|----------------------------------------|
| Se benefician de alguna normativa o ley para personas con discapacidad | | x | No, no recibe pensión de discapacidad. |
|------------------------------------------------------------------------|--|---|----------------------------------------|

Caso 3:

Encuesta para la familia

La presente encuesta es en relación a su hijo/a o familiar que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su familiar para realizar un estudio de casos en una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle resultados cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|-----------------------|----------------------------|
| Nombre del familiar | Jaqueline Pimentel Becker. |
| Edad | 60 años |
| Relación o Parentesco | Mamá |
| Contacto | No revelada |

Lee cada criterio y marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces

Bienestar emocional

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona manifiesta alegría al llegar al hogar después del trabajo | x | | | Le cuenta todo lo que hizo en el día, de hecho ayer me conto que les paso el video con la historia del congreso a las delegaciones. |
| La persona desde que está trabajando siente agrado de realizar tareas dentro del hogar, de forma independiente | X | | | Sí, llega cansado pero ordena su ropa, se cambia ropa solo, hace lo mismo de siempre pero bien con alegría |

Relaciones interpersonales

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Va a visitar amigos y familia de forma independiente | | | X | Solamente a mi mamá, en micro que le queda en el camino |
| Nota un cambio en sus relaciones con los demás | X | | | Ha ampliado su núcleo, ya que tiene amigos del congreso |
| Mantiene nuevas amistades | X | | | Del congreso. |
| Cuenta con una mayor red de apoyo | X | | | Tiene una terapeuta ocupacional, Evelyn de la institución avanza a la cual asiste Felipe, los lunes en la tarde, lo prepararon para la autonomía de viaje en micro. |

Bienestar material

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona es capaz de ir de compras y adquirir bienes y servicios públicos por sí sola. | | | X | Va conmigo el elige el paga. Le abrieron cuenta vista en el banco Santander. |
| La persona maneja dinero y finanzas personales. | X | | | Lleva un cuaderno anota todos los meses. Los gastos de él son su celular, la mitad de las clases de tenis. Regalos. |
| Siente que la persona posee un sustento | X | | | Si totalmente más autónomo. |

| | | | | |
|------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| económico que favorece su autonomía e independencia. | | | | |
|------------------------------------------------------|--|--|--|--|

Desarrollo personal

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona manifiesta mayores expectativas hacia su futuro | | | X | Viven el día a día, a como se van dando las cosas, son estructurados y no quiere planificar tanto las cosas, para que los cambios no le afecten tanto.. |
| La persona manifiesta sentirse capaz de realizar sus objetivos propuestos. | | | X | |

Bienestar físico

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------|
| Cuida de su salud y bienestar físico para desempeñar una labor determinada. | X | | | Está un poco gordo y se pusieron a dieta. Va a clases de tenis cuida su salud. |
| Menciona cuanto siente algún malestar ya sea físico o de salud para realizar tareas determinadas | | | x | Nunca le ha dicho nada. Solo una vez de resfrió por el aire acondicionado. |

Autodeterminación

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------|
| Es capaz de hacer elecciones y tomar decisiones por sí solo. | X | | | Está inscrito para votar, y solo decide por quien, en la elección de la ropa. |
| La persona es capaz de desenvolverse y solucionar problemas de forma autónoma en distintos contextos y situaciones | | | X | Pide consejos. |
| Observas que la persona posee mayor confianza en sí mismo | X | | | Totalmente, la primera vez iba nervioso, ahora no es tema ha bajado la tensión. |

Inclusión social

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| La persona utiliza los servicios públicos en la comunidad autónomamente. | | | x | Locomoción banco, a veces va al almacén a comprar algo chico que no cargue mucho peso. |
| Ahora que posee un trabajo remunerado, ¿es incluido como un aporte monetario dentro del ingreso familiar? | | | x | No solo las cosas que se gasta en él, y quiero que ahorre en una cuenta vista. |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------|--|--|---|--------------------------------------------------------|
| La persona reconoce el rol que cumple dentro del grupo laboral | | | x | No conozco su grupo laboral, todo lo que se es por él. |
|----------------------------------------------------------------|--|--|---|--------------------------------------------------------|

Empleo

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Su entorno tanto del núcleo familiar como externo, siente que han cambiado su visión y actitudes acerca de su hijo/a | X | | | Primos, tíos, abuelita, hermanos, súper orgullosos, no paraba de sonar el teléfono. |

Derechos

| Criterios | Si | No | ¿Qué sabes de ella? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Como grupo familiar poseen conocimientos de alguna ley que fomente los derechos de inclusión social de persona con discapacidad social. | | X | No tengo idea de nada, iba a ir a internet, se por el congreso que a él le imponen en la afp y un 7% de salud en fonasa, y se pierde porque Felipe está en la Isapre con el papá, y no quiere salir por sí pierde el trabajo. |
| Se benefician de alguna normativa o ley para personas con discapacidad | | x | Tiene inscripción de discapacidad, y no recibe la pensión por discapacidad, no le correspondía porque los papás eran profesionales, está tratando de dejarle la pensión a él, cuando muera. |

Caso 4:

Encuesta para la familia

La presente encuesta es en relación a su hijo/a o familiar que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su familiar para realizar un estudio de casos en una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle resultados cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|-----------------------|---------------------|
| Nombre del familiar | Maria Isabel Avaria |
| Edad | 61 años |
| Relación o Parentesco | Mamá |
| Contacto | Globo rojo |

Lee cada criterio y marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces

Bienestar emocional

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| La persona manifiesta alegría al llegar al hogar después del trabajo | x | | | Está feliz |
| La persona desde que está trabajando siente agrado de realizar tareas dentro del hogar, de forma independiente | | | x | Agrado no siente pero las hace, yo se lo solicito |

Relaciones interpersonales

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Va a visitar amigos y familia de forma independiente | | | x | Siempre con uno de nosotros |
| Nota un cambio en sus relaciones con los demás | x | | | Termino cuarto medio fue a la universidad, el se siente mucho mejor, independiente cuando le pagan su sueldo |
| Mantiene nuevas amistades | x | | | Tiene amistades del teatro |
| Cuenta con una mayor red de apoyo | x | | | La pancha tiene red de apoyo en la casa tiene terapeuta |

Bienestar material

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------|
| La persona es capaz de ir de compras y adquirir bienes y servicios públicos por sí sola. | x | | | Acá circula solo, a pie, en locomoción no es problema mio. |
| La persona maneja dinero y finanzas personales. | | x | | Hasta cierto punto porque si no se lo compra todo en comida |
| Siente que la persona posee un sustento económico que | x | | | Se compra las cosas que el quiere, cosas que yo no le compraría. |

| | | | | |
|----------------------------------------|--|--|--|--|
| favorece su autonomía e independencia. | | | | |
|----------------------------------------|--|--|--|--|

Desarrollo personal

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------|
| La persona manifiesta mayores expectativas hacia su futuro | x | | | El su futuro lo tiene seguro, va a ser actor |
| La persona manifiesta sentirse capaz de realizar sus objetivos propuestos. | x | | | Se le cae el ego y se mata |

Bienestar físico

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cuida de su salud y bienestar físico para desempeñar una labor determinada. | | | x | Se lo tenemos que cuidar nosotros, tiene rosasia no se pone gorro, miralo como esta de gordo. |
| Menciona cuanto siente algún malestar ya sea físico o de salud para realizar tareas determinadas | x | | | Se queja de flojito se cansa. |

Autodeterminación

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------|
| Es capaz de hacer elecciones y tomar decisiones por sí solo. | X | | | |
| La persona es capaz de desenvolverse y solucionar problemas de forma autónoma en distintos contextos y situaciones | X | | | Por lo menos llama por teléfono para que lo solucionen |
| Observas que la persona posee mayor confianza en sí mismo | x | | | |

Inclusión social

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| La persona utiliza los servicios públicos en la comunidad autónomamente. | x | | | |
| Ahora que posee un trabajo remunerado, ¿es incluido como un aporte monetario dentro del ingreso familiar? | | | x | Es para el |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------|---|--|--|--------------------|
| La persona reconoce el rol que cumple dentro del grupo laboral | x | | | Tiene dos trabajos |
|----------------------------------------------------------------|---|--|--|--------------------|

Empleo

Desde que la persona está trabajando:

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Su entorno tanto del núcleo familiar como externo, siente que han cambiado su visión y actitudes acerca de su hijo/a | x | | | Mucho más autónomo. |

Derechos

| Criterios | Si | No | ¿Qué sabes de ella? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|--------------------------|
| Como grupo familiar poseen conocimientos de alguna ley que fomente los derechos de inclusión social de persona con discapacidad social. | x | | Leyes laborales. |
| Se benefician de alguna normativa o ley para personas con discapacidad | x | | Pensión de discapacidad. |

ANEXO III

Transcripción encuesta a compañeros de trabajo

Caso 1:

Encuesta laboral a compañeros de trabajo.

El presente instrumento tiene por objetivo conocer las diversas habilidades y estados emocionales que presenta la persona con Discapacidad Intelectual que se encuentra trabajando contigo; te pedimos que contestes esta encuesta en el marco de un estudio de casos para una tesis de grado de la carrera de educación diferencial de la PUCV.

De ante mano te agradecemos tu participación y esperamos entregarte los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras tu nombre será remplazado con un seudónimo así que tu identidad será resguardada. Contesta con toda franqueza, no hay respuestas buenas y malas, muchísimas gracias por tu participación.

| | |
|-------------------|-----------------------------|
| Nombre | René Cornejo |
| Contacto | No revelado |
| Puesto de trabajo | Supervisor jefe de comisión |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder en base a su compañero insertado laboralmente.

Actividades de vida en la comunidad laboral.

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideras que le gusta en lo que trabaja. | x | | | Por las ganas que ella tiene, ella misma ha dicho que espera que llegue el día martes para llegar a trabajar y ella sabe lo que tiene que hacer |
| Lo ves conforme con la labor que realiza dentro de su | x | | | Cuando lo está realizando sí, porque aquí el movimiento no es objetivo, de repente hay arto movimiento y a veces no, principalmente |

| | | | | |
|-------------------|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------|
| lugar de trabajo. | | | | el día jueves que es el más flojo y ella se aburre porque quiere trabajar |
|-------------------|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------|

Relaciones interpersonales

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo y cuándo lo haz observado? |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participa en actividades recreativas o de ocio con los compañeros de trabajo. | | | x | No ha habido la oportunidad, lo único fue cuando le celebramos el cumpleaños acá, compramos una torta, una cosa poca. |
| Interactúa con supervisores, preparadores, o jefes. | | x | | Con algunos, los funcionarios son con los que tiene más contacto. |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿En qué situaciones lo ha mencionado? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------|
| Te ha comentado si está conforme con la remuneración de su trabajo. | | | x | No ha comentado pero se le observa contenta con los días de pago |
| Te ha comentado sobre la adquisición de bienes materiales con su sueldo | | | x | |

Desarrollo personal.

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Es flexible para realizar cambios en las tareas del trabajo | | | x | Es muy estructurada, en esa parte ella no tiene autonomía, hay que siempre indicarle las cosas, no es que no las entienda pero necesita que se las digan más de una vez. Ella tiene tareas y tiene un mapa en donde ella se ubica en el edificio, pero la verdad |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------|--|---|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | que ella cuando llego estaba cero, ahora está bastante más avanzada, yo creo que le perjudica el horario porque es muy corto y además esta unidad el trabajo fuerte parte en las tardes, ya que en esa hora parten las comisiones y ella no ve esa parte. |
| Aprende con facilidad habilidades nuevas de trabajo | | x | | Hay que reiterarle las cosas |

Bienestar físico

| Criterio | Si | A veces | No | Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cuando se siente enfermo recurre al servicio de enfermería del trabajo. | x | | | Sí, bueno ahora ella está con licencia. Ella lo ha ocupado en una oportunidad que estaba en el comedor y se atraganto con algo, bueno estaban con los monitores (los 3 almuerzan con los monitores) y ella recurrió al servicio médico. Ellos están incorporados a todo el convenio que hay aquí, están insertos en la cámara y forman parte, de hecho fueron al día del personal aquí, pero Sandra no asistió, creo que no tuvo permiso. |
| Consideras que lleva un nivel de alimentación saludable para mantenerse estable en el trabajo. | x | | | Yo diría que aquí es un privilegio tener la alimentación que tenemos aquí en el congreso, de hecho tenemos hasta un rincón sano, es una cuestión de elección. |

Autodeterminación

| Criterios | SI | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------|
| Se traslada con independencia por el recinto de acuerdo a las exigencias laborales. | x | | | Si las partes que ella conoce, ella se apoya con un mapa para poder trasladarse |

| | | | | |
|--------------------------------------------------|--|--|---|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Realiza tareas laborales de forma independiente. | | | x | No, ella espera que se le diga lo que tiene que hacer, yo la encuentro meticulosa |
| Inicia y termina tareas de forma autónoma. | | | x | Tienen que decirle lo que tiene que hacer |

Empleo

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuando se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Completa tareas relativas al trabajo con una velocidad aceptable. | x | | | Eso va a depender de la velocidad del otro, de acuerdo al instante en que la otra persona va atender, pero lo que ella hace puntualmente en la mañana, como es rutina, lo hace rápido (ella carga las maquinas). |
| Completa tareas relativas al trabajo con una calidad aceptable. | x | | | Claro sí, en un comienzo se le dio la tarea de fotocopias pero ella no lo pudo concretar, se equivocaba. |
| Busca información y ayuda de la empresa. | x | | | Si, ella siempre cuando está trabajando esta con alguien y se apoya de estas personas. |

Inclusión social

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideras que participa dentro de los entornos de la comunidad laboral. | | | x | Se aísla, le cuesta mucho. Hay muchos momentos que ella se aburre y está sola, incluso ella empieza a divagar. Yo quisiera acotar con respecto a insertarse, lo que significaría que las personas no la miraran como una alguien distinta y hay gente que le cuesta mucho eso y es notable. Por ejemplo ahora recientemente se le |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------|--|--|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | asignara una tarea (correo) con mucho flujo de información a las personas, lo cual la realizaría con más frecuencia en marzo y yo creo que hay vendría un plus para ella, en base a una interacción más directa con la gente, donde la van a ir conociendo más y le va a servir mas a ella, para que se inserte más y la conozcan, no viéndola como alguien diferente, el horario, además, tan reducido complica también esta interacción. |
| Te ha comentado que participa dentro de un grupo social. | | | x | Con nosotros no habla, yo creo que hay un grado de autismo, lo puede más o menos reflejar en ese contexto. Además a ella le cuesta más porque en el equipo hay solo hombres y para ella que es mujer no fue una tarea fácil, porque ella tiene sus limitansas. El problema, aparte de ella para comunicarse es que ella tuvo una parálisis, entonces no se expresa bien, no se le entiende, yo creo q eso mismo limita en que ella se comuniqué |
| Considera que cumple un rol dentro de la comunidad | | | x | Como rol yo creo que aun falta, son muy pocos meses y yo insisto que en términos de horario es muy poco. Yo creo que a medida del tiempo ella va a ir avanzando, y ahí va a ir pasando que ella se va a ir insertando más, pero hay que esperar porque esto es nuevo para ella. Hay resistencia también en la gente que trabaja aquí, no se acostumbran al cambio, piensan que no hay aporte, como si Sandra estuviera por estar. |

Derechos

| Criterios | Si | No | Si la respuesta es sí, agrega un comentario respecto a está |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Sabes si existe alguna ley que proteja los derechos de las personas con discapacidad | x | | Mira en este año que paso hubo aquí un seminario que tenia información sobre la discapacidad intelectual, apuntando sobre la infraestructura del país, de darle la facilidad para que la gente se desplace, yo me di |

| | | | |
|--------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| intelectual? | | | <p>cuenta que hay un mundo que está oculto, al ver el salón lleno de personas con discapacidad, que la comunidad no lo había visto. Fue muy enriquecedor ver y participar en varias cosas que tienen que ver con este seminario, pero apuntar a que el estado también se haga cargo a que la gente tenga acceso a todo.</p> <p>Yo creo que no hay beneficios para personas con discapacidad intelectual, no hay nada que protega. Solo se observan beneficios para personas con discapacidad motoras, sensoriales, etc.</p> |
|--------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Observaciones:

Caso 2:

Encuesta laboral a compañeros de trabajo.

El presente instrumento tiene por objetivo conocer las diversas habilidades y estados emocionales que presenta la persona con Discapacidad Intelectual que se encuentra trabajando contigo; te pedimos que contestes esta encuesta en el marco de un estudio de casos para una tesis de grado de la carrera de educación diferencial de la PUCV.

De ante mano te agradecemos tu participación y esperamos entregarte los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras tu nombre será remplazado con un seudónimo así que tu identidad será resguardada. Contesta con toda franqueza, no hay respuestas buenas y malas, muchísimas gracias por tu participación.

| | |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Nombre | Marianella Ramírez |
| Contacto | No revelado |
| Puesto de trabajo | Profesional segundo (oficina asesoría externa para asesorar diputados) |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder en base a su compañero insertado laboralmente.

Actividades de vida en la comunidad laboral.

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideras que le gusta en lo que trabaja. | x | | | Si, le gusta bastante, siempre lo comenta y expresa, está contento y se siente integrado, dice que aquí lo quieren todos. |
| Lo ves conforme con la labor que realiza dentro de su lugar de trabajo. | x | | | Si, el hecho que esté contento esta conforme. |

Relaciones interpersonales

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo y cuándo lo haz observado? |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participa en actividades recreativas o de ocio con los compañeros de trabajo. | x | | | No ha habido muchas oportunidades, pero de hecho interactúa todo el día con nosotros tirando tallas y riéndose. |
| Interactúa con supervisores, preparadores, o jefes. | x | | | El pide ayuda, si no es a Patricia es a nosotros cuando necesita apoyo. |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿En qué situaciones lo ha mencionado? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------|
| Te ha comentado si está conforme con la remuneración de su trabajo. | | | x | El viene de un ambiente socioeconómico alto y nunca lo habla. |
| Te ha comentado sobre la adquisición de bienes materiales con su sueldo | | | x | Nunca, jamás, está feliz cuando busca el cheque. |

Desarrollo personal.

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Es flexible para realizar cambios en las tareas del trabajo | X | | | Es flexible y se mueve rápido |
| Aprende con facilidad habilidades nuevas de trabajo | | | x | Le cuesta aprender con facilidad, yo creo que además está asociado a su problema con la vista (cataratas). A él le cuesta arto, ósea es el lento en el aprendizaje, se le olvida, hay que estar reiterándole, hay que dedicarse un poquito a él. Además el ocupa |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------|
| | | | | la vista mucho en lo que desempeña, ósea doble trabajo. |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------|

Bienestar físico

| Criterio | Si | A veces | No | Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cuando se siente enfermo recurre al servicio de enfermería del trabajo. | | | x | Hasta el momento nunca ha recurrido, pero él es bien quejunbrosito, dice que le duele la rodilla, se queja, se cansa, yo creo que es medio hipocondriaco, pero hasta ahora nada grave para usar el servicio. El sabe que debe recurrir hay si es grave |
| Consideras que lleva un nivel de alimentación saludable para mantenerse estable en el trabajo. | x | | | El come lo adecuado, pero es goloso, el come arto. |

Autodeterminación

| Criterios | SI | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Se traslada con independencia por el recinto de acuerdo a las exigencias laborales. | x | | | Lo aprendió en el congreso. Si hay un sector nuevo nosotros lo llevamos hasta que él lo conoce. |
| Realiza tareas laborales de forma independiente. | x | | | Después de una instrucción sí, pero hay que supervisarlo. |
| Inicia y termina tareas de forma autónoma. | x | | | |

Empleo

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuando se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Completa tareas relativas al trabajo con una velocidad aceptable. | | | x | Es lento, en relación con todos los otros chicos que trabajan aquí que son más jóvenes, Marcelo tiene 42 años y es el menor en su familia de 8 hermanos, yo creo que le falta un poco que lo soltaran pero bueno. |
| Completa tareas relativas al trabajo con una calidad aceptable. | | x | | No 100%, hace las cosas pero necesita de igual supervisión, fijarse que lo hizo exactamente como tú le pediste |
| Busca información y ayuda de la empresa. | x | | | Se apoya para poder realizar tareas. |

Inclusión social

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideras que participa dentro de los entornos de la comunidad laboral. | x | | | El es súper sociable e inteligente para tirar tallas, es como pillo en ese sentido, cuando baja almorzar conversa con la gente, hay un afecto especial de la gente hacia él. Lo veo que es súper adaptado, interactúa mucho, se mete en conversaciones, está pendiente. No lo veo tanto afuera, en el comedor sí, bueno se junta con sus compañeros, pero socialmente yo lo encuentro bien. |
| Te ha comentado que participa dentro de un grupo social. | x | | | Tiene un grupo de teatro, la otra vez me conto que participo en una cicletada, y me cuenta que participa en grupos sociales. |
| Considera que cumple un rol dentro de la comunidad | x | | | Yo creo que todas las personas cumplen un rol, yo soy bien sincera y nosotros hemos tratado que él se sienta muy útil en lo que hace, pero yo creo |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | que el impacto que ah producido fue al contrario, en nosotros poder conocerlo, ser tolerantes, tener la paciencia, yo creo que fue al revés, el nos enseñó a nosotros, porque nosotros a lo mejor podemos prescindir de él, es verdad, pero yo creo que ah sido al contrario, ósea para nosotros nos ah servido ene, conocerlo, integrarlo, poder ser integradores nosotros, conocer la realidad y saber que son capaces de hacer varias cosas. |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Derechos

| Criterios | Si | No | Si la respuesta es sí, agrega un comentario respecto a está |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------|
| ¿Sabes si existe alguna ley que proteja los derechos de las personas con discapacidad intelectual? | | x | |

Observaciones:

Caso 3:

Encuesta laboral a compañeros de trabajo.

El presente instrumento tiene por objetivo conocer las diversas habilidades y estados emocionales que presenta la persona con Discapacidad Intelectual que se encuentra trabajando contigo; te pedimos que contestes esta encuesta en el marco de un estudio de casos para una tesis de grado de la carrera de educación diferencial de la PUCV.

De ante mano te agradecemos tu participación y esperamos entregarte los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras tu nombre será remplazado con un seudónimo así que tu identidad será resguardada. Contesta con toda franqueza, no hay respuestas buenas y malas, muchísimas gracias por tu participación.

| | |
|-------------------|--------------------------------------------|
| Nombre | Felipe |
| Contacto | Adrián Zamorano Méndez |
| Puesto de trabajo | Funcionario de la oficina de delegaciones. |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder en base a su compañero insertado laboralmente.

Actividades de vida en la comunidad laboral.

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideras que le gusta en lo que trabaja. | x | | | Con el entusiasmo en la mañana, lo primero que hace en cuanto llega, no tenemos que esperar a decirle lo que tiene que hacer. La primera tarea que tiene Felipe en cuanto llega, generalmente llega antes de la hora de entrada y tenemos que esperar, sale a hacer el primer trabajo que es un registro de todas las delegaciones que vamos a recibir, tiene |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|---|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | que entregarla a carabineros en la puerta a recepción, a la gente que está ahí de en la entrada en la máquina de rayo y tiene que llevar una a la sala de sesiones para la gente que trabaja en la sala y yo también soy el primero en llegar siempre, por lo tanto cuando Felipe llega yo estoy acá y el solamente me avisa, ahí veo que el toma la iniciativa . Por lo tanto, veo que lo hace con entusiasmo. Siempre, no está esperando que le digan lo que tiene que hacer, hay algunas cosas que le tenemos que decir pero cosas que se ocurran en el momento, las tareas que él tiene asignadas, él sabe que las tiene que hacer y las hace por eso desde ese punto de vista puedo decir que le agrada. |
| Lo ves conforme con la labor que realiza dentro de su lugar de trabajo. | x | | | Por lo mismo, porque le agrada y lo hace bien. |

Relaciones interpersonales

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo y cuándo lo haz observado? |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participa en actividades recreativas o de ocio con los compañeros de trabajo. | x | | | Si, si eh si si definitivamente, a lo mejor por mi lugar físico no comparto tanto conmigo y porque yo estoy constantemente haciendo cosas, pero con los chicos que están ahora en la práctica en el sector físico donde esta sí, y con mi compañero Iban que ahora está con licencia también, bueno el también viene para acá conversamos de futbol que nos gusta el mismo equipo el Everton, entonces siempre conversamos y el Everton y la selección Chilena. Con un chico en particular, alumno en práctica hizo muy buenas migas, Matías y jugaban arto había arto de lúdico en lo que hacían ellos dos jugaban arto. |
| Interactúa con supervisores, preparadores, o jefes. | x | | | Si, de momento que no está la señora Cecilia yo me hago cargo de la oficina, generalmente Felipe siempre me viene a consultar cosas, me pide permiso, si si con nosotros conmigo por lo menos que estoy, |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------|
| | | | | que después de mi jefa vengo yo, estoy siempre. |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------|

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿En qué situaciones lo ha mencionado? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Te ha comentado si está conforme con la remuneración de su trabajo. | | | x | No hemos preguntado cuál es su remuneración ni nada, de hecho hoy día me pidió permiso para ir a buscar su liquidación de sueldo. Obviamente, yo le dije que sí y cuando volvió venía con su liquidación, y yo no le pregunte no me compete y el tampoco comenta. |
| Te ha comentado sobre la adquisición de bienes materiales con su sueldo | | | x | Si no me equivoco, con su primer sueldo hizo una paga de piso en la casa. Con su familia. Ceo que hizo pizza algo había hecho en la casa. Pero de ahí a cosas materiales, compra de celular, nunca ha comentado nada por lo menos a mí. Con Cecilia con los otros chicos conversa más. |

Desarrollo personal.

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Es flexible para realizar cambios en las tareas del trabajo | x | | | Si claro, de hecho no porque sea un imprevisto, de hecho él tiene asignadas tareas que empieza a cumplir y de repente entonces llega una delegación y el dentro de esa delegación tiene que cumplir otra tarea tomar una foto oficial, y deja de hacer lo que estaba haciendo porque tiene que salir a tomar la foto, tomar la cámara y acompañar a la persona que va a atender la delegación para tomar la foto. |
| Aprende con facilidad habilidades nuevas de trabajo | x | | | Tengo la impresión que s, yo desde mi punto de vista creo que sí, pero él tiene una terapeuta ocupacional que es la que lo apoya, lo ha estado acompañando n este momento y ahora Evelin viene una vez a |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | la semana y después lo va a dejar solo. Era para darle el impulso inicial el apoyo y por lo menos, por lo que yo veo si si tiene facilidades. |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Bienestar físico

| Criterio | Si | A veces | No | Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cuando se siente enfermo recurre al servicio de enfermería del trabajo. | x | | | No sé a dado la situación , pero él sabe, nosotros obviamente vamos a al tiro a recurrir como lo hemos hecho con alumnos en práctica que se sienten mal vamos al médico, yo me imagino que él sabe. Pero no ha recurrido, por lo que yo sé. |
| Consideras que lleva un nivel de alimentación saludable para mantenerse estable en el trabajo. | | | | No te puedo responder eso , porque en primer lugar toma desayuno en su casa, me imagino que ha desayunado, me imagino y la hora de almuerzo Felipe tiene un horario flexible, se va de acá a las 12 y de aquí se va a almorzar donde todos almorzamos que es el comedor de la cámara. Y la alimentación hay varios paltos el que quiere, entonces yo creo que él, yo lo he visto almorzando con sus compañeros y con la terapeuta, por lo tanto tiene variedad me imagino que se alimenta bien. |

Autodeterminación

| Criterios | SI | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Se traslada con independencia por el recinto de acuerdo a las exigencias laborales. | x | | | Si, aprendió los circuitos y hoy día puedo decir que sí, que tiene facilidad obviamente tuvo un aprendizaje pero ya no tenemos que acompañarlo ni nada, cuando va aun lugar por primera vez se le acompaña una, dos o tres veces hasta que al final conoce el camino y después lo mandamos solito. |

| | | | | |
|--------------------------------------------------|---|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realiza tareas laborales de forma independiente. | x | | | No ,solamente la iniciativa él no necesita que le digan Felipe tienes que hacer esto, él va y no tengo q decirle nada, lo único algunas veces la recepción abre a las 9 de la mañana, entonces le digo cerciórate que este abierto para que no vayas en vano, pero eso, la iniciativa de hacer el trabajo él lo hace. |
| Inicia y termina tareas de forma autónoma. | x | | | Inicia y termina, si si, a lo mejor alguna tarea hay que decirle pero generalmente él sabe lo que tiene que hacer. |

Empleo

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuando se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------|
| Completa tareas relativas al trabajo con una velocidad aceptable. | x | | | Si, anda bien , si si |
| Completa tareas relativas al trabajo con una calidad aceptable. | x | | | Si, si si él hace lo que se le pide y lo hace bien. |
| Busca información y ayuda de la empresa. | X | | | Acá en la oficina si pregunta, yo digo acá en la oficina |

Inclusión social

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideras que participa dentro de los entornos de la comunidad laboral. | x | | | Haber, yo estoy inserto acá en esta oficina, pero si por ejemplo Felipe participo y estuvo todo el día hasta el final del paseo como hasta las 6 de la tarde y participo de todas las actividades, se entretuvo, jugo. |
| Te ha comentado que participa dentro | x | | | A mí me ha comentado q hace tennis, no sé si lo podemos considerar como |

| | | | |
|----------------------------------------------------|---|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| de un grupo social. | | | un grupo social, pero me dice que hace tennis, me dice también que va a una academia de baile y artes cumpleaños, porque siempre va al cumpleaños de una amiga que se yo y participa socialmente. |
| Considera que cumple un rol dentro de la comunidad | x | | Definitivamente, tal vez un poco más limitado, pero definitivamente , yo ayer reflexionaba que tal vez el trabajo de Felipe mirado de afuera no es difícil , pero para nosotros nos facilita la tarea, lo mismo q hace Felipe tendría que hacerlo uno de nosotros y dejar de lado lo que está haciendo lo que quitaría más tiempo, en cambio hoy día yo no me preocupo de eso, porque yo sé que lo hará, por lo tanto desde ese punto de vista es un aporte. |

Derechos

| Criterios | Si | No | Si la respuesta es sí, agrega un comentario respecto a está |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Sabes si existe alguna ley que proteja los derechos de las personas con discapacidad intelectual? | x | | Hay una no sé si es ley todavía pero hay un proyecto de ley que justamente tiene que ver, no sé si se protegen los derechos de discapacidad pero sí en que las empresas y los organismos de este país tienen que tener un mínimo de personas discapacitadas en su planta , bueno y la ley de discapacidad yo no la conozco en cuanto a los articulados, no sé me imagino que deben establecer las defensa de los derechos de ellos. |

Observaciones:

Cuando ingreso se tenía una aprensión en cuanto a que Felipe no puede dar charlas, pero nunca hubo ni rechazo ni discriminación, ya que el ejecuta la labor de acompañar y apoyar, pero para dar las charlas debe existir conocimiento teórico cívico.

Caso 4:

Encuesta laboral a compañeros de trabajo.

El presente instrumento tiene por objetivo conocer las diversas habilidades y estados emocionales que presenta la persona con Discapacidad Intelectual que se encuentra trabajando contigo; te pedimos que contestes esta encuesta en el marco de un estudio de casos para una tesis de grado de la carrera de educación diferencial de la PUCV.

De ante mano te agradecemos tu participación y esperamos entregarte los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras tu nombre será remplazado con un seudónimo así que tu identidad será resguardada. Contesta con toda franqueza, no hay respuestas buenas y malas, muchísimas gracias por tu participación.

| | |
|-------------------|---------------------------------|
| Nombre | Francisca Riquelme |
| Contacto | Globo Rojo |
| Puesto de trabajo | Socia diseñadora de globo rojo. |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder en base a su compañero insertado laboralmente.

Actividades de vida en la comunidad laboral.

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Consideras que le gusta en lo que trabaja. | x | | | |
| Lo ves conforme con la labor que realiza dentro de su lugar de trabajo. | x | | | |

Relaciones interpersonales

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo y cuándo lo haz observado? |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------|
| Participa en actividades recreativas o de ocio con los compañeros de trabajo. | x | | | Lo obligamos a ir, el feliz si es por comer. |
| Interactúa con supervisores, preparadores, o jefes. | x | | | Con todos aquí |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿En qué situaciones lo ha mencionado? |
|-------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------|
| Te ha comentado si está conforme con la remuneración de su trabajo. | x | | | La verdad que patricio no necesita más que para él dinero |
| Te ha comentado sobre la adquisición de bienes materiales con su sueldo | x | | | Se compra chatarra le encanta |

Desarrollo personal.

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------|
| Es flexible para realizar cambios en las tareas del trabajo | x | | | |
| Aprende con facilidad habilidades nuevas de trabajo | | x | | Le cuesta un poquito |

Bienestar físico

| Criterio | Si | A veces | No | Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------|
| Cuando se siente enfermo recurre al servicio de enfermería del trabajo. | | | x | Nunca se ha enfermado |
| Consideras que lleva un nivel de alimentación saludable para mantenerse estable en el trabajo. | | | x | Como pura chatarra |

Autodeterminación

| Criterios | SI | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Se traslada con independencia por el recinto de acuerdo a las exigencias laborales. | | x | | Va al banco solo, pero lo demás lo viene siempre a buscar la mamá, pero podría aprender. |
| Realiza tareas laborales de forma independiente. | x | | | |
| Inicia y termina tareas de forma autónoma. | | x | | Siempre hay que estarle pidiendo |

Empleo

| Criterio | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuando se refleja la conducta? |
|----------|----|---------|----|----------------------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|---|--|--|------------------------|
| Completa tareas relativas al trabajo con una velocidad aceptable. | x | | | A veces es medio lento |
| Completa tareas relativas al trabajo con una calidad aceptable. | x | | | |
| Busca información y ayuda de la empresa. | x | | | |

Inclusión social

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se refleja la conducta? |
|--------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------|
| Consideras que participa dentro de los entornos de la comunidad laboral. | x | | | |
| Te ha comentado que participa dentro de un grupo social. | x | | | teatro |
| Considera que cumple un rol dentro de la comunidad | x | | | En las obras siempre es el protagonista |

Derechos

| Criterios | Si | No | Si la respuesta es sí, agrega un comentario respecto a está |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------|
| ¿Sabes si existe alguna ley que proteja los derechos de las personas con discapacidad intelectual? | | x | |

Observaciones:

Pensaron que iba a ser más fácil el proceso de inclusión, dentro del trabajo, pero cuesta un poco, hay que estar encima, tener harta paciencia.

ANEXO IV

Trancipciones encuesta a centro de formación

Caso 1:

Encuesta centro de formación.

La presente encuesta es en relación a su estudiante que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su alumno para realizar un estudio de casos enmarcado en el trabajo de una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

La encuesta fue realizada en base a protocolo de la AAIDD, y el documento de la FEAPS, que tiene como temática las prácticas pedagógicas en el ámbito laboral, adaptando dichos documentos a los ítems de Calidad de Vida propuestos por Schalock y Verdugo (2009).

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|--------------------------------|---------------------------|
| Nombre del encuestado | Sandra |
| Puesto que posee en el centro. | Fonoaudióloga |
| Nombre del Trabajador | Fabiola Bernal Bustamante |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder esta encuesta en base a lo que conoce respecto a él estudiante que se encuentra hoy trabajando.

Desarrollo personal.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El estudiante utiliza un lenguaje expresivo acorde de acuerdo a lo solicitado en su empleo. | | | x | <i>Por ejemplo a la Sandra le dan las instrucciones y cuando ella no sabe, oh no le quedó clara la instrucción, no es capaz de utilizar su lenguaje para poder pedir que se la den de nuevo o que la anoten en un papel, por ejemplo en la oficina donde tiene que ir. Entonces que pasa, la Sandra habla sabe que cosas tiene que decir pero le cuesta usar su lenguaje, la intención es la que se ve más alterada en Sandra.</i> |
| El estudiante comprende instrucciones orales y escritas dentro de su trabajo. | | x | | <i>A veces, depende de la complejidad de las instrucciones, porque Sandra tiene una lectura más global, entonces claro, si uno de la una instrucción verbal muy larga puede que en alguna parte de la instrucción se pierda y si le dan una instrucción escrita va a depender mucho de la lectura, porque claro tiene una lectura más global.</i> |
| El estudiante se expresa con respeto en su entorno laboral | x | | | |
| El estudiante ha utilizado aprendizajes que le entregó el centro en pro de su desarrollo como trabajador. | x | | | <i>Si po, de hecho Sandra no escribía, bueno ella lleva de, bueno esta de chiquitita acá y de que se creó el centro por lo tanto, aquí se le entregaron todas las herramientas que eran necesarias para que ella escribiera, aprendiera a leer, eh ahora de grande estuvo participando como</i> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | ayudante de talleres para niños más pequeños, ahí se le entreno por así decirte de alguna manera para enfrentarse a un posible trabajo, pero así y todo no es suficiente, porque una vez a la semana igual es poco tiempo |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Relaciones interpersonales.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Genera relaciones interpersonales con sus compañeros del centro. | x | | | <i>Si, pero con dificultad, es porque ella es más pasiva, no es un comunicador activo que va a decir hola como estas y va a entablar una conversación porque ella claro va a saludar, va entrar va a saludar, si tú le preguntas como estas? Bien , y tú a lo mejor te va a decir, pero no va a ser capaz de después de comenzar ella una conversación ,sino que va a esperar que uno le hable y ella va a responder.</i> |
| Ahora que se encuentra trabajando, mantiene relaciones interpersonales con personal del centro. | x | | | <i>Si, porque sigue viniendo para acá.</i> |
| Genera instancias y trabaja en equipo con sus compañeros. | | x | | <i>Ahí depende, a veces porque va a depender del tipo de actividad que venga a realizar acá. Por ejemplo, hubo un tiempo que venía vino de ayudante a horticultura y claro po ahí había interacción con sus pares con sus compañeros, pero eso va a depender.</i> |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cuándo ocurre esto?/ Observaciones |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Ha emitido comentarios acerca de la forma en qué gasta el dinero que recibe en su trabajo? | x | | | <i>Si, se compró un celular, se compró ropa, aprovechó de comprar regalos de navidad para su mamá.</i> |

Empleo.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Respeto horarios de trabajo | x | | | <i>De hecho la Sandra va un taxi a buscarla y a dejarla.</i> |
| Respeto normas laborales | x | | | |
| Hace uso de herramientas tecnológicas | x | | | <i>Usa la fotocopidora en su lugar de trabajo, porque ella de eso está encargada, saca copias, está encargada de entregar documentos.</i> |
| Demuestra responsabilidad en las labores a realizar | x | | | <i>Si, a pesar que a ella de repente le cuesta seguir la instrucción ella si va a hacer todo lo que pidan que haga, es súper responsable.</i> |

Inclusión social.

| Criterios | Si | A veces | No | Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------|
| ¿Tienen algún convenio con empresas para realizar prácticas antes de ingresar a trabajar? | | | x | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---|---|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Posee un rol determinado en el centro. | | x | | <i>Ahora que está trabajando no, antes si ,porque primero fue ayudante del PAE que era como asistente de párvulo, dentro del grupo PAE que era para los niñitos que estaban en etapa pre-escolar y después cuando el grupo PAE no funciona, funciono un grupo que se llamaba fono PAE que era muy similar pero yo estaba a cargo , yo era la fono que les hacía terapia grupal a los niños pequeños y la Sandra era mi apoyo, entonces también tenía la misma labor, ayudaba a hacer cuadernos, trabajaba con los niños. Pero si sigue el grupo PAE lo volverá a tener.</i> |
| Es consciente del rol que posee dentro de su actual trabajo. | x | | | <i>Si ella cuesta su rol, cuesta que cuente pero ahora cuenta más.</i> |

Autodeterminación.

| Crterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demuestra autonomía e iniciativa en participar de las actividades del centro. | | x | | <i>Porque es muy pasiva, entonces claro de repente ella quiere venir a APARID pero viene y se sienta, no no es de las que va a compartir con todos.</i> |
| Resuelve problemas cotidianos de manera autónoma. | | x | | |
| Cambia de una tarea a otra sin complicaciones | | x | | <i>A veces , de repente le cuesta es estructurada, a parte que la Sandra tiene sus años ya tiene cuarenta.</i> |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demuestra flexibilidad para realizar acciones que surgen extraordinariamente. | | x | | <i>Eso mismo por la estructuración , falta de flexibilización.</i> |
| Colabora de forma autónoma en actividades en el centro. | x | | | <i>Si pero dependiendo de lo que se le pida. Porque hay que explicárselo, hay que explicarle muy bien lo que uno necesita. Porque, como de repente su comprensión esta n poco descendida. Entonces claro si uno no le explica bien, ella a lo mejor va a terminar haciendo otra cosa, pero no es que no lo vaya a hacer porque no lo quiera, sino que es porque claro la comprensión a veces nos juega en contra.</i> |
| Menciona gustos en cuanto a opciones laborales a las cuales pudiese acceder. | | | | |
| Conoce a sus habilidades laborales. | | | x | <i>Ósea, si yo le pregunto te gusta o te gustaría hacer otra cosa, no dice que bien que le gusta lo que está haciendo, cuando trabajaba acá también decía que le gustaba ser tía.</i> |

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Se autoevalúa de forma positiva respecto a la ejecución del trabajo que realiza. | x | | | <i>Si ,si</i> |
| Menciona tener metas y proyecciones en | | | x | <i>No la eh escuchado por lo menos.</i> |

| | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|
| cuánto al ámbito laboral. | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|

Bienestar físico.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realiza alguna actividad física dentro o fuera del centro la cual pudiese ayudar a mejorar su desempeño laboral. | | | | <i>Nosé , yo que sepa no, hubo un tiempo que veía a baile pero ya o , a parte que se cansa, ella dice que se cansa con tanto.</i> |

Derechos

| Criterio | Si | No | Si la respuesta es sí, coméntanos acerca de ello. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|------------------------------------------------------------------|
| ¿Se trabajan temáticas relacionadas con leyes que protejan y/o promuevan derechos de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo? | | x | |
| Antes de salir al campo laboral, ¿Se trabajaron contenidos respecto a los contratos de trabajo, pago de cotizaciones u otras relacionadas? | | x | <i>Nosé , para que te voy a mentir , ahí si que me pillaste.</i> |

Observaciones y/o Comentarios:

Caso 2:

Encuesta centro de formación.

La presente encuesta es en relación a su estudiante que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su alumno para realizar un estudio de casos enmarcado en el trabajo de una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

La encuesta fue realizada en base a protocolo de la AAIDD, y el documento de la FEAPS, que tiene como temática las prácticas pedagógicas en el ámbito laboral, adaptando dichos documentos a los ítems de Calidad de Vida propuestos por Schalock y Verdugo (2009).

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|--------------------------------|------------------------|
| Nombre del encuestado | Macarena Hernández |
| Puesto que posee en el centro. | Terapeuta Ocupacional. |
| Nombre del Trabajador | Marcelo |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder esta encuesta en base a lo que conoce respecto a él estudiante que se encuentra hoy trabajando.

Desarrollo personal.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|--------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------|
| El estudiante utiliza un lenguaje expresivo acorde de acuerdo a lo | | X | | <i>A veces, porque a veces, porque Marcelo por las condiciones que presenta su</i> |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| solicitado en su empleo. | | | <p><i>síndrome de down tiene macroglosia que es un aumento de la musculatura de la lengua entonces eso hace que su lenguaje sea poco entendido, pero la verdad es que la estimulación de Marcelo yo creo que desde pequeño por su familia y por la educación que él ha recibido ha sido bastante buena entonces Marcelo en general tiene un vocabulario bastante amplio he que tiene algunos problemas de comunicación ya que se le traba la lengua, hay ciertas palabras que son muy repetitivas en su lenguaje pero la verdad es que en general se hace entender bastante bien.</i></p> |
| El estudiante comprende instrucciones orales y escritas dentro de su trabajo. | | X | <p><i>Orales las entiende todas, siempre y cuando sean instrucciones claras y simples, Marcelo entiende instrucciones sean de un comando o de dos. Las de dos comando las entiende pero no las procesa inmediatamente , como si los hace con las de un comando. El lenguaje escrito , Marcelo lee muy básicamente, él no sabe leer estructuras completas, pero cosas básicas si sabe leer. La verdad es que el entrenamiento que nosotros le hice en el congreso fue con palabras precisas y necesarias que necesitará leer en el congreso. No sé , si el sale al mundo o a otro lado y puede entender esas palabras, pero con las palabras</i></p> |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | <i>precisas , por ejemplo el nombre de su oficina, el nombre de las oficinas a las que él tenía que acudir. Todo eso yo se las fui entrenado para que el las pudiera identificar. Igual en lenguaje él trabaja con una educadora diferencial en su casa, una profesora que va creo dos días a la semana y ella le hace un trabajo de lenguaje y estuvimos complementando el trabajo de terapia ocupacional, con el trabajo que él hace con tarjetitas con los nombres del congreso también con la educadora diferencial.</i> |
| El estudiante se expresa con respeto en su entorno laboral | X | | | Sí , siempre , la verdad que Marcelo por su condición familiar él es muy respetuoso con sus mayores y el entiende bastante bien las jerarquías también, es importante es ir trabajando con él la relación que él debe tener con sus compañeros de trabajo porque obviamente no con todos los compañeros de trabajo uno se trata de la misma manera, pero él las comprende súper bien. Pero dado por un ambiente familiar también que le favorece ese trato con las personas. |
| El estudiante ha utilizado aprendizajes que le entregó el centro en pro de su desarrollo como trabajador. | X | | | <i>Claramente las habilidades que tiene Marcelo, independiente que son habilidades que están fomentadas por la familia, son habilidades que hemos ido trabajando en renacer. La mayoría de la habilidades que el tiene son habilidades que él</i> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------------------|
| | | | | <i>aprendió en la empresa social.</i> |
|--|--|--|--|---------------------------------------|

Relaciones interpersonales.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Genera relaciones interpersonales con sus compañeros del centro. | X | | | <i>Si, la verdad que Marcelo es muy buen líder, así que el relaciona muy bien con sus compañeros y sobre todo con sus compañeras, a veces se pasa un poco del límite pero si uno lo va reforzando, él va adquiriendo el criterio para poder ir identificando si está bien lo que hace o no está bien lo que hace. Independiente de que no deja de hacerlo si es que no es adecuado, en eso si él requiere mucho más apoyo, pero el genera bastante buenas relaciones con sus compañeros. De hecho Marcelo lleva muchísimos años en Renacer y tiene bastante buenas relaciones con la mayoría de sus compañeros.</i> |
| Ahora que se encuentra trabajando, mantiene relaciones interpersonales con personal del centro. | X | | | <i>Mantiene buenas relaciones con sus compañeros del congreso en general. Por ejemplo puede sentarse a comer con compañeros sin necesidad de siempre estar conmigo, también puede pedir apoyo, hasta tirar tallas.</i> |
| Genera instancias y trabaja en equipo con sus compañeros. | X | | | <i>La verdad, es que él es bastante cooperador con la demás gente, es muy cortes también, entonces eso hace que su capacidad de</i> |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | <p><i>trabajar en equipo sea mayor, la mayoría de las actividades que realiza en empresa social casi siempre van en camino de cada uno sea independiente. Se trabaja arto en rotativas de producción, donde cada uno tiene una tarea asignada en pro de un producto final, pero en el congreso él tiene tareas asignadas específicas, entonces la verdad es que las realiza solo o no las realiza. En el caso que no las pudiese realizar, el necesita pedir ayuda.</i></p> |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cuándo ocurre esto?/ Observaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>¿Ha emitido comentarios acerca de la forma en qué gasta el dinero que recibe en su trabajo?</p> | X | | | <p><i>Cuenta en que gasta su dinero, cuenta que lo gasta en su familia, en que su familia sobre todo su hermana lo lleva a comprarse ropa para poder ir a trabajar, porque él no tenia de ese tipo de ropa más formal, hiso la inversión de comprarse ese tipo de ropa. Pero en general él no tiene problemas en contar en que gasta su dinero. Siendo que necesariamente él no sabe en que gasta la plata, la locomoción que él tiene de su casa al congreso es pagada por su hermana pero el también él hace aporte de su sueldo. Él no tiene clara esa relación porque la familia lo obvia, pero claramente el hace sus aportes a su vida</i></p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------|
| | | | | diaria. |
|--|--|--|--|---------|

Empleo.

| Crterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Respeto horarios de trabajo | X | | | <i>Una de las manías de Marcelo es la hora, él es muy estricto en sus horas de llegada y de salida. No se demora ni un minuto más, ni se queda un minuto más, pero en general porque es una condición propia de él no porque lo hayamos entrenado o capacitado para eso.</i> |
| Respeto normas laborales | X | | | <i>Laborales si , la mayoría de normas laborales las respeta, también porque en general las normas que hay en el congreso son normas generales de cualquier ámbito de trabajo: llegar a la hora andar bien vestido, ser cortés con los compañeros, porque obviamente está en un lugar donde se usa mucho el protocolo, entonces en ese sentido no tiene ningún problema, lo que si en un principio costó que se adaptará un poco a la situación de que ya no estaba en un colegio sino que estaba en un trabajo, pero no por el respeto de las normas laborales, sino porque él estaba acostumbrado a ir a un colegio. Entonces él podía comer a cualquier hora, ir al baño a cualquier hora, pero eso no</i> |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------|---|--|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | <i>implica que él no lo haga ahora bien en su trabajo.</i> |
| Hace uso de herramientas tecnológicas | | | X | <i>No , no tiene ningún uso de herramienta tecnológica, lo único que podría ser tecnológico es el celular que lo maneja bastante bien y está acondicionado, por ejemplo en las teclas tiene grabados números de teléfono de las personas con las cuales va a hablar.</i> |
| Demuestra responsabilidad en las labores a realizar | X | | | <i>Si , al principio paso por una etapa donde ya no quería ir a trabajar para empresa social y luego de eso debió ser unas dos o tres semanas, le dimos la opción de ir a trabajar al congreso y nosotros creíamos que unas de las problemáticas sería que no querría ir a trabajar. Pero , se empezó a presentar todo un mundo para Marcelo en donde él se veía más independiente, donde se veía mucho más capaz de hacer cualquier cosa, la autoimagen de él fue yo creo lo más potente dentro del proceso. Eso apoyo bastante a que él quisiera seguir en lo que estaba haciendo.</i> |

Inclusión social.

| Criterios | Si | A veces | No | Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Tienen algún convenio con empresas para realizar prácticas antes de ingresar a trabajar? | | | X | <i>No , en Renacer no hay ningún proyecto o una idea clara que diga que tenemos algún convenio, independiente de que empresa social como</i> |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | <i>trabaja a parte de Renacer es como la opción más real que tenemos para que los chicos salgan del colegio, del ámbito escolar e ingresen o puedan ingresar a una fuente laboral. Empresa social es creada por Renacer, pero no es de Renacer ya que tiene otro tipo de ideas, autonomía. Es una opción real de práctica antes de entrar al trabajo.</i> |
| Posee un rol determinado en el centro. | X | | | <i>Su rol es de trabajador, dentro de cada producción cada uno de los chicos que está dentro de empresa social tiene un rol diferente. Ese rol está dado por diferentes variantes, motivación, asistencia, condiciones, habilidades.</i> |
| Es consciente del rol que posee dentro de su actual trabajo. | X | | | <i>Él es bastante consciente de lo que tiene que hacer y lo que no tiene que hacer, yo creo que es más consciente de lo que no tiene que hacer que de lo que tiene que hacer, pero por un tema que con él ha funcionado muy bien el condicionamiento, entonces al principio uno modela más las cosas que no tiene que hacer, a las que debe hacer.</i> |

Autodeterminación.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|----------------------------------------------------------------|
| Demuestra autonomía e iniciativa en participar de las actividades del centro. | X | | | <i>Él es súper motivado con todo lo que sea participación.</i> |

| | | | |
|---------------------------------------------------|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Resuelve problemas cotidianos de manera autónoma. | | X | <p><i>Porque, hay ciertas cosas que no son tan cotidianas para él y que se presentan como una dificultad y que él no sabe cómo expresarla, entonces para él es más problema el expresar la situación que resolver la situación. Hay veces en que sabe cómo realizar las cosas y al resolver sus problema y como pedir ayuda, él se complica más en cómo voy a poder explicar lo que está pasando. Le pasa con cosas bastante básicas, por ejemplo el congreso tiene bastantes sectores donde se tiene que movilizar , entonces eso hace que Marcelo a veces se desorienta y cuando se desorienta para él es difícil pedir ayuda , por qué porque no sabe dónde va, específicamente porque no habíamos trabajado palabras o lugares específicos y en la oficina trataban de ayudarlo diciéndole que fuera donde tal persona pero en un lugar donde trabaja tanta gente es difícil que pueda encontrarlo.</i></p> |
| Cambia de una tarea a otra sin complicaciones | X | | <p><i>Sí, la mayoría de las veces Marcelo no se hace mucho problema por lo que realiza, si cuando se le restringen ciertas cosas, como por ejemplo el uso de los alimentos que se pueden consumir en el congreso porque ellos tiene un sistema donde ellos pueden pedir cualquier comida a la hora que sea, galletas bebidas esas cosas y le</i></p> |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | <i>complicaba eso al principio.</i> |
| Demuestra flexibilidad para realizar acciones que surgen extraordinariamente. | X | | | <i>No tiene problemas de flexibilidad.</i> |
| Colabora de forma autónoma en actividades en el centro. | X | | | <i>Si, ni un problema de hecho una vez le ofrecieron ser parte del protocolo de una consulta ciudadana que se iba a hacer otro día que no era el día del trabajo de él , y el accedió a participar al tiro.</i> |
| Menciona gustos en cuanto a opciones laborales a las cuales pudiese acceder. | X | | | <i>En un principio cuando llegaron al congreso hubo una reunión con el jefe de personal y dio unas opciones de trabajo y el escogió su opción de trabajo, independiente que después nosotras como grupo acondicionamos el puesto de trabajo y también dimos nuestras expectativas que teníamos.</i> |
| Conoce a sus habilidades laborales. | X | | | <i>Si, él sabe que cuando va a hacer una tarea que habilidades tiene y que no, muchas de las veces con una tarea desconocida, Marcelo a veces pasa por un cuadro anímico que se siente poco capaz pero si tú le explicas claramente no tiene ningún problema.</i> |

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Se autoevalúa de forma positiva respecto a la ejecución del trabajo que realiza. | X | | | <i>Todos los días.</i> |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------|---|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Menciona tener metas y proyecciones en cuánto al ámbito laboral. | X | | | <i>Si, de manera espontánea no es necesario hablar o dirigir su conversación para que diga que está feliz con su trabajo, que él se siente realizado con su trabajo que son palabras que han salido de su propia boca, sin tener uno que decirle, ¿oye cómo te sientes con tu trabajo?, él es bien claro, bien catete a la hora de decir que está contento con lo que hace, esto le ha dado nuevas opciones a la vida que llevaba.</i> |
|------------------------------------------------------------------|---|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Bienestar físico.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realiza alguna actividad física dentro o fuera del centro la cual pudiese ayudar a mejorar su desempeño laboral. | X | | | <i>Marcelo en Renacer está en el grupo de teatro, el grupo de teatro hace musicales y eso ya es una gran actividad física que realiza, ya que él tiene una enfermedad coronaria, no se hace cuantos años, pero en renacer tiene o sea en empresa social tiene harta actividad física, trekking, caminata saludable</i> |

Derechos

| Criterio | Si | No | Si la respuesta es sí, coméntanos acerca de ello. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Se trabajan temáticas relacionadas con leyes que protejan y/o promuevan derechos de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo? | X | | No específicamente como ley, pero si se trabaja a través de los rol playing, o por lo menos yo como terapeuta ocupacional, los trabaje con rol playing, los deberes y los derechos que tiene uno como trabajador. No solamente condicionándolo a la |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | condiciones que debería tener un trabajador con discapacidad intelectual, sino que en general como un trabajador puede exigir sus derechos y como debe cumplir sus deberes. |
| Antes de salir al campo laboral, ¿Se trabajaron contenidos respecto a los contratos de trabajo, pago de cotizaciones u otras relacionadas? | X | | Lo mismo que lo anterior, lo que trabajamos con ellos fue en cuanto al curriculum , como debo ser como trabajador ,como debo manejar una empresa, como empresa me refiero a mi propio negocio , trata con personas , y así condiciones que son para cualquier puesto de trabajo. |

Observaciones y/o Comentarios:

Caso 3:

Encuesta centro de formación.

La presente encuesta es en relación a su estudiante que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su alumno para realizar un estudio de casos enmarcado en el trabajo de una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

La encuesta fue realizada en base a protocolo de la AAIDD, y el documento de la FEAPS, que tiene como temática las prácticas pedagógicas en el ámbito laboral, adaptando dichos documentos a los ítems de Calidad de Vida propuestos por Schalock y Verdugo (2009).

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Nombre del encuestado | Evelyn Contretras |
| Puesto que posee en el centro. | Presidenta y preparadora laboral de Avanza (Terapeuta ocupacional) |
| Nombre del Trabajador | Felipe Garrido |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder esta encuesta en base a lo que conoce respecto a él estudiante que se encuentra hoy trabajando.

Desarrollo personal.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|--------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------|
| El estudiante utiliza un lenguaje expresivo acorde de acuerdo a lo | X | | | Absolutamente. Hab. Sociales el tiene muchas y muchas experiencias sociales diversas; |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| solicitado en su empleo. | | | | había tenido prácticas cuando estaba en el Integrity, hizo dos prácticas cuando estaba dentro del colegio y dos prácticas fuera y con nosotros alcanzó a hacer una práctica también en la asociación de diabetes; entonces, ya tenía como súper integrado lo que es el rol de jefatura, de compañeros de trabajo y siempre tuvo clases de computación, entonces no sé, como las palabras más complejas de entender quizá, el las manejaba bastante bien. |
| El estudiante comprende instrucciones orales y escritas dentro de su trabajo. | x | | | |
| El estudiante se expresa con respeto en su entorno laboral | x | | | |
| El estudiante ha utilizado aprendizajes que le entregó el centro en pro de su desarrollo como trabajador. | x | | | No, de todo lo que, de todo lo enseñado... lo que pasa es que nosotros no trabajamos mucho una metodología de enseñar e... teóricamente, trabajamos mucho desde la práctica; entonces e.... todo lo que habíamos hecho, sí lo, lo, lleva al puesto de trabajo, porque en el fondo no es tan difícil de transferir ese aprendizaje. |

Relaciones interpersonales.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------|
| Genera relaciones interpersonales con sus compañeros del centro. | X | | | Sólo se restringen al horario de trabajo. |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|------------------------------------------------------------------------|
| Ahora que se encuentra trabajando, mantiene relaciones interpersonales con personal del centro. | X | | | |
| Genera instancias y trabaja en equipo con sus compañeros. | X | | | Aunque no lo requiere en su trabajo, pero si logra trabajar en equipo. |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cuándo ocurre esto?/ Observaciones |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Ha emitido comentarios acerca de la forma en qué gasta el dinero que recibe en su trabajo? | X | | | Em... gasta en movilización, gasta en cosas personales, paga su celular, paga... el siempre tenía clases de tenis, entonces ahora también está pagando sus clases. Tiene un cuaderno donde lleva la cuenta de lo que recibe, de lo que va gastando y tiene en el fondo ya más manejo de las cuentas personales. |

Empleo

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Respeto horarios de trabajo | X | | | |
| Respeto normas laborales | X | | | El hay normas que maneja y entiende bien, por ejemplo el primer día le dijeron que los hombres no pueden circular sin blazer, entonces adentro hace mucho calor, y se lo saca cuando está trabajando; entonces ¡Foto! Y tiene que ir a sacarle la foto a una delegación, se pone su blazer toma su cámara y sale a sacar la |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------|---|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | foto; y después vuelve y se vuelve a sacar el blazer; y como esa norma la tiene súper integrada. |
| Hace uso de herramientas tecnológicas | X | | | Hace uso de ellas pero en el trabajo no las requiere, no tiene, estábamos pensando de hecho como hacer la posibilidad de practicar alguna, algún apoyo a sus compañeros en pasar en limpio los registros y eso implicaría escribir en el computador, pero... no, hasta ahora no tiene una tarea así. |
| Demuestra responsabilidad en las labores a realizar | X | | | Sí, aunque yo siento que todavía está un poco acostumbrado a la supervisión. Pero si de apoco va regulándose mejor. Yo creo, también, que eso sucede cuando uno está presente, porque cuando uno no está presente, nadie ha manifestado que deja el trabajo a medias. |

Inclusión social.

| Criterios | Si | A veces | No | Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Tienen algún convenio con empresas para realizar prácticas antes de ingresar a trabajar? | | | X | Tenemos algunos... más que convenio, tenemos contacto directo con empresas pequeñas digamos, pero no así como a gran escala y sobre todo porque nosotros trabajamos mucho desde la individualidad entonces es difícil hacer un convenio por ejemplo y que todos entren a hacer práctica... no sé poh, en repostería. Y en la actualidad siento que a todos les está llamando mucho la atención |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---|--|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | hacer trabajo de oficina, que yo creo que es llamativo por el hecho de trabajar tan como formal y estar en un lugar más o menos como respetado. Pero... pero no tenemos nosotros así como a todos en un lugar. |
| Posee un rol determinado en el centro. | | | X | Dentro del grupo el es uno más del grupo, obviamente es un poco como.... Como "admirado" porque es el que más rápido hace las cosas, está trabajando, pero no, no tiene como una forma específica, dentro de... como socialmente. |
| Es consciente del rol que posee dentro de su actual trabajo. | X | | | De hecho, nosotros al principio cuando nos dijeron lo del cupo, tuvimos una reunión con el y con su familia, y siempre, como nosotros trabajamos desde este rol del de la adultez nos juntamos con la familia y con la persona con la que estamos trabajando para revisar las metas, para ver las planificaciones y en esta ocasión también fue así porque en el fondo había que preguntarle y explicarle que es lo que iba a suceder con el trabajo y si estaba interesado efectivamente en el tema. |

Autodeterminación.

| Crterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demuestra autonomía e iniciativa en participar de las actividades del centro. | X | | | Sí, nosotros nos preocupamos mucho de la autodeterminación, para nosotros es muy importante... y por eso mismo hemos tenido algunas bajas, |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | porque de repente dicen “no, sabes que no, como que no me gusta tanto venir”; entonces decimos como que eh, no se si empujamos un poco ese punto de crisis pero estamos súper claras con que no queremos que la persona esté aquí pasivamente porque los papas lo traen y por cómodo. |
| Resuelve problemas cotidianos de manera autónoma. | X | | | Igual tiene, como más que resolver problemas autónomo, de repente tiene más herramientas para pedir ayuda; pero si... si tiene buenas ideas en general. |
| Cambia de una tarea a otra sin complicaciones | | X | | A menos que tenga muchas muchas ganas de hacer algo y esa actividad se cambie, no, no tiene ningún problema; y si tiene muchas ganas le pasa un poco como a todos, que como que se quedó con las ganas. Pero no es una persona que como otras personas que si tienen Síndrome de Down, quedan ee... enojados o se queda mucho rato en esa. El logra entender, sobre todo si entiende el motivo por el cual se cambia la actividad. |
| Demuestra flexibilidad para realizar acciones que surgen extraordinariamente. | X | | | Mucho. Por ejemplo con los horarios en Avanza. |
| Colabora de forma autónoma en actividades en el centro. | X | | | En algunas cosas ya lo tiene súper incorporado; por ejemplo no sé... eh... a veces hacemos actividades recreativas dentro del centro y lo que hacemos obviamente es no sé... preparas algo para comer o vemos alguna |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | película con algún picoteo, hacemos alguna actividad y el esta siempre atento como a facilitar, preparar, si hay que poner o sé que, y después, como norma tenemos que hay que dejar todo ordenado y cada uno hace su parte. |
| Menciona gustos en cuanto a opciones laborales a las cuales pudiese acceder. | | | X | Es que siempre se ha proyectado más en la parte de oficina, le llama mucho la atención, de hecho tiene muchas habilidades de no sé po, manejo del computador, para el orden de documentos... |
| Conoce a sus habilidades laborales. | X | | | |

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Se autoevalúa de forma positiva respecto a la ejecución del trabajo que realiza. | X | | | Siempre encuentra que lo está haciendo bien y se da cuenta de cosas puntuales que no ha hecho y las hace. |
| Menciona tener metas y proyecciones en cuánto al ámbito laboral. | | | X | |

Bienestar físico.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Realiza alguna actividad física dentro o fuera del centro la cual pudiese ayudar a | X | | | Sólo el tenis. |

| | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|
| mejorar su desempeño laboral. | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|

Derechos

| Criterio | Si | No | Si la respuesta es sí, coméntenos acerca de ello. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Se trabajan temáticas relacionadas con leyes que protejan y/o promuevan derechos de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo? | X | | Por ejemplo, lo que más le explicamos a Felipe, es la importancia, porque, por ejemplo me acuerdo que el primer día de trabajo fue a dar sus datos, y súper emocionado y firma, y le dije, ¿tu leíste la hoja que firmaste? Entonces la importancia de leer, porque yo decía, después va a venir el contrato y es importante que lo lea, y funciona, porque después le dijeron “Felipe aquí tienes tu contrato” y el se demoró mucho en firmarlo porque lo leyó completo, lo revisó, que significa está, no sé qué y dijo ya sí estoy de acuerdo y firmó. Entonces em... sí, entiende que hay leyes que lo resguardan pero también hemos conversado harto de que las leyes todavía están bien deficitarias desde el punto de vista de lo que es la discapacidad intelectual y el trabajo. |
| Antes de salir al campo laboral, ¿Se trabajaron contenidos respecto a los contratos de trabajo, pago de cotizaciones u otras relacionadas? | X | | |

Observaciones y/o Comentarios:

Caso 4:

Encuesta centro de formación.

La presente encuesta es en relación a su estudiante que se encuentra hoy trabajando, está nos brindará información acerca del impacto que produce la nueva experiencia laboral en la calidad de vida de su alumno para realizar un estudio de casos enmarcado en el trabajo de una tesis de grado de la carrera de educación diferencial en la PUCV.

La encuesta fue realizada en base a protocolo de la AAIDD, y el documento de la FEAPS, que tiene como temática las prácticas pedagógicas en el ámbito laboral, adaptando dichos documentos a los ítems de Calidad de Vida propuestos por Schalock y Verdugo (2009).

Desde ya le agradecemos su participación en nuestro proceso de tesis y esperamos entregarle los resultados preliminares cuando el estudio sea finalizado, de todas maneras su nombre será remplazado para resguardar su identidad. Le pedimos que conteste abiertamente, y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

| | |
|--------------------------------|------------------------|
| Nombre del encuestado | No revelado |
| Puesto que posee en el centro. | Asociada en Globo Rojo |
| Nombre del Trabajador | Patricio |

Lee cada criterio y de acuerdo a tu percepción en el ámbito laboral marca con una x si la respuesta es: si, no, o a veces.

Responder esta encuesta en base a lo que conoce respecto a él estudiante que se encuentra hoy trabajando.

Desarrollo personal.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|---------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| El estudiante utiliza un lenguaje expresivo | X | | | |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| acorde de acuerdo a lo solicitado en su empleo. | | | | |
| El estudiante comprende instrucciones orales y escritas dentro de su trabajo. | | X | | O sea generalmente pero no siempre, le cuesta concentrarse, por ejemplo le dices una instrucción y después se le olvida. |
| El estudiante se expresa con respeto en su entorno laboral | X | | | |
| El estudiante ha utilizado aprendizajes que le entregó el centro en pro de su desarrollo como trabajador. | | | X | Las cosas se las enseñamos acá porque lo que aprendió en el diplomado se le olvidó. O cuando vuelve de vacaciones también. |

Relaciones interpersonales.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Genera relaciones interpersonales con sus compañeros del centro. | X | | | Acá igual trabaja súper poca gente, pero sí. |
| Ahora que se encuentra trabajando, mantiene relaciones interpersonales con personal del centro. | | | X | Sí tiene amigos, pero no de donde estudió, por ejemplo del grupo de teatro donde participa, ahí si tiene amigos, y se juntan, hacen fiestas, van al cine, pero todos tienen Síndrome de Down. |
| Genera instancias y trabaja en equipo con sus compañeros. | | | X | En general trabaja mucho de que se le den instrucciones más que trabajar en equipo. Porque se desconcentra mucho. |

Bienestar material

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cuándo ocurre esto?/ Observaciones |
|-----------|----|---------|----|----------------------------------------|
|-----------|----|---------|----|----------------------------------------|

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Ha emitido comentarios acerca de la forma en qué gasta el dinero que recibe en su trabajo? | X | | | Invita a comer a su hermana, una hamburguesa, o pide que cuando le pagamos siempre sea en billetes de \$1000.- Entonces trae mil pesos cada día para comprarse una bebida, le encanta la comida chatarra y se la compra. También es bien fantasioso y empieza, mi hermana necesita un Iphone, entonces le voy a comprar un Iphone a mi hermana. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Empleo.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-----------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Respeto horarios de trabajo | X | | | |
| Respeto normas laborales | X | | | |
| Hace uso de herramientas tecnológicas | X | | | <i>Usa Wapp, Facebook, el computador, etc.</i> |
| Demuestra responsabilidad en las labores a realizar | X | | | |

Inclusión social.

| Criterios | Si | A veces | No | Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------|
| ¿Tienen algún convenio con empresas para realizar prácticas antes de ingresar a trabajar? | | | X | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Posee un rol determinado en el centro. | X | | | Es el junior. |
| Es consciente del rol que posee dentro de su actual trabajo. | X | | | Si no, el sabe lo que hace y todos los días llega ¿tengo que ir al banco? Por ejemplo. |

Autodeterminación

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo o cuándo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demuestra autonomía e iniciativa en participar de las actividades del centro. | X | | | Pero lo incluimos como obligatoriamente. Si hay coca-cola y comida si va. Pero sí participa, y cuando no quiere como que lo obligamos. |
| Resuelve problemas cotidianos de manera autónoma. | | X | | Pero por ejemplo, yo creo que el principal problema cotidiano que tiene es que no se puede transportar solo, entonces, una vez se perdió y es como menos autónomo. Pide ayuda, y pedir ayuda es resolverlo. Soluciona hartas cosas por teléfono, por ejemplo si va al supermercado y no sabe algo le saca una foto y la manda para que lo ayuden. |
| Cambia de una tarea a otra sin complicaciones | X | | | |
| Demuestra flexibilidad para realizar acciones que surgen extraordinariamente. | | | X | |
| Colabora de forma autónoma en actividades en el centro. | | | X | Cero iniciativa, de nada, por ejemplo Pato, hay que ordenar, y pregunta ¿por qué? Y uno porque está todo sucio; pero él es así, no tiene nada que ver con Síndrome de Down. Se toma su tiempo, |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | pero eso es bien normal. |
| Menciona gustos en cuanto a opciones laborales a las cuales pudiese acceder. | | | X | El preferiría estar acostado viendo teleseries que venir a trabajar, pero igual le gusta venir. Siempre dice que le encanta venir, le gusta venir porque le gusta la idea de decir que trabajo y que es grande, porque le gusta salir a pasear en Providencia. Y parece que el otro trabajo tampoco le gusta mucho. |
| Conoce a sus habilidades laborales. | X | | | Es creído, es seco para el computador así que si; aunque reconoce más sus habilidades como actor. |

Bienestar emocional.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|--------------------------------------------------------|
| Se autoevalúa de forma positiva respecto a la ejecución del trabajo que realiza. | X | | | Y cuando se da cuenta que lo hace mal se "achaca" ene. |
| Menciona tener metas y proyecciones en cuánto al ámbito laboral. | | | X | |

Bienestar físico.

| Criterios | Si | A veces | No | ¿Cómo se ve reflejada la conducta?/ Observaciones |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----|---------------------------------------------------|
| Realiza alguna actividad física dentro o fuera del centro la cual pudiese ayudar a mejorar su desempeño laboral. | | | X | |

Derechos

| Criterio | Si | No | Si la respuesta es sí, coméntanos acerca de ello. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Se trabajan temáticas relacionadas con leyes que protejan y/o promuevan derechos de las personas con discapacidad intelectual en el trabajo? | | X | Nada. O sea como que el Pato no asume que tiene discapacidad, el evita el tema, se va, no le gusta la gente con síndrome de down, por ejemplo cuando se habla del tema, el habla de otras personas, el no. |
| Antes de salir al campo laboral, ¿Se trabajaron contenidos respecto a los contratos de trabajo, pago de cotizaciones u otras relacionadas? | | X | No sabe. |

Observaciones

ANEXO V
Tercer apartado
Cartas Consetimiento



Viña del Mar, 10 de Octubre de 2012

Ref.: Invitación

Respetado señor:

Junto con extender un cordial y afectuoso saludo, nos dirigimos a usted con el fin de presentar nuestro proyecto de investigación acerca de *“La inserción laboral en Viña del Mar”*. Este corresponde a una tesis de alumnas de la carrera de Educación Diferencial de 4º año de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Nos interesa conocer su experiencia de trabajo y deseamos invitarlo a ser parte de este proyecto, participando en conversaciones donde podamos recoger sus opiniones.

El contar con su ayuda dará un realce a nuestro trabajo, además de poder compartir sus conocimientos y vivencias en esta etapa de la vida. Si está de acuerdo, podrá firmar una carta de autorización para participar.

Esperando una buena acogida y pronta respuesta, se despiden atentamente,

Loreto Olguín Daniela González Claudia Monterrey Jessica López.

Equipo de Tesis

Educación Diferencial 2012

PUCV

Carta Juicio de experto

Viña del Mar, 19 de noviembre de 2012

Ref.: Solicitud para juicio de experto.

Srta.:

Vanessa Vega

Docente Educación Diferencial

PUCV

Estimada:

Junto con extender un cordial saludo, nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su participación en la validación de entrevistas y encuestas de estudios, enmarcados en el Trabajo de titulación para optar al grado de licenciado en educación y al título de profesor de educación diferencial con mención en retardo mental y trastornos del aprendizaje específico, el objeto de estudio es “Estudio de Casos sobre la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual según la ley 20.442, en la comuna de Viña del Mar y Valparaíso, entre los años 2012-2013.” Conformado por el equipo de tesis; Daniela González, Loreto Olguín, Jessica López, Claudia Monterrey, y conducido por la profesora guía Dominique Manghi H., perteneciente a la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal:

- Analizar tres estudios de casos en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual bajo el marco de la ley 20.422 sobre discapacidad, en la ciudad de Viña del Mar y Valparaíso.

En función de lo anterior, solicitamos la participación como juicio de expertos en la validación de encuestas y entrevistas que hemos hecho para dicho estudio.

La colaboración que solicitamos consiste en:

- Revisar y validar las encuestas en esta primera instancia, dirigidas a familia, centro laboral, sujeto de estudio, y entorno laboral.
- Revisar y validar pauta de observación del sujeto en su entorno laboral.
- Revisar y validar los grupos focales, en una última instancia dirigidos a familia, centro laboral, sujeto de estudio y entorno laboral.

Dichos instrumentos se construyeron en base a la Escala de Intensidad de apoyos SIS y los índices de Calidad de Vida propuestos por Schalock y Verdugo (2002). Los criterios de revisión serían en base a la información que debemos extraer en el área laboral, la etapa adulta en la que se encuentran los sujetos de investigación y la calidad de vida.

Por lo expuesto anteriormente, solicitamos su participación como juicio de experto a lo largo de todo el semestre y próximo año primer semestre, en donde los instrumentos serán de uso exclusivo para fines académicos de la tesis de grado.

Desde ya agradecemos su tiempo y el apoyo que brindará con su participación y ante cualquier duda contactarse con grupo de tesis al correo: tesisresponsabilidadempresaria@gmail.com.

Sin otro particular, se despiden

Loreto Olguín

Daniela González

Claudia Monterrey Jessica López.

Equipo de Tesis

Educación Diferencial 2012

PUCV