



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM-Estelí

Experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A en la ciudad de Estelí, I semestre 2017.

Estudio para optar

al grado de

Licenciado en Trabajo Social

Autores:

Kelyn Hassiel Calderón Martínez
Javier Ernesto Rodríguez Moreno
Iris Marcela Torrez Gutiérrez

Tutora

Lic. Tania Libertad Pérez Guevara

Estelí, Diciembre del 2017



DEDICATORIA

Mi tesis la dedico en primer lugar a Dios por darme la sabiduría y apoyar mi camino durante el tiempo que estuve en la universidad, por darme la fuerza y el empeño para seguir adelante durante las adversidades que vinieron a mi vida ya que solo él pudo permitir que mi sueño se volviera realidad.

También le agradezco a mi hija, a mis padres y a mi familia por todo el apoyo que me han brindado ya que ellos fueron parte fundamental para encender ese motor que me permitía seguir adelante durante este arduo camino de pruebas, a mi tía Ana Martínez que siempre me apoyo incondicionalmente y creyó en mis capacidades, también agradezco a esas personas que ya no están en mi vida y que siempre me apoyaron para que pudiera alcanzar este objetivo, que me motivaron día a día para que no dejara este sueño olvidado y que también sirvieron de motor para culminar mi carrera.

Agradezco a cada uno de mis maestros por su ayuda para contribuir a los conocimientos que tengo para que actualmente sea un profesional de calidad, a mi carrera Trabajo Social por permitirme ser una mejor persona y ver el mundo de una manera diferente desde una perspectiva más humanista.

Kelyn Hassiel Calderón Martínez

DEDICATORIA

En primer lugar quiero agradecer a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida, haberme dado salud y darme lo necesario para seguir adelante en el día a día, para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Especialmente agradecer a mi Madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor y paciencia, a mi Padre, a mis Hermanas y a mi compañera de vida, mi esposa, por todo su amor y su cariño, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me que de una u otra manera han influido para bien en mi persona.

También agradezco a cada uno de mis maestros que han sido un ejemplo de vocación y profesionalismo, poniendo cada día su empeño para dotarme de herramientas y por su ayuda para construir fortalezas, para hoy en día ser un profesional de calidad, a mi carrera Trabajo Social por permitirme ser una mejor persona y ver el mundo de una manera diferente

Esta monografía fue un proceso de aprendizaje y experimentación personal, que necesitó de la paciencia de mucha gente para llegar a buen término, agradezco a cada uno de ellos, a mis tutores, al departamento de ciencias y humanidades y a las autoridades de FAREM – ESTELI por que su objetivo es que cada profesional que salga de este centro pueda ser un ejemplo de calidad, ética y profesionalismo.

Javier Ernesto Rodríguez Moreno.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

*Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí
Departamento Ciencias de la Educación y Humanidades*

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutora, confirmo que el Trabajo de Investigación titulado: **Experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A en la ciudad de Estelí, I semestre 2017**, presentado por los estudiantes: **Kelyn Hassiel Calderón Martínez, Javier Ernesto Rodríguez Moreno, Iris Marcela Torrez Gutiérrez**, para optar al Título de Licenciados en Trabajo Social, por la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA; ha sido concluido satisfactoriamente, incorporando las sugerencias planteadas por la comisión examinadora.

Dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos académico-científicos de una Tesis de nivel de Licenciatura fue presentado y sometido a evaluación el 12 de diciembre del 2017. Considero que el estudio constituye un aporte importante para las personas con discapacidad que se encuentran en proceso de inclusión, representa un estudio que puede servir de modelo a otras empresas y a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales preocupadas por mejorar las condiciones para este sector de la población.

Para que conste a los efectos oportunos, extiendo la presente en la ciudad de Estelí, a los doce días del mes de enero del año 2018.

Cordialmente.

Esp. Tania Libertad Pérez Guevara

Docente- Tutora de Tesis

UNAN-Managua/FAREM-Estelí

INDICE

I. Introducción	1
Antecedentes	3
Planteamiento del problema	5
Justificación.....	8
II. Objetivos de la investigación.....	10
2.1. Objetivo General	10
2.2. Objetivos Específicos	10
III. Marco teórico	11
Capítulo 1. Discapacidad.....	11
1.1. Discapacidad	11
1.2. Personas con discapacidad	11
1.4. Tipos de discapacidad	12
1.5. Causas.....	12
Capítulo 2. Inclusión laboral	13
2.1. Inclusión	13
2.2. Inclusión laboral	13
2.3. Avances y Limitantes en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.	13
2.4. Condiciones para la inclusión (estructura física y social, exclusión).....	15
2.5. Avances de la integración laboral en Nicaragua, Norma Técnica Obligatoria Nicaragüense	16
Capítulo 3. Evolución en la concepción y atención de la discapacidad	17
3.1. Historia	17
3.2. Salud y servicios de rehabilitación.....	18
3.3. Educación	20
3.4. Seguridad social	22
3.5. Económico.....	22
Capítulo 4. Marco legal	23
4.1. Leyes internacionales	23
4.2. Tratados	25
4.3. Convenciones y Legislación.....	25
4.4. Ley de los derechos de las personas con discapacidad ley 763.	26
Capítulo 5. El trabajo social y la inclusión laboral	30
5.1. Relación entre el Trabajo Social y la Inclusión Laboral	30

IV. Diseño metodológico	32
4.1. Método	32
4.1.1. Características de la observación científica	32
4.2. Nivel de profundidad del conocimiento	32
4.3. El tiempo	33
4.4. Relaciones entre las variables	33
4.5. Alcance de los resultados	33
4.6. Enfoque filosófico	33
4.6.1. Características del método cualitativo.....	34
4.7. Generalización (espacio inferencial).....	34
4.8.1. Área del estudio.....	35
Área geográfica (donde se ubica el estudio)	35
4.8.2. Área de conocimiento.....	35
4.8.3. Universo y muestra.....	35
4.8.4. Criterios de selección de la muestra	36
4.8.5. Caracterización de la muestra	37
4.9. Matriz de Categorías y sub categorías.....	38
4.10. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
4.11. Descripción de las técnicas	40
4.11.2. Observación no participante.....	41
4.11.3. Listado Libre	41
4.11.3. Procedimientos para la recolección de datos e información	41
4.12. Plan de tabulación y análisis estadístico	42
4.12.2 Pasos del Estudio.....	43
V. Análisis y discusión de resultados.....	46
Tabla N°2 matriz de resultados	46
5.1 Condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad física motora.....	50
5.2 Impacto socioeconómico de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora.	52
5.3 Factores psicosociales que están asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora.....	53
5.4 Propuestas de acciones obtenidas para mejorar la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora.	54
5.4.1 Propuesta de acción para mejorar la promoción de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora, según los investigadores.	55

VI. Resultados	59
VII. Conclusiones.....	63
VIII. Recomendaciones	65
Bibliografía.....	66
IX. Anexo	68
9.1.- Instrumentos Aplicados	70
9.2-. Tabla N° 4 de Registro de datos e instrumentos	80
9.3 Galería de Imágenes	103

Resumen

Las personas con discapacidad se han visto parte de un proceso progresivo, pero insuficiente en materia de inclusión en condiciones de equidad. El enfoque de derechos humanos post convencional, hace que la inclusión social plena de las personas en situación de discapacidad se vuelva el objetivo central de toda política pública, tanto a nivel local como nacional. Por supuesto, dentro de los ámbitos más importante de la inclusión social de las personas en situación de discapacidad es la dimensión laboral y los ambientes en que estos se están desarrollando laboralmente. Los objetivos propuestos en esta investigación Describir experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A de la ciudad de Estelí, en el I semestre 2017, Identificar las condiciones de accesibilidad en el proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad física motora, Valorar el impacto socioeconómico de la inclusión laboral, Conocer los factores psicosociales asociados a la inclusión laboral, Proponer acciones para mejorar la promoción de la inclusión laboral. El método de investigación empleado en el siguiente estudio es de carácter observacional, ya que para seleccionar la muestra tanto de empleados como de la empresa que nos facilitaron información se partió de la observación, para así contrastar los resultados con la realidad en la que se desempeñan las personas con discapacidad física-motora en su área laboral, las condiciones y las diferentes situaciones que enfrentan en su trabajo, así mismo las condiciones que ofrecen las empresas para que ellos puedan desarrollar su trabajo de manera más eficiente. La observación es, por tanto, un instrumento básico para el logro empírico de nuestros objetivos, constituye uno de los aspectos importantes del método científico. El total de personas que participaron en este estudio correspondió a 17 participantes quienes contestaron instrumentos tales como entrevistas estructuradas, listado libre y una observación no participante. La cantidad de trabajadores en situación de discapacidad en la empresa es de 39, de ellos solo 9 presentan problemas de discapacidad física-motora, esta investigación cuanta con la participación de 2 hombres y 7 mujeres en edad laboral, sobre las experiencias de inclusión laboral. Como uno de los hallazgos más significativos encontrados es la facilidad que tienen las personas con discapacidad para tener acceso a un trabajo en la empresa Drew Estate Tobacco Company S.A la cual cuenta con un programa de inclusión laboral para las personas con discapacidad que promueve el acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación garantizando así la seguridad y el bienestar de sus trabajadores. El impacto socioeconómico que

han tenido las personas con discapacidad ha sido de vital importancia, ya que mejoro el nivel económico contribuyendo a la sostenibilidad del hogar. Los factores psicosociales asociados a la inclusión laboral son elementales en este proceso ya que los participantes aseguran que la aceptación que han tenido por parte de la empresa y de los compañeros de trabajo les ha ayudado para seguir desempeñándose en sus labores. Algunas de las acciones que los empleados de esta empresa proponen son muy pocas ya que ellos consideran que esta le brinda todas las condiciones para laborar y para integrarse en esta empresa.

I. Introducción

El trabajo constituye uno de los principales elementos de inclusión social de las personas, ya que provee seguridad personal y familiar permitiendo la visualización de un futuro y la realización de proyectos. En este sentido al no disponer de un empleo, las personas además de perder su fuente de ingresos, se ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía.

La presente investigación tiene por interés conocer las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad físico-motora laborando en Drew Estate Tobacco Company S.A de la ciudad de Estelí, este es un tema de realidad social lo cual sirvió de motivación para realizar esta investigación ya que es una problemática que viven muchos nicaragüenses en nuestro país.

El análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad no es una temática nueva, lo novedoso es estudiar las experiencias de estas personas al estar laborando activamente en una empresa de prestigio como Drew Estate Tobacco Company S.A donde son tratados como todos los empleados y no se les hace ningún tipo de discriminación, donde además tienen un salario con el cual colaboran en los gastos del hogar.

Las experiencias de inclusión vividas por estas personas son positivas y de impacto, ya que expresan que el cambio de vida es notorio no solo en la parte económica sino también en la parte emocional porque se sienten que son útiles y que son parte de una empresa donde su trabajo es valorado y remunerado como el de las demás personas.

Se sienten muy contentos de tener un empleo formal y de poder laborar en una empresa donde no se les violentan sus derechos y que además está construida de manera que les permite el libre acceso y movilización por todas las áreas de la empresa.

En nuestro país se han fomentado iniciativas de incorporación laboral de personas con algún tipo de discapacidad implementando programas enfocados a desarrollar acciones de reparación, responsabilidad, habilitación y reinserción social de estas personas.

El estudio obedece a una investigación cualitativa descriptiva que se ocupa de conocer las experiencias de inclusión laboral de las personas con discapacidad físico-motora, de igual manera conocer las condiciones laborales que ofrece la empresa Drew Estate Tobacco Company S.A, con un enfoque filosófico-mixto en el cual se utilizó tres instrumentos (Entrevista estructurada, Listado libre y Observación no participante) como herramientas para la recolección de datos. El universo

del estudio estuvo compuesto por 2 hombres y 7 mujeres con discapacidad física- motora laborando en esta empresa, 1 de recursos humanos y 7 compañeros de trabajo.

La investigación parte en su primer capítulo planteando el problema a investigar a partir de su contextualización en el área de discapacidad e inclusión laboral, también compartimos la justificación del por qué se está realizando esta investigación y los antecedentes que preceden esta investigación.

El segundo capítulo comprende así mismo los objetivos, tanto generales como específicos los cuales tienen que ser alcanzables y que aporten a esta investigación un nivel de profundidad idóneo para construir y realizar los debidos aportes a esta problemática de estudio.

En el tercer capítulo se presentan los elementos teóricos y empíricos de relevancias en materia de discapacidad y orden laboral con la finalidad de otorgar mayor sustento al desarrollo de la investigación en este capítulo también se referencia el marco legal donde encontramos, leyes nacionales e internacionales, así como tratados, convenios y convenciones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En el cuarto capítulo se menciona la metodología con que se llevó acabo el estudio, donde se puede apreciar el tipo y los componentes de la investigación el método, el tiempo, el alcance de los resultados, el tipo de estudio, la caracterización de las muestras y los tipos de instrumentos que se implementaron para la obtención de los datos.

Así mismo en el quinto capítulo se expone el análisis de los resultados distribuidos en categorías y sub categorías establecido de acuerdo a una malla temática definida a partir de los objetivos específicos de la investigación.

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

También presentamos un campo donde están todos los anexos en este se presentan los instrumentos que aplicamos, así como la tabla de triangulación, tablas de análisis de instrumentos, tabla de participantes de la muestras proporcionada por el Ministerio del Trabajo de Estelí y algunas fotos que se tomaron en la empresa durante la aplicación de los instrumentos como método para registrar la veracidad de esta investigación y sustentar las condiciones en las que laboran las personas con discapacidad de esta empresa.

Antecedentes

Actualmente es clara la importancia de conocer todos los aspectos de los antecedentes, se debe tener en cuenta que el concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, se ha visto como se ha abandonado una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades. Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo. (ONU, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1993)

A lo largo de las últimas décadas Nicaragua se ha sumado a una serie de acuerdos, declaraciones y tratados de carácter internacional que reconocen los derechos de las personas con discapacidad, durante el año 2007 la Asamblea Nacional firma y ratifica después la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, comprometiéndose de este modo a promulgar una serie de leyes que faciliten la inserción de las personas con discapacidad en la sociedad. (MINSA, 2004)

En la búsqueda de documentación se encontró estudios anteriormente realizados sobre el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, entre los datos encontrados los que más tienen similitud con nuestros objetivos propuestos encontramos los siguientes:

La inserción sociocultural desde lo laboral según Bez Collazo constituye una de las premisas de inclusión social de la revolución para el mejoramiento de la calidad de vida de la población cubana. La investigación propone un conjunto de acciones para la inserción sociocultural desde lo laboral de las personas con discapacidad física-motoras de la comunidad Mariana Grajales en el Consejo Popular Reparto Nicaragua del municipio Banes. En la investigación se aplicaron diferentes métodos científicos que permitieron conocer los referentes teóricos-metodológicos sobre las discapacidades física-motoras. El aporte principal de la investigación es el diseño de acciones para la inserción laboral y sociocultural de las personas con discapacidad física-motoras de la comunidad Mariana Grajales del municipio Banes.

De los resultados se infiere la importancia de la investigación para contribuir a la inclusión y al mejoramiento de la calidad de vida de este sensible sector de la población. (Collazo, 2014)

Posteriormente según Escobar identifica y analiza las estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad presentes en la política pública nacional de discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad, como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador. En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. (Escobar, 2014)

Según Silva la opinión que tienen la personas con discapacidad física pertenecientes a la Asociación Comunal de y para discapacitados de concepción con respecto a su primera experiencia laboral, (2011). El presente trabajo investigativo tiene por interés conocer la opinión de las personas con discapacidad física con respecto a su primera incorporación laboral y como esta etapa laboral influyo en su vida, nuestro país también ha fomentado iniciativas de incorporación laboral de personas con algún tipo de discapacidad implementando programas enfocados a desarrollar acciones de inclusión, en este contexto existen instituciones nacionales que son parte integrante de las políticas públicas incentivando programas especializados, prestaciones y equipamientos que conforman la red de servicios sociales y públicos, específicamente de aquellos orientados a promover el bienestar, desarrollo e integración de personas con discapacidad. (Silva S. V., 2011)

En la ciudad de Estelí, se han realizado estudios cuantitativos, exploratorios e informativos acerca de la problemática de inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo uno de ellos la investigación cuantitativa realizada en el año 2005 donde se involucraron diferentes instituciones brindando su valioso aporte, posteriormente a inicios del año 2008 se realizó un foro de carácter informativo en la FAREM- Estelí teniendo como propósito fundamental la divulgación acerca de la problemática.

Cabe mencionar que el estudio que se está presentando, es el primero en abordar las experiencias de inclusión laboral de las personas con discapacidad, los demás estudios citados solamente han sido de carácter exploratorio los cuales se han encargado de la divulgación y sensibilización de esta problemática. Estas circunstancias hacen un aporte altamente relevante en el contexto Nicaragüense, específicamente en la ciudad de Estelí lo que servirá para promover acciones que contribuyan a disminuir esta problemática.

Planteamiento del problema

Caracterización

Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos marginados del mundo, presentan los resultados sanitarios más deficientes, obtienen resultados académicos más bajos, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza y desempleo más altas que las personas sin discapacidad visible. Esas dificultades se perciben en las comunidades menos favorecidas.

Se calcula que más de mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe al envejecimiento de la población y el aumento mundial de enfermedades crónicas.

En consecuencia, la Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial han producido conjuntamente este *Informe mundial sobre la discapacidad*, para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidades y faciliten la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en mayo de 2008.

El informe mundial sobre la discapacidad reúne la mejor información disponible sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad. Ofrece a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles, y recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional. (OMS 2016)

Delimitación

En la ciudad de Estelí existe gran cantidad de empresas que generan empleo, bancos y micro financieros que ofertan el servicio de créditos, el cual ayuda al desarrollo socio económico de muchas familias. La problemática es que las empresas e instituciones no apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora por medios de empleo y financiamientos para el desarrollo propio y de sus pequeños negocios. Debido a que la mayoría de estas personas no cuentan con un aval que sustente determinada línea de crédito, también existe cierto escepticismo

en contra de las personas con discapacidad porque la mayoría de las veces se les ve como personas dependientes.

En el departamento de Estelí existen unas 13, 600 personas con capacidades diferentes (auditivas, no videntes, extremidades y otras discapacidades), de las cuales sólo 150 laboran en empresas privadas y otra cantidad similar lo hace en empleos informales.

Las empresas del sector tabaco en Estelí son los que más oportunidades brindan a los discapacitados, al facilitarles las condiciones de trabajo y permitirles realizar esas labores sin ser rechazados o discriminados.

La empresa Drew Estate Tobacco Company S.A. emplea alrededor de 1700 personas en el área del proceso de fabricación de puros de los cuales 39 presentan algún tipo de discapacidad física, entre ellos se encuentran 7 personas empleadas que presentan algún tipo discapacidad física motora. En Drew Estate el porcentaje total de personas con discapacidad representa un 2.29 % del total de personas empleadas.

Preguntas de investigación

1.1. Pregunta general

1. ¿Cuáles son las experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tabaco Company SA, en la ciudad de Estelí, I semestre 2017?

1.1.2. Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son las Condiciones de accesibilidad en el proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A, en la ciudad de Estelí, I semestre 2017?
2. ¿Cuál es el impacto socioeconómico de la inclusión laboral en personas con discapacidad físico-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A, de la ciudad de Estelí, en el I semestre 2017?

3. ¿Qué factores psicosociales están asociados a la inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A, en la ciudad de Estelí, I semestre 2017?

4. ¿Cuáles son las propuestas de acciones para mejorar la promoción de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora de Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017?

Justificación

Esta investigación es estratégicamente muy conveniente ya que persuade y promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora, brindando diferentes pautas tanto a las empresas empleadoras, familiares y personas que presentan alguna discapacidad motriz, para a través de estas lograr la integración de aquellos sectores vulnerables e históricamente excluidos socialmente.

Debido a que la mayoría de las personas con discapacidad pertenecen a familias de escasos recursos y viven en las zonas periféricas de la ciudad de Estelí, convierten a este sector de la población en un grupo vulnerable, por lo tanto es importante considerar que es una problemática de relevancia social, en la cual los profesionales del trabajo social deben buscar la equidad y la igualdad de oportunidades para todos y todas sin importar sus condiciones físicas, creando alternativas de solución para lograr la inclusión laboral plena, en donde se brinden las condiciones que la ley 763 establece y que las personas con discapacidad puedan sentirse parte fundamental del desarrollo económico tanto de su familia como de la comunidad.

El derecho al trabajo para las personas con discapacidad ha sido incorporado en la legislación Nicaragüense, en el artículo 35 de la Ley de los derechos de las personas con discapacidad se dispone que las instituciones del Estado de Nicaragua apoyen la inserción laboral de este sector, ya que es un requisito establecido en la ley 763, La ley de los derechos de las personas con discapacidad, esta a su vez establece en su artículo 36 que para optar a un empleo en la entrevista de trabajo, el empleador debe tomar en cuenta únicamente las capacidades necesarias para cumplir con las actividades del puesto de trabajo al que esté optando una persona con algún tipo de discapacidad y en igualdad de condiciones con otros postulantes.

Lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe ser un reto de todas y de todos si queremos alcanzar un sociedad justa, por esto a través de esta investigación se pretende crear conciencia y que exista una responsabilidad social para crecer como sociedad y así alcanzar un desarrollo integral, crear ese sentimiento en las empresas de que al incluir a personas con discapacidad dentro de tu organización va a generar un impacto muy positivo dentro de su establecimiento además de que mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

Se considera este estudio de mucha relevancia ya que a través de este se recopilara las experiencias de integración de laboral de personas con discapacidad física motora empleadas en Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí.

Por lo tanto, se espera que la siguiente tesis sea un instrumento que aporte herramientas, además de información objetiva para estudiantes y profesionales tanto de trabajo social, como de las diferentes ciencias sociales.

II. Objetivos de la investigación

2.1. Objetivo General

Describir las experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A de la ciudad de Estelí, en el I semestre 2017.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones de accesibilidad en el proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad física motora en Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestres 2017.
- Valorar el impacto socioeconómico de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora de Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017.
- Conocer los factores psicosociales asociados a la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora de Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017.
- Proponer acciones para mejorar la promoción de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora de. Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017.

III. Marco teórico

Capítulo 1. Discapacidad

1.1. Discapacidad

Etimológicamente la palabra discapacidad viene de: Dis (del latín) que significa alteración, negación o contrariedad Capacidad (verbo latino capacitas) significa: aptitud o suficiencia para alguna cosa. Talento o disposición para comprender las cosas. De tal modo que podríamos definir la discapacidad como una alteración o insuficiencia para pensar o actuar. De acuerdo a esta definición etimológica se entiende que una discapacidad, modifica en forma negativa el proceso de pensamiento o actuación en aquella persona que la padece. Ahora pasemos a las definiciones establecidas por organismos nacionales e internacionales que se ocupan de su estudio, regulación, creación ejecución de programas de apoyo y superación tanto para la persona con discapacidad, como para sus familiares. (FECONORI, FECONORI, 2011)

Es el resultado de la interacción entre la persona con deficiencias y su entorno incapacitante. La discapacidad está enmarcada en las barreras latentes y perpetuas implantadas por la sociedad, que hacen imposible que las personas con discapacidad accedan a la vida social de manera activa, pasiva, directa o indirecta al igual que otro ser humano, la discapacidad por ende no es algo que radique en la persona como resultado de una deficiencia. (FECONORI, FECONORI, 2011)

1.2. Personas con discapacidad

Son aquella persona que por causas naturales o accidentales, se encuentra limitada para realizar actividades necesarias para el desempeño de las funciones físicas, mentales, sociales, ocupacionales o económicas, como consecuencia de una insuficiencia o deficiencia somática o psicológica. En ella se hace alusión al padecimiento de alguna deficiencia limitativa, sea cual sea su origen, y lo más importante, que se da en una persona con todo lo que esto conlleva, es decir una valoración y respeto por parte de la sociedad.

Desde el punto de vista médico, las personas son discapacitadas como consecuencia de sus insuficiencias fisiológicas o cognitivas Centra en el individuo las consecuencias del problema.

1.4. Tipos de discapacidad

1.4.1. Discapacidades sensoriales y de la comunicación

- Discapacidades para ver
- Discapacidades para oír
- Discapacidades para hablar (mudez)
- Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje.

1.4.2. Discapacidades motrices

- Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza
- Discapacidades de las extremidades superiores.

1.4.3. Discapacidades mentales

- Discapacidades intelectuales (retraso mental)
- Discapacidades conductuales y otras mentales subgrupo.

1.4.4. Discapacidad Motriz o Física

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultado de una posibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Se origina por una deficiencia, es decir, la pérdida o anomalía en la estructura anatómica de los sistemas osteo-articular (huesos y articulaciones) nerviosos o muscular.

Existe una limitación en el área motora o falta de control de movimientos, de funcionalidad y/o de sensibilidad, que impiden realizar las actividades de la vida diaria de manera independiente o realizarlas como las hace el común de las personas. Generalmente se presenta en las extremidades, aunque también se puede manifestar en todo el cuerpo y asociada a otras áreas.

1.5. Causas

Las deficiencias que originan cualquier discapacidad física pueden ser:

- **Genéticas:** Se puede transmitir de padre a hijos.
- **Congénitas:** Se refiere a las características o rasgos con los que nace un individuo y que no dependen solo de factores hereditarios, sino que son adquiridos durante la gestación.

- **Adquiridas:** Ocasionadas por algún accidente o enfermedad después del nacimiento.
- **Temporales:** Se trata de deficiencias adquiridas a consecuencias de algún accidente que provoca una inmovilidad limitada y cuyo pronóstico de recuperación es predecible, considerando aspectos como la inmovilidad, terapia física, etc.
- **Permanentes:** Aquellas cuyo diagnóstico no contempla mejoría independientemente del tratamiento.

Capítulo 2. Inclusión laboral

2.1. Inclusión

La Organización de las Naciones Unidas, en su programa Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, señala que la inclusión es “el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad (tal como el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo) se hace accesible para todos.

De acuerdo a lo anterior, la inclusión consiste en que el medio ambiente social esté adaptado para que todas las personas puedan desenvolverse en él sea cual sea su condición y sin obstáculos. Sin embargo, la inclusión no sólo debe darse a nivel social, sino también en otros niveles, tales como el cultural y el laboral.

2.2. Inclusión laboral

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todo los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (Inclusiva, 2013)

2.3. Avances y Limitantes en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Avances

Se han emprendido algunas acciones de sensibilización a los empleadores para la contratación a las personas con discapacidad y adecuar los espacios y puestos de trabajo para que estos puedan desempeñarse. En este sentido el Ministerio del Trabajo (MITRAB) realizó, en el 2012, foro con

personas con discapacidad y empleadores, con cobertura periodística a fin de que la noticia circulará y que los demás centros de trabajo puedan ver como ejemplo a aquellas empresas que si están cumpliendo con la legislación laboral.

Medidas positivas adoptadas por el MITRAB para mejorar el acceso a las personas con discapacidad al empleo:

En materia de orientar y sensibilizar, el Ministerio del Trabajo ha capacitado en Higiene y Seguridad laboral a 121 personas con discapacidad.

En el ámbito de consenso, desde el 2010 al 2013, se ha fortalecido la red interinstitucional de igualdad y no discriminación en el empleo, quien ahora tiene afiliadas a 30 instituciones, organizaciones de personas con discapacidad, gabinetes de la familia, la comunidad y la vida, con lo que se ha logrado la sensibilización y fortalecimiento de la legislación laboral a fin de impulsar una nueva cultura laboral, de respeto y cumplimiento efectivo de la igualdad de derechos y oportunidades.

Se ha logrado la inserción de personas con discapacidad a nivel nacional, a un total 365 personas con discapacidad del año 2010 al 2013.

En materia de inspección hay que destacar acciones recientes: en el año 2012 se establecieron 1,533 medidas correctivas en inspecciones laborales a nivel nacional, utilizando la guía técnica de inspección “Igualdad y no Discriminación”, con el objetivo de educar a los empleadores sobre la no discriminación en el empleo, y vigilar la correcta aplicación de la ley 763, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, haciéndose referencia que los centros de trabajo que tengan más de cincuenta trabajadores deberán contratar el 2% de personas con discapacidad en sus nóminas y en el caso que fueren menos de cincuenta trabajadores deberán contratar al menos una persona con discapacidad..

Limitaciones

En lo laboral se puede apreciar que los avances son más limitados. Según la información del Censo realizado por el Programa “Todos con voz”, el 48.58% de las personas con discapacidad está desempleada. Solamente el 12.29% goza de algún tipo de empleo. En un estudio realizado en 2010

por la Procuraduría de Defensa de los Derechos Humanos sobre el cumplimiento al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en 5 instituciones públicas se pudo comprobar lo siguiente:

Informe de fiscalización al cumplimiento del derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad en las instituciones del Estado. Del total de personas que trabajaban en esas cinco instituciones solamente el 0.9% eran personas con discapacidad, “lo que indica que las mismas no cumplen con lo establecido en la Ley” En 2009 en el centro de empleos del MITRAB, se recibieron un total de 5,000 solicitudes de empleo y de éstas solamente 28 correspondían a personas con discapacidad. De estas 5,000 personas se ubicaron en puestos de trabajo a 3,993; de las cuales ninguna era persona con discapacidad. El estudio mencionado afirma: “los organismos de personas con discapacidad son coincidentes en afirmar que son muy pocos los avances en materia de acceso al empleo”.

2.4. Condiciones para la inclusión (estructura física y social, exclusión)

Ordenanza municipal (ley202) Alcaldía de Estelí

Se refiere a la eliminación de barreras arquitectónicas para la libre accesibilidad física de las personas, especialmente las personas que tienen limitadas, determinadas capacidades. ES un principio constitucional que los nicaragüenses, especialmente aquellas personas en situación de discapacidad tienen derecho a la seguridad social y a libre acceso, es obligación de la municipalidad velar que este derecho se cumpla, a través de la eliminación y prevención de las barreras arquitectónicas.

A partir de la fecha queda terminantemente prohibido la construcción de edificios para uso público y privado, prestadores de servicios que no reúnan los requisitos establecidos en las normas mínimas de accesibilidad y que impidan la libre accesibilidad tales como: aceras, estancamientos, pasillos, rampas, baños, ascensores, escaleras, puertas, calles, andenes, cunetas, paredes, puentes peatonales y otras que impidan la libre accesibilidad. (Esteli, 2004)

2.5. Avances de la integración laboral en Nicaragua, Norma Técnica Obligatoria Nicaragüense

Objeto: es garantizar la accesibilidad, el uso de los bienes y servicios a todas aquellas personas que por diversas causas de forma permanente o transitoria se encuentran en situación de limitación o movilidad reducida, así como promover la existencia y utilización de ayudas de carácter técnico y servicios adecuados para mejorar la calidad de vida de dichas personas.

Campo de aplicación: la presente norma será de aplicación dentro del territorio de la Republica de Nicaragua, en el ámbito de aquellas actuaciones referentes a planteamiento, gestión o ejecución en materia de servicio, urbanismo, arquitectura, transporte y comunicación sensorial. En la infraestructura, tanto en nuevas construcciones como en intervenciones urbanas y arquitectónicas; realizadas por entidades públicas o privadas, cuya razón social sea natural o jurídica.

Normas para espacios arquitectónicos

Edificios públicos: son aquellos edificios donde su uso debe ser garantizado por todas las personas. Se consideran de este tipo los edificios o áreas dedicadas a servicios públicos como administración, educación, salud, comercio, espectáculos, culturales, deportivos, de transporte, estacionamientos y otros similares. En estos edificios, o las partes dedicadas a estos usos, debe ser accesible, en función de las características del mismo.

Acceso: Al menos uno de los accesos al interior de la edificación debe estar libre de barreras. Otra forma de lograr la accesibilidad de los edificios públicos o privados es mediante la utilización de elementos auxiliares, por ejemplo: plataformas elevadoras, en el caso de timbres de acceso, estos deben estar ubicados de forma que estén al alcance de las persona en sillas de ruedas.

Itinerarios: al menos uno de los itinerarios que comunique horizontalmente todas las dependencias y servicios del edificio, entre si y con el exterior, debe ser accesible los accesos peatonales dicho espacios deben cumplir las especificaciones requeridas para ser accesible y también contar con ascensores adaptados o practicable, según los casos, en todos los estacionamientos subterráneos.

Escaleras: cualquier tramo de escaleras de un itinerario peatonal debe ser complementado con una rampa. (Tecnico, 2004)

Capítulo 3. Evolución en la concepción y atención de la discapacidad

3.1. Historia

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades. Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo.

Las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción Social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad. Fue a principios del Siglo XV cuando se crearon los primeros psiquiátricos, cuya finalidad era la de rehabilitar las personas con discapacidad psíquica desde una perspectiva puramente médica. Sin embargo, ello llevó a un internamiento masivo y cronificado de estas personas. Como decía Foucault “Se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad, pero se fabricó la locura”.

Otras tipologías de discapacidad, como la física o la sensorial, se consideraban como punición de Dios, como una vergüenza, y por tanto ni se trataban ni se deseaba su inserción social. Simplemente se escondían. A principios del Siglo XX, la evolución del tratamiento médico a un enfoque más asistencial, generó la estigmatización de las personas con discapacidad que aún persiste en nuestra sociedad. Seguramente, habremos oído frases como: es un “enfermito”, “pobrecito”, “es que no sabrá hacerlo solo”, “es mejor que esté en un centro más protegido”, cuando se habla de una persona con discapacidad. Ante este panorama de desconocimiento, prejuicio y miedo a la diferencia, no es hasta mitad del Siglo XX cuando se reconoce que el contexto social es uno de los factores determinantes en el nivel de las limitaciones que la persona presenta, pudiendo potenciarlas o mitigarlas.

En la actualidad es posible hallar concurrencia de diferentes perspectivas y enfoques sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a las diferentes culturas, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción socio-laboral del sector.

En otras palabras, la sumatoria de la condición de salud más los factores personales (pobreza, falta educación, etc.) más los factores ambientales (un ambiente adverso) es igual a discapacidad. Esta definición aporta un gran cambio al concepto de discapacidad: se pasa de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial. De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

3.2. Salud y servicios de rehabilitación

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad afecta a entre un 10 y un 13% de la población mundial. En el ámbito de las Américas en particular, es un tema complejo que conlleva importantes repercusiones políticas, económicas y sociales. Conforme a las últimas cifras oficiales recogidas en 2003 a través de la ENDIS, 461.000 personas mayores de 6 años presentan algún tipo de discapacidad en Nicaragua, lo cual representa una prevalencia del 10.3%, (de un 11.3 % en el caso de las mujeres y de un 9.1 % para los hombres). (Salud, 2011)

En el campo de la Salud el país ciertamente cuenta con la normativa legal que protege los derechos de las personas con discapacidad.⁶⁰ A este nivel se pueden identificar una serie de acciones por parte del Gobierno que suponen un progreso para las personas con discapacidad. Por ejemplo, en 2008 el Ministerio de Salud firmó un convenio con el Sector de las Personas con Discapacidad y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, con el fin de fortalecer la atención de los programas de salud nacionales dirigida a las personas con discapacidad.

En cuanto a la gestión de Programas y Servicios por otro lado, se puede apreciar también un considerable avance.

En lo referido a rehabilitación para las PCD, el Gobierno está reactivando los programas de rehabilitación con base en la comunidad (RBC) en Managua a través del programa “Amor”.

Desde 2007 se está desarrollando también el programa “Operación Milagro” para personas con deficiencias visuales el cual, con la colaboración del Gobierno Cubano, ha establecido centros de atención oftalmológica en varias localidades para personas de escasos recursos, y a través del cual se han realizado más de 65.527 cirugías.

Por otro lado, aunque tímidamente, desde el año 2007 se ha empezado a abordar el tema del VIH en las personas con discapacidad. Se han iniciado diversas acciones, como la capacitación de líderes del sector de las personas con discapacidad sobre diversos aspectos de la enfermedad, o la reciente elaboración de materiales para la prevención del VIH en Braille y lenguaje de señas.

También se han actualizado o diseñado protocolos para mejorar la calidad de atención a las personas con discapacidades. Además, desde el 2007 unas 280 personas se han beneficiado de la entrega gratuita de prótesis por parte del Gobierno. El gobierno ha concedido también órtesis a unas 400 personas.

Pero, aun considerando que los avances en materia de Salud han sido notables, las personas con discapacidades todavía afrontan numerosas carencias y un sistema deficiente que no supe sus necesidades.

Estas deficiencias se traducen en:

- Una asistencia médica insuficiente e inadecuada
- Escasez de medicamentos adecuados a sus necesidades
- Atención médica especializada limitada
- Limitado o nulo acceso a los servicios de asistencia y rehabilitación
- Muchas personas con discapacidad fallecen por una falta de atención adecuada

Prueba de ello son las cifras recopiladas en 2003, que indican que un 60% de las personas con discapacidad residentes en un área urbana reciben asistencia médica, mientras que un 48% de los residentes en zonas rurales la reciben.

Un 20% requiere ayuda auxiliar y un 18% servicios especializados. En el año en el que fue realizada la encuesta un 56% de las personas con discapacidad había utilizado un servicio de salud y un 2% un centro de rehabilitación.⁶⁴ Un 61% de las PCD urbanas utilizaron servicios frente a sólo un 49% de las PCD viviendo en un 64 Discapacidad, Salud de las personas con discapacidad, Organización Mundial de la Salud medio rural. Las razones de este menor porcentaje: dificultad de acceso debido a la lejanía y los bajos ingresos económicos. El 75% del coste de los medicamentos recae sobre la persona con discapacidad o sus familiares. El 87% de las personas con discapacidad manifestó tener al menos una necesidad en el momento en el que se realizó la encuesta.

En el caso de las mujeres, un 48% declaró tener necesidades insatisfechas frente a un 36% en el caso de los hombres. En cuanto a servicios, más hombres declararon tener necesidades a este respecto (22%) frente a un 14% de mujeres. Sin olvidar que los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad están ampliamente ignorados.

Asimismo las necesidades reflejadas en la Figura 4 corroboran las serias necesidades que este colectivo aún enfrenta. De las PCD que declararon tener alguna necesidad, el 43% no tiene acceso a las medicinas prescritas, el 20% no recibe ayudas auxiliares (anteojos por ejemplo) y el 18% carece de servicios especializados. Un 5% se declaró no satisfecho en sus necesidades respecto a la alimentación. (Ministerio de Salud, 2010)

3.3. Educación

En lo que concierne al campo de la Educación, se pueden apreciar ciertos progresos:

En el 2006 se inició una campaña de alfabetización basada en el método cubano “Yo sí puedo”, que alcanza 100 de los 153 municipios del país, la cual, entre otros grupos, pretende beneficiar a las PCD. No obstante, este proceso educativo aún no da cobertura a los diversos tipos de discapacidades sensoriales, aunque sí que empieza a ofrecer guías e instrumentos en lenguaje Braille por ejemplo, incorporando así a las personas no videntes.

A su vez, se están introduciendo también los primeros programas digitales de alfabetización para estas personas que tienen deficiencias visuales.

Por otro lado, el MINED ha incrementado el acceso, calidad y cobertura para los niños y niñas con discapacidades. Desde 1990 ha promovido la integración de los niños(as) con NEE (necesidades educativas especiales) en las escuelas regulares con el propósito de erradicar la segregación y fomentar la equidad y la participación igualitaria de estos niños(as).

Según fuentes oficiales de 2004, el 70.94% de alumnos con NEE se inscribieron en escuelas de educación especial y un 29.5% de alumnos con NEE se matricularon en escuelas regulares con programas de integración. Existen 631 escuelas comunes que realizan integración y que acogen a un total de 1400 alumnos con NEE (40 imparten el nivel preescolar, 590 primaria y 1 educación secundaria)

Dentro de estas escuelas de educación regular, se han abierto las llamadas “Aulas Integradas”, donde se organizan a los estudiantes con discapacidad en pequeños grupos según el tipo de discapacidad.

Actualmente el MINED está realizando un proceso de revisión de sus políticas educativas con el fin de garantizar un mayor acceso a la educación e inclusión de las personas con discapacidad.

Sin embargo, a pesar de éstas y otras mejoras observadas, y de la legislación vigente en esta materia (que teóricamente garantiza su educación) aún existe un elevado nivel de analfabetismo entre las PCD.

Aún existe un alto nivel de analfabetismo entre las PCD, y más en concreto en las zonas rurales y las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 34 años. Se estima que un 44% de las personas con discapacidad son analfabetas, mientras que el porcentaje de analfabetismo entre la población total (de 15 años y más) es del 22%. Este factor constituye obviamente un factor de exclusión para su integración a la vida social y laboral.

Aquellas PCD que acceden a la educación, difícilmente permanecen en el sistema, siendo 4.3 el promedio de años de educación de este sector de la población. De hecho, la oferta de educación secundaria y superior para estas personas es muy limitada, o no siempre accesible, por lo tanto, en términos generales, el nivel escolar de jóvenes y adultos es bajo entre la población con discapacidad.

Adicionalmente, aún existen muchos déficits en lo que se refiere a servicios educativos. Las escuelas inclusivas carecen de suficientes recursos y, por lo general, aún no están debidamente dispuestas para acoger alumnos con todo tipo de discapacidad: Por un lado, la proporción de educadores capacitados para la educación especial (en Braille para ciegos, la lengua para sordos, educación para personas con limitaciones intelectuales o educación inclusiva, por ejemplo), es exigua. Por otro lado, el financiamiento para el material didáctico educativo requerido es igualmente insuficiente. Además, las barreras arquitectónicas en la infraestructura escolar son otro gran obstáculo que las personas con discapacidad enfrentan. Un ejemplo de ello es el colegio Nuestra Señora de la Paz acoge a 470 estudiantes de los cuales 16 tienen algún tipo de discapacidad. El centro no dispone de educadores especializados y su infraestructura no está adaptada para que estos alumnos puedan acceder. Tal y como señala Sonia Rodríguez, una de las docentes, “Es necesario que el MINED aplique las normas técnicas de accesibilidad para poder crear condiciones en los centros educativos, pero también en el tema de la capacitación de maestros”.

3.4. Seguridad social

En lo que respecta a las pensiones, a través del Instituto de Seguridad Social, el Gobierno ha incrementado las pensiones de más de 20.000 víctimas de guerra desde Agosto de 2008. A este respecto, FECONORI está actualmente trabajando para lograr una Reforma del proyecto de la Ley de Pensiones de Gracia con el fin de conseguir más ayudas para las personas aquejadas de discapacidad severa. Su propósito es que todas estas personas reciban la cantidad equivalente al salario mínimo (unos 2.600 Córdobas).

No obstante, la cobertura de la Seguridad Social es baja. La proporción de PCD que recibe algún tipo de donación, renta o becas es muy reducida. Las pensiones por viudez constituyen unos 21%, seguidas por pensiones especiales (15%), por accidentes laborales (14%) y a consecuencia de la guerra (11%). (FEMUCADI, 2011)

3.5. Económico

La problemática de la discapacidad en Nicaragua se ha de enmarcar en el ámbito de un país que se sitúa entre los más pobres de América Latina, en el cual el 48% de la población vive por debajo de la línea nacional de pobreza y un 17% en la extrema pobreza y donde el desempleo alcanza una tasa del 8.2%. Un país cuyo índice de desigualdad (54 de 1 a 100 según el índice de Gini), es uno de los más elevados de Latinoamérica mientras que su índice de Desarrollo Humano es 0.69, lo

cual le sitúa en el lugar 124 (entre un total de 182 países) y en el segundo más bajo de Centroamérica. (FEMUCADI, 2011)

Capítulo 4. Marco legal

A lo largo de las últimas décadas Nicaragua se ha sumado a una serie de acuerdos, declaraciones y tratados de carácter internacional que reconocen los derechos de las personas con discapacidad, comprometiéndose así (en teoría) a cumplir sus funciones para que sean ejercidos y respetados. Durante el año 2007 la Asamblea Nacional firma primeramente y ratifica después la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, comprometiéndose de este modo a promulgar una serie de leyes que faciliten la inserción de las personas con discapacidad en la sociedad.

En 2008 Nicaragua firmó también el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en 2010 lo ratificó La Procuraduría Especial de Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad (PEPD) y FECONORI firman un convenio de cooperación en 2009 que, entre otros objetivos, persigue la creación de un Comité de Seguimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

4.1. Leyes internacionales

Existen leyes internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad, donde los países del mundo están obligados a cumplir estas leyes y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad sin importar el tipo de discapacidad que la persona presente, entre las leyes internacionales que sobresalen encontramos:

Ley de los derechos de las personas con Discapacidad

La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equipar sus oportunidades de inclusión a la sociedad sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida. (nacional, 2011)

Ley General para la inclusión de las personas con Discapacidad

Contempla: Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable.
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad. (Mexico, 2015)
- III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.
- IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten.
- V. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado.
- VI. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

4.2. Tratados

Los principales tratados internacionales de derechos humanos

1. Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.
2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.
3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4.3. Convenciones y Legislación

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Esta convención reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otra persona, y que estos derechos incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. (Interamericana).

Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad.

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
(Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008

Se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual de un espectro y matices muy amplios— no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente. En todo caso, sería responsabilidad de la sociedad propiciar la participación y desarrollo de la persona en diferentes ámbitos.

4.4. Ley de los derechos de las personas con discapacidad ley 763.

La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a las sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la constitución política de la republica de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.

Establecer y aplicar las políticas públicas a través de las dependencias y entidades del Gobierno Federal, que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Desde agosto 2006 a marzo 2009, durante esta fase las organizaciones de personas con discapacidad presentaron a las distintas fuerzas políticas del país la necesidad de reformar la ley 202 que tenía un enfoque biomédico y no contaba con un enfoque de atención integral de la persona con discapacidad; y carecía de mecanismos para su aplicación carente de recursos para su aplicación y huérfana de una estructura orgánica institucional integral.

En diciembre del 2006 las naciones unidas adopto la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad , primer tratado de derechos humanos del siglo XXI y cuyo contenido constituye un hito en torno al cambio de paradigmas hacia las personas con discapacidad, lo que sirvió para que, en Nicaragua las organizaciones de personas con discapacidad se apropiaran de su contenido y promovieran en forma decidida su ratificación como país, incidiendo para ello ante las instituciones correspondiente: Ministerio de relaciones exteriores, presidencia de la república y parlamento nicaragüense.

En abril del 2008 con la convención como referente se inició el proceso de construcción de la propuesta de reforma a la ley 202, para lo cual las organizaciones aglutinadas en FECONORI, se dispusieron a realizar un proceso de consulta que significo la realización de 7 foros (6 regionales y 1 nacional). Los foros contaron con la participación de las instituciones públicas nacionales, alcaldías y otros sectores sociales.

El 25 de marzo del 2009, las personas con discapacidad marcharon hacia el parlamento para entregar ante la primera secretaria la propuesta o iniciativa ciudadana Ley para la igualdad de los derechos de las personas con discapacidad. El 01 y 02 de agosto del 2011 se dio la publicación en la gaceta diario oficial número 142y 143 la ley de los derechos de las personas con discapacidad ley 763. Y el 5 de noviembre de este mismo año entra en vigencia la ley. (FECONORI, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, 2011)

En aras de abordar los aspectos principales de la Ley, nos enfocaremos en los capítulos que tienen que ver con la responsabilidad del Estado para impulsar medidas de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Por ello abordaremos accesibilidad, derechos civiles y políticos, derechos laborales, educación, salud, y por ultimo cultura, deporte y recreación.

Accesibilidad

Constituye el capítulo II de la Ley 763 y engloba 13 artículos donde se expresa:

a) que las edificaciones públicas y privadas sean accesibles mediante, la aplicación obligatoria de aplicación obligatoria la Norma Técnica No. 12006-04

"Norma Técnica Obligatoria Nicaragüense de Accesibilidad"; b) se debe garantizar que las vías de tránsito y áreas de uso públicas, estén libres de obstáculos que restrinjan el libre desplazamiento de las personas con discapacidad; c) se debe garantizar que en las salas de espectáculo de actividades deportivas, recreativas, culturales se destinen espacios reservados con condiciones adecuadas para las personas con discapacidad; d) se debe crear condiciones para que las personas con discapacidad accedan a los medios de transporte terrestre, aéreo y acuático y además tengan un descuento del 50% en los pasajes.; e) que los programas informativos televisivos cuenten con recuadro de intérpretes o mensajes escritos, para garantizar que las personas con deficiencias auditivas tengan acceso a información oportuna; entre otros.

Derechos Civiles y Políticos

Corresponde al Capítulo III de la Ley 763 que está compuesto de 12 artículos (del artículo 22 al artículo 33) en donde se expresan derechos generales que también están consignados para todos los nicaragüenses en la constitución y otras leyes de la república tales como el derecho a inscribirse en el registro público, el derecho a desplazamiento, el derecho a la libertad, el derecho a la privacidad, a contraer matrimonios, entre otros. En este capítulo vemos como un derecho específico vinculado a la necesidad de medidas de equiparación de oportunidades el artículo 29 que trata del derecho a ejercer el voto, donde se plantea la necesidad de una serie de medidas, aunque todavía de manera muy general, para que las personas con discapacidad puedan ejercer este derecho en igualdad al resto de personas.

Derechos Laborales

Corresponde al capítulo IV de la Ley 763 que engloba cuatro artículos (del artículo 34 al artículo 37) en donde se expresa que el Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales, que los empleadores adapten el entorno para que las personas con discapacidad puedan trabajar adecuadamente. El aspecto clave lo constituye el artículo 36 de las

contrataciones laborales donde se exige a las empresas públicas y privadas que tienen más de diez trabajadores que se incluya obligatoriamente a personas con discapacidad en sus nóminas laborales. Las empresas que tienen 50 o más trabajadores deberán tener al menos el 2% de personas con discapacidad entre sus trabajadores y las empresas que tienen más de 10 trabajadores pero menos de 50 deberán contar entre sus filas al menos un trabajador con discapacidad.

Salud

Corresponde al Capítulo VI de la Ley 763 que está compuesto de 9 artículos (del artículo 38 al artículo 46). Aquí se expresa que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel de salud, se les debe asegurar una salud gratuita, de calidad, con calidez humana, asequible, especializada y pertinente de acuerdo con el tipo de discapacidad.

Asimismo el Estado por medio del MINSA, deberá asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder a los materiales de reposición periódica y medios auxiliares. En el campo de la prevención el Estado impulsará las medias apropiadas para evitar los factores que propicien la aparición de discapacidad. El MINSA diseñará y ejecutará los programas para la orientación, prevención, detección, estimulación temprana, atención integral y rehabilitación para las diferentes discapacidad.

Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Corresponde al capítulo XI de la Ley 763 y contiene 4 artículos. Se define al Consejo como el órgano rector de carácter interinstitucional, normativo, consultivo y evaluativo que desarrollará las políticas y articulará las acciones del Estado dirigidas a favor de las personas con discapacidad. Entre otras de sus funciones está la de reglamentar la Ley 763 y lo componen 20 delegados, entre ellos delegados de las instituciones estatales que tienen que ver con el sector y con las medidas de equiparación de oportunidades, de las asociaciones de municipio, de los consejos de las regiones autónomas, del Consejo Nacional de Universidades (CNU), del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), y tres delegados de las organizaciones de personas con discapacidad. Le corresponde al presidente de la República designar la persona que lo coordine.

Capítulo 5. El trabajo social y la inclusión laboral

5.1. Relación entre el Trabajo Social y la Inclusión Laboral

Se entiende a la discapacidad como una construcción social, a partir de vivencias, percepciones, y significaciones subjetivas generadas por la secuela incapacitante, que afecta las relaciones humanas, construyéndose en las relaciones sociales entre las personas, entre los grupos, en el tejido social. Se construye en las decisiones que tomamos, en las actitudes que asumimos, en la manera que construimos y estructuramos el entorno físico, social, cultural e ideológico en el que nos desenvolvemos.

El/la Trabajador/ra Social inserto/a en un equipo de atención integra a las personas con discapacidad realiza un abordaje micro y macro social orientado al desarrollo de las actitudes que favorezcan la inclusión social de estas personas en todas las áreas de su vida.

Entendiendo por abordaje personalizado-familia-social al abordaje de la situación de discapacidad de la persona que afecta la situación familiar y personal en los aspectos sociales, y a través de la familia hacia la sociedad.

El abordaje colectivo social (institucional, interinstitucional e intersectorial) se refiere a la inclusión del trabajo disciplinario en procesos colectivos a favor de las personas con discapacidad, en lo que es necesario intervenir articulando acciones y estrategias de abordaje con diferentes instituciones y sectores sociales.

El/la Trabajador/a Social interviene en aquellas dimensiones sociales que determinan las condiciones de vida de las personas, para eliminar o minimizar barreras sociales, o para generar, fortalecer o proveer facilitadores sociales del mismo. Acompañando en este proceso a la persona y la familia utilizando las estrategias disciplinarias que le son propias, para la resolución de la tensión social a que está expuesta, y para que asuma los desafíos planteados por la presencia de la discapacidad, superándolos alcanzando autonomía y la consiguiente integración e inclusión social laboral.

El/la Trabajador/a Social interviene o acompaña en los procesos y situaciones sociales que vive la persona con discapacidad, en torno a todos los aspectos de su vida. Aspectos que se convertirán en objeto de intervención profesional siempre que sean facilitadores u obstáculos de inclusión social en relación al perfil institucional, susceptible de ser trabajados.

Interviene en la situación social-contextual de la persona con discapacidad, y no en la problemática social, orientando su quehacer profesional, al desarrollo de las capacidades, recursos, y alternativas posibles de la persona, su familia y la comunidad, para la construcción de procesos sociales saludables orientados a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad

IV. Diseño metodológico

El objetivo principal de este acápite está orientado a dar una clara y precisa descripción acerca del desarrollo de los métodos empleados en el estudio, el cual se realizó con un enfoque filosófico cualitativo, este permitió una clara descripción de cada uno de los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas a personas que presentan una discapacidad física motora y tienen un trabajo formal así mismo a los empleadores y compañeros de trabajos.

4.1. Método

El método de investigación empleado en el siguiente estudio es de carácter observacional, ya que para seleccionar la muestra tanto de empleados como de la empresa que nos facilitaron información se partió de la observación, para así contrastar los resultados con la realidad en la que se desempeñan las personas con discapacidad física-motora en su área laboral, las condiciones y las diferentes situaciones que enfrentan en su trabajo, así mismo las condiciones que ofrecen las empresas para que ellos puedan desarrollar su trabajo de manera más eficiente. La observación es, por tanto, un instrumento básico para el logro empírico de nuestros objetivos, constituye uno de los aspectos importantes del método científico.

4.1.1. Características de la observación científica

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- Es planificada sistemáticamente (¿qué se observa, cómo y cuándo?).
- Es controlada y relacionada con proposiciones más generales en vez de ser presentada como una serie de curiosidades interesantes.
- Está sujeta a comprobaciones laboral en personas con discapacidad física-motora en Drew Estate Tobacco Company, S.A de validez y fiabilidad.

4.2. Nivel de profundidad del conocimiento

El nivel de profundidad del conocimiento empleado corresponde al tipo descriptivo, ya que busca especificar las propiedades importantes y relevantes de las experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company, S.A

A través de una investigación descriptiva se espera responder y dar salida a las preguntas de investigación y obtener resultados objetivos. Así mismo, busca medir o evaluar los aspectos, dimensiones o componentes más relevantes sobre las experiencias de inserción.

4.3. El tiempo

Tomando en cuenta el tiempo de ocurrencia de los hechos y el registro de la información este estudio es retrospectivo ya que se desarrolló en un periodo longitudinal en el tiempo, se analizó el presente, pero con datos del pasado. Su inicio es posterior a los hechos estudiados

4.4. Relaciones entre las variables

De acuerdo a la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista 2006, el tipo de estudio es correlacional ya que este diseño describe las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables

Los estudios descriptivos, permiten detallar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (Roberto Hernandez Sampieri, 1991, pág. 188).

4.5. Alcance de los resultados

Según el alcance de los resultados la investigación es descriptiva, ya que estudia factores relacionados con determinado fenómeno, sus características, propiedades y rasgos importantes. (Canales, 1996)

4.6. Enfoque filosófico

El estudio está diseñado como una investigación cualitativa, es una exploración la cual resulta apropiada cuando el investigador se interesa por el significado de las experiencias y valores humanos, el punto de vista interno e individual de las personas y el ambiente natural en el que ocurre el fenómeno estudiado; el proceso cualitativo no es lineal, sino interactivo o recurrente, las supuestas etapas en realidad son acciones para adentrarnos en el problema de investigación (Roberto Hernandez Sampieri, 1991)

De acuerdo con Sampieri el enfoque cualitativo lo que busca es obtener datos, los cuales se convertirán en información de personas, seres vivos, contextos o situaciones a profundidad; en las que son “formas de expresión” de cada uno de ellos. Al tratarse de seres humanos los datos que resaltan son pensamientos, experiencias, percepciones, imágenes, creencias, emociones, interacciones, ya sea de manera individual o colectiva.

4.6.1. Características del método cualitativo

- El investigador plantea un problema, pero no sigue un proceso claramente definido
- La investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas.
- El enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad.
- Es naturalista por que estudia los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales.
- Es interpretativo pues este intenta encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas le otorguen. (Roberto Hernandez Sampieri, 1991).

4.7. Generalización (espacio inferencial)

En el ámbito de las Ciencias Sociales la presente investigación es descriptiva ya que requiere de un considerable conocimiento del área que se investiga para poder formular las preguntas específicas que busca responder, y se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito, está se fundamenta en la aplicación del enfoque cualitativo, promueve la aplicación completa. Es de carácter explicativo y se orienta por una generalización naturalista para construir y probar teorías.

4.8. Tipo de estudio

De acuerdo al diseño metodológico, el tipo de estudio es descriptivo (López, 2006), el tipo de estudio es correlacional. Por el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, el estudio es retrospectivo, por el período y secuencia del estudio es transversal y según el análisis y alcance de los resultados, es analítico (Canales, 1996)

4.8.1. Área del estudio

Área geográfica (donde se ubica el estudio)

El estudio se realizará en Drew Estate Tobacco Company, S.A, la cual es reconocida como la fábrica de puros más grande del mundo, certificada por la prestigiosa revista especializada Cigar Aficionado. La tabacalera ubicada en Estelí, en el norte de Nicaragua, produce por día 95,000 unidades de puros. Drew Estate Tobacco Company exporta anual 20 millones de unidades de puro, siendo el principal mercado Estados Unidos. Esto se debe en gran parte a la mano de obra calificada entre los cuales se encuentran empleadas personas con discapacidad física-motora con los cuales se realizó el estudio.

4.8.2. Área de conocimiento

El área de conocimiento del estudio está relacionada a las ciencias sociales abordando aspectos de experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad física-motora en el marco de la línea de investigación del Departamento de Humanidades, Enfoque psicosocial de la salud pública en el tema de vulnerabilidad de grupos y sectores, específicamente con personas con discapacidad física.

4.8.3. Universo y muestra

Para el desarrollo de la investigación y por sus características particulares, la población objeto de estudio fue definida por el número de personas con discapacidad física del municipio de Estelí lo cual corresponde a 13, 600 personas con capacidades diferentes (auditivas, no videntes, extremidades y otras discapacidades)

Debido a la naturaleza de este estudio no es necesario extraer una muestra representativa de una población, sino una muestra teórica, se cree conveniente focalizar la investigación en un grupo específico, se procedió a investigar exclusivamente con los empleados que presenten alguna discapacidad física-motora y que trabajen en la empresa Drew State Tobacco Company S.A. de los cuales obtuvimos 9 personas, además de 7 compañeros de trabajos y la empresa representada por la responsable de RRHH.

4.8.4. Criterios de selección de la muestra

Una vez obtenido el permiso de la empresa para aplicar los instrumentos de investigación, la selección de la muestra se hizo en respuesta a las preguntas de investigación; lo cual es coherente con los objetivos y el enfoque metodológico de nuestro estudio, además se identificaron los siguientes criterios de selección de los participantes.

Empleados

- Que tengan una discapacidad física relacionada con la discapacidad físico-motora.
- Que estén de acuerdo con brindarnos la información adecuada para nuestra investigación.
- Que actualmente este empleado en Drew Estate Tobacco Company S.A
- Que resida en el municipio de Estelí
- Persona en edad laboral
- Dificultad y accesibilidad laboral

Compañeros de trabajo

- Que actualmente estén empleados en Drew Estate Tobacco Company S.A
- Persona en edad laboral
- Que estén de acuerdo con brindarnos la información adecuada para nuestra investigación.
- Que tengan compañeros de trabajo con discapacidad física-motora.

Empresas

- Que este ubicada en el municipio de Estelí Nicaragua
- Que tengan empleados con discapacidad física motora
- Que nos brinden acceso para realizar nuestra investigación
- Que cuenten con la estructura y condiciones adecuadas para contratar a una persona con discapacidad físico-motora

4.8.5. Caracterización de la muestra

En este estudio se contó con la participación de 17 personas, 16 de ellos son trabajadores de las diferentes áreas de producción del tabaco en la empresa Drew Estate, son personas de escasos recursos que vienen de diferentes departamentos de la zona norte de Estelí, pero actualmente residen en el municipio, llevan trabajando en la empresa de 1 a 7 años aproximadamente, sus edades comprenden entre 18 y 47 años, 11 de los cuales son mujeres y 6 varones, cabe mencionar que las personas con discapacidad física- motora no tienen familias numerosas ya que ninguna posee más de dos hijos a cargo.

4.9. Matriz de Categorías y sub categorías

OBJETIVOS	CATEGORÍA	DEFINICIÓN DE LA CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	COMPONENTES DEL INSTRUMENTOS (preguntas o aspectos)	TECNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	INFORMANTES
<p>Objetivo Específico 1</p> <p>Describir las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad física en el proceso de inclusión laboral en el municipio de Estelí.</p>	Condiciones de accesibilidad	Accesibilidad: es aquella característica del urbanismo, de las edificaciones, del sistema de transporte, los servicios y medios de comunicación sensorial; que permite su uso a cualquier persona con independencia de su condición física o sensorial (MTI, 2004)	Personas con discapacidad Inclusión laboral	<p>¿Considera que la empresa donde usted trabaja cuenta con las condiciones físicas para desarrollar su trabajo?</p> <p>¿Ha estado dispuesta la empresa a hacer cambios en su infraestructura para incluir a personas con discapacidad?</p> <p>¿Tiene usted conocimientos de las diferentes leyes o normas existentes sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad?</p>	Entrevista estructurada y Observación no participante	Empresarios Empleados
<p>Objetivo específico 2</p> <p>Valorar el impacto socioeconómico de la inclusión laboral en personas con discapacidad física de Estelí.</p>	Impacto socioeconómico	Es el desarrollo personal, es decir, con la posibilidad de aprender distintas cosas, la realización personal y la adquisición de conocimientos; y con el aumento de la cantidad y de la calidad de las relaciones interpersonales.	Inclusión laboral Personas con discapacidad física	<p>¿Cómo ha cambiado su vida económicamente a partir de que se encuentra trabajando?</p> <p>¿Considera usted que ha existido un cambio en sus relaciones personales a partir de que se encuentra trabajado?</p> <p>¿Qué nuevos aprendizajes ha adquirido a raíz de que se encuentra empleado?</p>	Entrevista estructurada	Personas con discapacidad física

		El principal impacto se da en el bienestar material, es decir, la disposición de dinero para comprar lo necesario, tener una vivienda y un lugar de trabajo adecuado		¿En que ha mejorado su calidad de vida a raíz de que se encuentra empleado?		
Objetivo específico 3 Conocer los factores sociales asociados a la inclusión laboral en personas con discapacidad física de Estelí.	Factores Sociales	Los factores se refieren a las actividades, deseos, expectativas, grados de inteligencia y educación de las personas de una determinada sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión Laboral • Personas con discapacidad • Discapacidad Física 	¿Qué criterios se toman en cuenta para contratar a una persona con discapacidad? ¿Cuáles son los temores que enfrentan al contratar a una persona con discapacidad? ¿Cuáles son las limitantes para contratar personas con discapacidad? ¿Cuál es la diferencia entre contratar a una persona con discapacidad y una persona sin discapacidad?	Entrevista estructurada	RAB Familiars de PCD Personas con discapacidad.
Objetivo específico 4 Proponer acciones para mejorar la promoción de la inclusión laboral a personas con discapacidad de la ciudad de Estelí	Acciones de promoción de la inclusión laboral.	Es cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución”. OIT	Propuestas de acción	¿Cuáles son las limitantes? ¿Cuáles son los factores facilitadores para la inclusión laboral? ¿Cómo le gustaría que fuera la inclusión laboral? ¿Qué nivel de conocimientos se tiene sobre las leyes de inclusión laboral?	Listado libre	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores • MITRAB

4.10. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas aplicadas en el presente estudio fueron: la entrevista a profundidad, listado libre y la observación no participante, los cuales fueron dirigidos con un enfoque cualitativo.

4.11. Descripción de las técnicas

4.11.1. La entrevista estructurada

La entrevista estructurada o preparada es la más estática y rígida de todas, ya que se basa en una serie de preguntas predeterminadas e invariables que deben responder todos los aspirantes a un determinado puesto.

La entrevista tiene tres momentos:

1. La preparación del trabajo
2. La entrevista propiamente dicha
3. La edición-posproducción

El objetivo de la entrevista estructurada es identificar actitudes, valores y puntos de vista del actor social desde su óptica en diferentes contextos además de identificar conductas que los actores desarrollan y posibles motivaciones ligadas a las mismas también comprender procesos de interacción grupal/social.

Entrevistador:

- Explica objetivo y motivación del estudio
- Evitar parecer superior para hacer que el entrevistado se sienta cómodo
- Establece relación equilibrada entre familiaridad y profesionalidad
- No aceptar respuestas cortas de “sí”, “no”
- Ser imparcial y objetivo Ritmo de la entrevista en función de las respuestas

Entrevistado

- Cada entrevistado recibe su propio conjunto de preguntas
- Orden y formato puede diferir de uno a otro
- Respuestas (Abiertas, Grabadas) (Valles, Técnicas cualitativas de investigación social, Madrid, Síntesis, 1997)

4.11.2. Observación no participante

En la observación externa o no participante, el investigador se mantiene al margen del fenómeno estudiado, como un espectador pasivo, que se limita a registrar la información que aparece ante él, sin interacción, ni implicación alguna. Se evita la relación directa con el fenómeno, pretendiendo obtener la máxima objetividad y veracidad posible. Este modo de observar es muy apropiado para el estudio de reuniones, manifestaciones, asambleas, etc., y en general para la observación de actividades periódicas de grupos sociales más que para el estudio de su estructura y vida cotidiana.

4.11.3. Listado Libre

El propósito es generar una lista de palabras que llevan a reconocer y definir dominios culturales relevantes a un tema en particular. Parten de la exposición de cada informante ante un mismo estímulo y Produce datos cualitativos cuantificables.

La técnica de listados libres tiene como propósito generar una lista de palabras que llevan a reconocer y definir dominios culturales relevantes a un tema en particular.

4.11.3. Procedimientos para la recolección de datos e información

Los instrumentos de investigación se aplicaron a personas trabajadoras que presentan discapacidad, compañeros de trabajo y a la empresa.

La entrevista a estructurada

Se decidió elaborar dos entrevistas, una para trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad físico motora, esta entrevista constaba con 16 preguntas previamente elaboradas y validadas, en donde se mencionaban aspectos sobre su experiencia como trabajador en la empresa, relaciones interpersonales, impacto socio económico etc. En esta participaron 9 trabajadores con discapacidad física motora.

La otra entrevista era dirigida a la empresa, se la aplico a la responsable de RRHH, esta contenía 10 preguntas las cuales se considero, darian salida a los objetivos anteriormente descritos.

Listado libre

Este instrumento se le aplico a 7 compañeros de trabajo, aquí se trataba de analizar cómo es la experiencia de los trabajadores de Drew Estate, al trabajar con personas con discapacidad física motora.

En este instrumento Se solicita a los informantes que indiquen cuáles palabras (o frases) se le vienen a la mente cuando escucha las pregunta generadora, una vez enlistadas las palabras se pide que indique porqué asoció a la palabra generadora cada una de sus respuestas.

Observación no participante

Se elaboró una guía de observación con criterios que se considera debe de poseer la empresa para que personas con discapacidad física motora puedan laborar en las mejores condiciones, criterios de accesibilidad, espacios de trabajos, servicios higiénicos adecuados etc.

4.12. Plan de tabulación y análisis estadístico

Tomando en cuenta los objetivos específicos y las categorías operativas se expresaran los valores o magnitudes por medio de tablas. En donde se generara información cualitativa

Una vez ingresados los datos en la tabulación se pasa al procesamiento de la información obtenida, el cual se realiza una vez terminada la crítica.se hará el procesamiento de forma sistematizada, con el fin de que la información presentada sea más fácil de analizar, elaborar los gráficos, sacar conclusiones, y hacer posibles recomendaciones.

Se tomara en cuenta la elaboración de tablas de frecuencia o distribuciones, que se forman al ordenar la información a manera de cuadros. Con estos resultados re elaborará un resumen

4.12.1. Análisis de la Información

Después de haber implementado los instrumentos relacionados con esta investigación (Entrevistas a estructurada, Listado Libre, Observación no participante) se procedió a la trascripción de todos los instrumentos y respuestas en formato Word, para un mejor análisis y comprensión de los

resultados obtenidos. Posteriormente se elaboró tablas en formato Excel para el procesamiento y triangulación de los datos.

Los resultados obtenidos fueron analizados a través del sistema de categorías y análisis de contenido, el cual consiste en a la revisión de la teoría existente referente al tema y a la selección de lo competente al estudio partiendo de los objetivos, categorías y subcategorías previamente establecidas.

Con el propósito de dar mayor confiabilidad al estudio , se hizo uso también de la triangulación, ya que esta permite darle estructura a los datos, lo que implica organizar las unidades, las categorías y subcategorías, comprendiendo a profundidad el contexto que rodea los datos, además permitió interpretar y evaluar los ambientes, situaciones, hechos y fenómenos.

Esta técnica permitió comprobar si los datos obtenidos por medio de los diferentes instrumentos de información establecen relación o difieren entre sí. En este sentido se realizó un análisis comparativo de las respuestas de cada uno de los colaboradores, los cuales posteriormente fueron interpretados.

4.12.2 Pasos del Estudio

- **Preparación:** Incluye la reflexión inicial, la definición del área problemática y el diseño inicial del estudio, el cual fue susceptible a modificaciones posteriormente. Todo en base a la revisión previa de la literatura para el fortalecimiento de la idea.
- **Revisión de la Literatura:** En este paso se realizó selección de literatura especializada y pertinente al ámbito del estudio, también accedimos a diferentes leyes y normativas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora.
- **Trabajo de campo:** constituyo el proceso de entrar en el campo, siendo transparentes en la presentación, el encuentro con los participantes del estudio. Incluyó la implementación de las técnicas y recogida de información.
- **Fase analítica:** procesamiento y análisis de datos, mediante diversas técnicas, también se hizo una discusión permanente entre los datos y la teoría.

➤ **Fase informativa:** consiste en la presentación de los principales resultados, de modo coherente por medio de la elaboración del presente documento.

4.12.3 Consideraciones éticas de la investigación

Es importante tener en cuenta que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar, cabe mencionar que durante todo el proceso investigativo se consultó a cada uno de los participantes con antelación, se les explico el motivo de la investigación y sus fines, se obtuvo aprobación para aplicar cada instrumento así como para cada fotografía a través de un consentimiento informado.

4.12.3.1 Consideraciones de los instrumentos utilizados

Cada uno de los instrumentos utilizados se aplicó en lugares apropiados dentro de las instalaciones de la empresa Drew Estate que presta las condiciones básicas para la facilitación de los encuentros con los participantes.

Las entrevistas al responsable de recursos humanos y personas con discapacidad seleccionado, se aplicó en las instalaciones de Drew Estate, el listado libre a compañeros de trabajo se realizó en cada área de trabajo y la guía de observación se llevó a cabo en todas las instalaciones de las empresa.

Toda la información fue resguardada en Excel y Word para el proceso de trabajo de la investigación, codificando cada instrumento según la tabla de sub categorías, todo bajo reglas de confidencialidad.

4.12.3.2 Contrato de investigación (Consentimiento informado)

El contrato de investigación para este estudio fue de vital importancia porque al tratarse de una investigación cualitativa es determinante la interacción entre el investigador y los investigados. El proceso de contrato se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se brindó información a los participantes sobre las generalidades de la investigación: objetivos, propósitos, instrumentos y utilidad de la información recolectada.

2. Se les comunicó que la información proporcionada sería utilizada únicamente con fines académicos para la investigación y se resguardaría la información de nombres y cargos, utilizando cautela y ética en el manejo de la información brindada.
3. Motivar a los participantes para su disposición durante todo el proceso, promoviendo su participación propositiva.

Para esto se elaboró contratos de consentimiento informado en el que se definieron las responsabilidades del investigador. Por ética y respeto a la privacidad de los participantes no se plasma en la investigación los contratos firmados.

V. Análisis y discusión de resultados

Tabla N°2 matriz de resultados

Categoría	Código	Subcategoría	Entrevista 1	Listado libre	Observación	Análisis
Condiciones de accesibilidad	CA	Personas con discapacidad	Debemos ser tratados igual que cualquier persona normal, ya que nuestra discapacidad no nos impide realizar nuestro trabajo.	Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos	Todos los pasillos cuentan con las medidas exactas para la fácil movilización tanto de personas que usan medios auxiliares (sillas de rueda, muletas y andariveles)	Según los instrumentos aplicados a nuestros participantes, la empresa Drew Estate Tobacco Company cuenta con muchas condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad para que ellos laboren ya que cuentan con excelentes políticas de inclusión laboral a este grupo de personas. La empresa cuenta también con las condiciones físicas para que los empleados con discapacidad se movilicen libremente por toda la empresa.
		Inclusión laboral	Sí, es una empresa que tiene las condiciones físicas, apoyan a las personas que tenemos discapacidad, nos toman en cuenta.	Ejemplos de vida, trabajadores, responsables, valientes.	Ellos trabajan de acuerdo a su capacidad. Naturalmente una persona que no presenta discapacidad tiene cierta ventaja	

Impacto socioeconómico	ISE	Personas con discapacidad física	8 empleados consideran que de encontrarse trabajando ha existido un cambio en sus relaciones interpersonales, mientras que 1 considera que el trabajo no influye.	Vienen con buena actitud, disposición, no por compromiso si no con un propósito.		Mediante los instrumentos aplicados a las y los trabajadoras con discapacidad de la empresa Drew Estate Tobacco Company pudimos constatar que su nivel de vida mejoro y así mismo el de su familia, ya que el estar empleada en esta empresa llego a transformar su vida puesto que muchos/as de ellos son cabeza de hogar y contribuyen a la sostenibilidad de la economía familiar. Esto hace que en sus hogares exista estabilidad para contar con acceso la educación de hijos, el acceso a la salud entre otros beneficios.
		Inclusión laboral	No existen limitantes en las empresas para contratar a personas con discapacidad, ya que valoramos que tienen capacidades diferentes y le asignamos tareas que puedan desempeñar en el área de producción.	Valientes, fuertes, libres, capaces, apasionados		

Factores Sociales	FS	Discapacidad Física	3 personas consideran que su discapacidad física les impide realizar sus trabajos de manera natural, 2 consideran que su discapacidad no es una barrera, 4 no respondieron	Porque son importantes en un trabajo y cumplen con su tarea al igual que los demás	Al no estar aisladas en una área específica exclusiva para personas con discapacidad ellos entran en contacto constantemente con los demás compañeros facilitando que trabajen en igualdad de condiciones.	Haciendo referencia a lo recopilado en los instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa Drew Estate Tobacco Company S.A pudimos percibir que las personas que laboran en esta empresa se sienten incluidas en todo lo relacionado con el que hacer de la empresa ya que no son excluidas ni aisladas en una área específica para personas con discapacidad, es por eso que trabajan junto a los demás empleados de la empresa y cuentan con las mismas condiciones de los demás trabajadores, sintiéndose ellos parte de la gran familia Drew
		Inclusión Laboral	Las personas consideran que un trabajo es clave para poder ser aceptados para la sociedad	Vienen con buena actitud, disposición, no por compromiso si no con un propósito.		

<p>Acciones de promoción de la inclusión laboral</p>	<p>APIL</p>	<p>Propuestas de acción</p>	<p>Los trabajadores considera que la empresa realiza mejoras continuas para mejorar la calidad del desempeño de su trabajo, también una persona considera que los trabajadores con enanismo deberían tener una silla más alta, los compañeros de trabajo consideran que debería de tener más espacio para su desplazamiento y darles prioridad en la entrada y la salida.</p>	<p>Darles mejor atención y tener cuidado con ellos darles la prioridad en la salida y la entrada.</p>	<p>Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos.</p>	<p>Los empleados de la empresa consideran que existe un nivel de inclusión laboral bastante aceptable ya que cuentan con más trabajadores con discapacidad de lo que establece la ley 763 de inclusión laboral a las personas con discapacidad, pero si consideran que deberían mejorar en el tiempo de salida de estas personas ya que cuando salen todos al mismo tiempo se han presentado algunos incidentes. Otra de las solicitudes es el mejoramiento de las sillas para las personas con enanismo para desempeñarse aún mejor en su trabajo.</p>
---	--------------------	------------------------------------	---	---	---	---

La discusión de los resultados proporciona un mejor análisis y comprensión de los datos obtenidos durante el proceso investigativo, ya que permite realizar de manera más profunda una interpretación de los diferentes puntos de vista de cada uno de los informantes que participaron, siendo sus percepciones desde sus diferentes posiciones y condiciones, muy importantes para sustentar este estudio.

A continuación se presenta el análisis de resultados, estos corresponden a los objetivos específicos del estudio, a los cuales se les dio salida por medio de los instrumentos de investigación aplicados y analizados.

5.1 Condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad física motora

Como uno de los hallazgos más significativos que pudimos encontrar fue la facilidad que tienen las personas con discapacidad para tener acceso a un trabajo en la empresa Drew Estate Tobacco Company S.A. La cual cuenta con un programa de inclusión laboral para las personas con discapacidad que promueve el acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación, garantizando así la seguridad y el bienestar de sus trabajadores. Según la empresa siempre están abiertos a contratar trabajadores sin ningún tipo de discriminación.

Cabe mencionar que el éxito de esta política de empleo es que la empresa ubica a los trabajadores en puestos de trabajo en donde sus discapacidades se lo permitan, para así poder lograr una mejor integración, comodidad y seguridad; mejorando así la productividad.

La mayoría de los empleados con discapacidad física- motora consideran que la empresa cuenta con las condiciones de accesibilidad física para ellos y reconocen las mejores que ha realizado la empresa en los últimos años, tales como: rampas señalización y varias salidas etc. para evitar la aglomeración de personas. Otros reconocen que todavía quedan acciones por hacer.

Por su parte la empresa que Drew Estate considera que cuentan con las condiciones de accesibilidad tanto físicas como laborales y que no existen barreras ya que continuamente trabajan para mejorar las debilidades. Se han realizado mejoras como: Servicios higiénicos adecuados, señalamiento de prevención, elaboración de rampas, señalamiento de emergencia, adecuación de puestos de trabajos según su área.

Consideran que el entorno ideal en el área de trabajo para las personas con discapacidad física motora, debe ser de amistad, compañerismo, respeto e igualdad, ya que su discapacidad no les impide realizar su trabajo. Las personas con discapacidad física motora de Drew estate sienten que la mayoría de los compañeros de trabajo los acepta, respeta y los ven como ejemplo de vida, pero siempre hay uno que otro que se burla o hace comentarios inapropiados, incluso algunas veces haciéndolos sentir que su rendimiento laboral es inferior al de sus compañero, pero es algo con lo que según ellos saben lidiar.

Es importante reconocer que existe poco o nulo conocimiento acerca de las leyes o normativas para la accesibilidad de las personas con discapacidad físico motora, ya que según sus palabras solo conocen algunos detalles que sus compañeros no videntes les mencionan en los recesos, pero si consideran que es algo muy importante y que les gustaría conocer, para así apoderarse de sus derechos y sus responsabilidades como persona. La empresa como tal si conoce los reglamentos y normativas de accesibilidad e inserción laboral para personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad consideran que actualmente existen tiempos de cambios en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora en Estelí, opinan que no es nada nuevo ver a una persona discapacitada trabajando en una empresa y que la fábrica Drew Estate es una de las que más oportunidades brinda, debido a su política de empleo y sus condiciones de accesibilidad.

“Creo que sí y pienso que Estelí ha sido una de la ciudades pioneras en la inclusión laboral para personas con discapacidad, cada vez más son muchas las personas con discapacidad que tienen un trabajo digno”

“En esta fábrica sí, pero en la mayoría de las empresas no nos apoyan, a mí nadie me contrataba.”

“SI, es una empresa que tiene las condiciones físicas, apoyan a las personas que tenemos discapacidad, nos toman en cuenta”

Son algunas de las opiniones de los diferentes trabajadores entre los cuales encontramos con discapacidades como: enanismo, fractura de pierna derecha (motora), perdida movilidad en la pierna izquierda, falta de mano izquierda, polio pie derecho.

Opinaron que no han recibido algún tipo de capacitación técnica especializada por parte de la empresa, pero empíricamente día a día han podido perfeccionar su trabajo lo que les ayuda a obtener mejores ingresos.

5.2 Impacto socioeconómico de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora.

También pudimos valorar que el impacto socioeconómico que han obtenido las personas con discapacidad física motora que están empleadas actualmente en esta empresa, es evidente que un empleo estable cambia la vida y la manera de enfrentar sus retos para una persona con discapacidad, ya que le permite pasar de una persona dependiente a una persona económicamente estable con sus beneficios y asumir sus responsabilidades económicas que el día a día les depara.

Las personas que presentan discapacidad que colaboraron en este estudio se encuentran en edades comprendidas entre 20 y 45 años, tienen una relación de pareja estable y su familia es nuclear ya que tienen 1 o 2 hijos como máximo. Son conscientes de que el estar empleado actualmente les ayuda a estar estables económicamente dentro de sus posibilidades.

Según ellos, su calidad de vida ha mejorado considerablemente, ya que tienen más seguridad, mejor auto estima, pueden comprar su alimentación y artículos personales para ellos y su familia, algunos han realizado mejoras a sus viviendas y su aporte económico es de gran importancia ya que contribuye a la sostenibilidad del hogar y así mismo garantizar la educación, acceso a la salud y recreación de los miembros de la familia.

Reconocen que existe un mejor trato de la sociedad hacia ellos, ya que los ven como personas que pueden valerse por sí mismo, tienen opción a créditos, pueden participar de la economía, emprender sus propios negocios, han aprendido a valorarse y quererse tal y como son, según sus comentarios.

A nivel laboral creen que ha existido un impacto social, ya que se han sabido ganar el respeto de sus jefes y compañeros de trabajo, tienen buena comunicación y excelente relaciones interpersonales dentro de la empresa.

A pesar de sus limitaciones han desarrollado buena habilidad para trabajar, manejan perfectamente el arte de trabajar en la producción de puros en sus distintas áreas, son capaces de asumir tareas y responsabilidades laborales. Claramente existe satisfacción por haber aprendido a trabajar y tener

una herramienta de trabajo, la cual pueden desarrollar en cualquier empresa que cuente con las condiciones anteriormente mencionadas.

Desde nuestro punto de vista, al analizar las diferentes respuestas consideramos que un empleo es de suma importancia y un gran paso para que las personas que presentan algún tipo de discapacidad física motora puedan alcanzar su autonomía en todos los sentidos, porque a pesar de que el dinero es importante ellos se fortalecen en diferentes áreas de su vida.

El trabajo te da beneficio económico, autoestima y salud mental. Tienes días de rutina y días de descanso, eso te centra. Esta afirmación, de hecho, puede valer para cualquiera. Tener empleo es muy importante para todo el mundo, y perderlo, un grave contratiempo. Pero para las personas con discapacidad es mucho más que eso, porque "su inserción laboral es clave para su inserción social".

5.3 Factores psicosociales que están asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora.

Uno de los principales factores es la aceptación de que tienen capacidades para poder trabajar y aportar a la productividad de la empresa ya que al ser incluidos en esta trabajan en igualdad de condiciones. También se puede considerar un factor importante la comunicación que se establece entre la empresa y el personal por medio del área de recursos humanos para garantizar así un trabajo de calidad y calidez humana.

Las personas con discapacidad física motora consideran que su mayor barrera a la hora de lograr una inclusión laboral plena, es su discapacidad ya que a pesar de no sentirse vencidos por esta, son conscientes que les impide hacer muchas cosas ya que no tiene la misma movilidad para desplazarse, sortear obstáculos, subir escaleras etc. Pero también aceptan que si trabajan fuerte y son responsables pueden mitigar sus limitantes, algunas veces trabajar el doble o tomar menos descanso, distraerse menos en el trabajo, son algunas de las acciones que ponen en práctica para mejorar su productividad.

Ellos consideran que la aceptación y el respeto de sus compañeros y de sus jefes son de suma importancia para poder integrarse, ya que si escuchan una burla o un comentario en contra de su discapacidad muchas veces se desaniman.

Se necesita que las empresas estén abiertas a contratar personas con discapacidad física motora y que tengan políticas de accesibilidad, que estén dispuestas a ser mejoras y modernizar sus infraestructuras como la empresa Drew Estate lo hace. Es importante estar dispuestos a invertir y adaptarse a los cambios que la sociedad demanda para alcanzar una justicia social, en donde todos nos sintamos como iguales.

El compañerismo y el apoyo entre las personas con discapacidad es de suma importancia para juntos protegerse y cuidarse, se pudo observar algunos de ellos crean vínculos de amistad con otras personas con discapacidad (no videntes) para ayudarse a la hora de desplazarse por la empresa.

La empresa Drew Estate en coordinación con el MITRAB ha organizado talleres sobre igualdad y no discriminación en el empleo. Para que los trabajadores puedan mejorar su autoestima y obtener algún tipo de motivación personal por expertos en la temática.

Según las políticas de empleo de la empresa, las personas con discapacidad física motora deben trabajar si su discapacidad lo permite, ya que ellos cuentan no solo con un apoyo económico, sino también social y moral, al sentirse realizados y útiles en su quehacer diario.

La opinión y la relación con sus compañeros es muy importante ya que si sus compañeros los tratan con respeto existirá una mejor comunicación, se evitara conflictos y el ambiente mejora para ambas partes, la mayoría de los compañeros entrevistados se refirieron de una excelente manera sobre las personas con discapacidad física, los presentan como personas responsables, muy trabajadores, ejemplos de vida entre otras.

5.4 Propuestas de acciones obtenidas para mejorar la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora.

Se está conscientes de que la empresa Drew Estate es una empresa modelo en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es importante mencionar que la empresa fue reconocida por el Ministerio del Trabajo como una de las que más cumple en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. Se puede afirmar que es una empresa a seguir por sus buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Nuestros participantes en general opinaron que es una empresa que cuenta con excelentes condiciones, tanto de accesibilidad física, como para acceder a una oportunidad de empleo, pero para alcanzar el nivel soñado por los trabajadores con discapacidad nos sugirieron

recomendaciones, según su punto de vista y por nuestra guía de observación sacamos algunas más que consideramos pueden ayudar a mejorar las condiciones de accesibilidad.

En algunas respuestas las personas con discapacidad física motora nos sugirieron algunas mejoras como más rampas en diferentes áreas, baños adecuados para diferentes tipos de discapacidad y que sean más espaciosos para una mejor comodidad.

Sugieren también más espacio para su desplazamiento en los pasillos y puestos de trabajo y según sus compañeros de ser posible designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos.

Las personas que presentan enanismo sugieren una silla más alta que les ayudaría a estar más cómodos, ya que ellos utilizan las sillas estándar para los demás trabajadores, ellos por su condición necesitan una adecuada.

Se observó que en las salidas a los recesos, horarios de comida entrada y salida las personas entran y salen con mucha prisa y al ser una fábrica tan grande existe aglomeración de personas, lo cual para las personas que usan muletas o se les dificulta moverse podría ser peligroso al momento de una caída, consideran que saliendo 5 minutos antes podría resolverse o prevenir futuros incidentes.

Trabajo decente significa trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana.

5.4.1 Propuesta de acción para mejorar la promoción de la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora, según los investigadores.

La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona y en el caso de las que padecen una discapacidad tiene una gran importancia para contribuir a configurar su identidad, desarrollo de capacidades e integración social.

Por lo tanto, todas aquellas cuestiones que una empresa puede considerar como un obstáculo al momento de incorporar a personas con discapacidad a su equipo de trabajo, deben transformarse en oportunidades de cambio. Para esto es importante tener en cuenta que no se trata de comparar, sino de aceptar la posibilidad de trabajar en la diversidad. Se considera de suma importancia trabajar con los empleados, para educar en la aceptación, la tolerancia, la comunicación y el buen trato.

Cuando se emprende un proceso de selección de personal en una empresa, previamente se intenta elaborar un perfil de la persona que podría cubrir el puesto. De esta forma, podríamos pensar, que sería de gran utilidad que se realice una revisión dentro de la empresa de aquellas tareas que mejor se adapten al perfil de las diferentes personas con discapacidad. Sin embargo, esta no es la solución. No podemos encasillar en una tarea a personas que, como cualquier otra, tienen capacidades diferentes. Se trata de aprender que pueden realizar muchas tareas, las discapacidades difieren mucho unas de otras, y esto hace que desarrollen actividades muy distintas unos de otros.

Entender a la diversidad como una forma de enriquecimiento colectivo, colaborar en la construcción de un cambio real y sustentable, realizar nuestro pequeño aporte a una gran causa. La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, contribuye a la participación social y a la calidad de vida, y con mayor ímpetu para las personas con discapacidad que realizan un gran esfuerzo para sentirse parte de la comunidad.

El modelo que se propone, aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior para la contratación de personas con discapacidad física motora.

Este modelo, posee elementos diferenciadores, con respecto a modelos habituales de integración laboral:

- Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad.
- Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación.
- Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados.
- Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.
- Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.

Propuesta de pasos a seguir para la implementación del modelo

Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa

Valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura corporativa, que dentro de su visión y misión exista una perspectiva de inclusión, equidad y que estén abiertas a la posibilidad de incluir a personas con discapacidad física motora dentro de su personal.

Generar perfiles de competencias para el cargo

La organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad de condiciones.

Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante

Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas con discapacidad física motora. Adecuar a las personas con discapacidad en áreas de trabajo en las que más cómodos se sientan y que tanto ellos como la empresa considere que es donde alcanza su mejor productividad.

Incluir la integración en las estrategias de comunicación

Las empresas deben efectuar un proceso de comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración.

Capacitación interna

Es necesario preparar a los empleados para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados. También se considera importante que la empresa establezca redes sociales estratégicas para que los empleados puedan recibir diferentes talleres con concientización, integración y compañerismo.

Entrenamiento para el nuevo empleado

El objetivo del entrenamiento es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado. Se recomienda trabajar con él de manera psicológica para que su adaptabilidad emocional sea la adecuada, que pueda superar diferentes barreras como temores, inseguridad o complejos a la hora de establecer sus primeras relaciones laborales.

Seguimiento combinado

Las empresas interesadas en implementar estos programas, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo

realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes; y que la asignación de horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados. Esta medida permitirá que el proceso de integración sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.

Contratación

Que la empresa brinde un contrato en donde se representes los deberes y derechos de ambas partes y que sea adecuado para que la persona con discapacidad alcance un desarrollo y una autonomía personal.

Teniendo en cuenta siempre los diferentes aspectos como:

- Comprometer un mayor apoyo y concientización del tejido empresarial en el tratamiento y gestión de las personas con discapacidad.
- Brindar mayor formación e involucración del departamento de Recursos Humanos en relación a la discapacidad.
- Trabajar con las personas con discapacidad en el conocimiento de sus derechos y deberes así como la formación en el puesto de trabajo, y con los compañeros desarrollar planes específicos de información, y concientización social.

De esta forma, proponemos no hablar de obstáculos, sino hablar de oportunidades ante la inmensidad de este gran desafío.

VI. Resultados

Las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad física motora que trabajan en Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestres 2017, son:

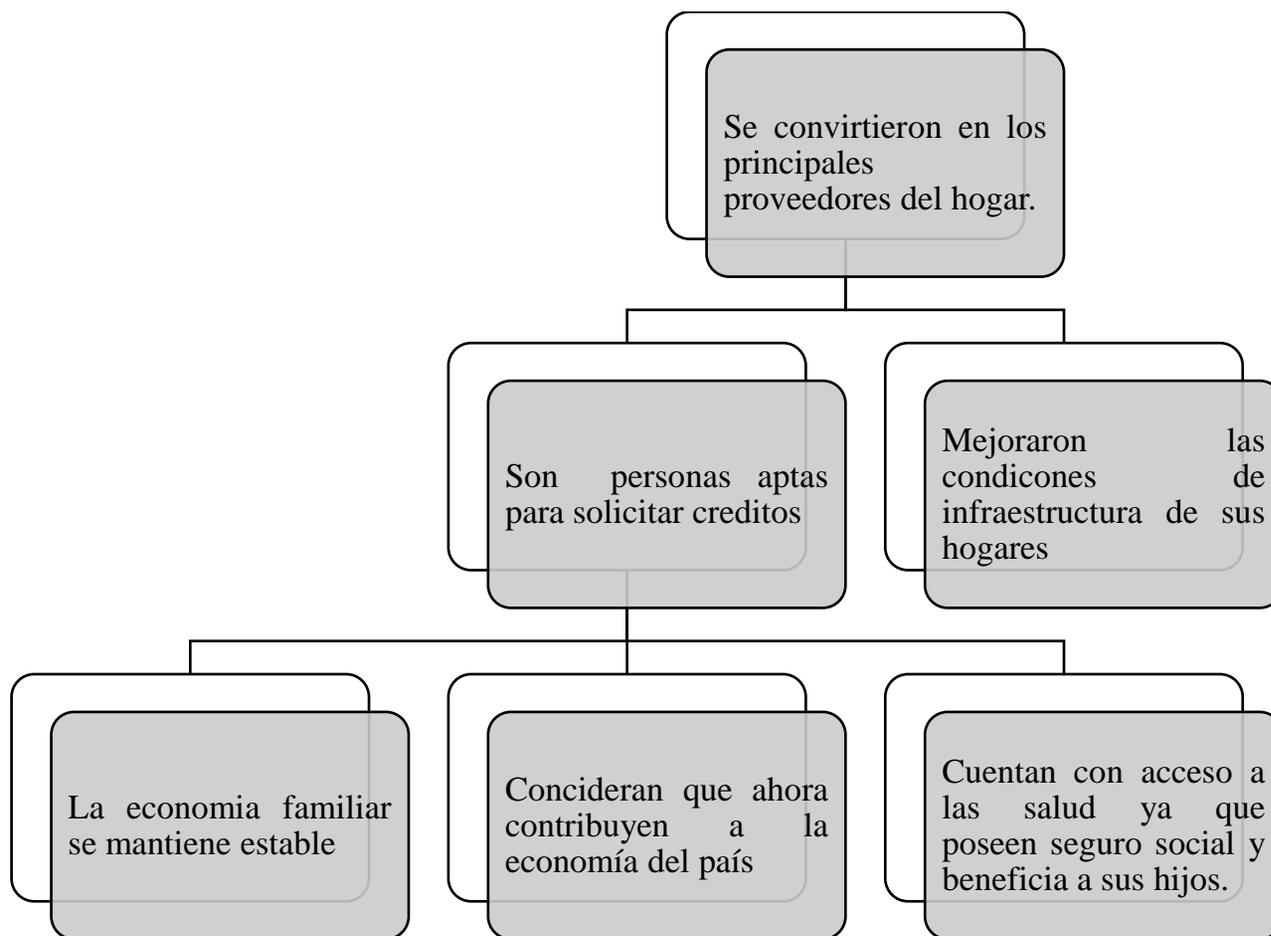
La empresa cuenta con políticas de inclusión

La empresa promueve ambientes de inclusión en las áreas donde laboran

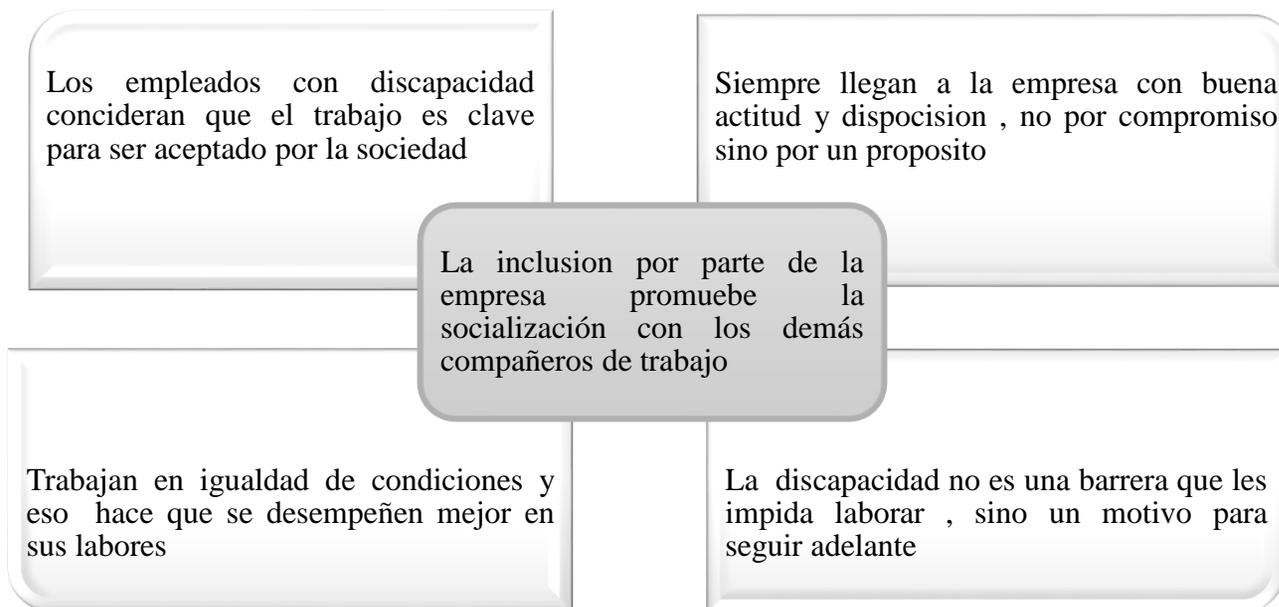
La empresa adecua la infraestructura para que las personas con discapacidad se puedan desplazar libremente

Las personas con discapacidad laboran de acuerdo a sus capacidades en las diferentes áreas

El impacto socioeconómico de la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora de Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017 es:



Los factores psicosociales están asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad física motora de Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017 son:



Las acciones propuestas para mejorar las condiciones la inclusión laboral desde la perspectiva de personas con discapacidad física motora de. Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, I semestre 2017 son:

Acciones propuestas	Responsables
Capacitaciones sobre ley 763 al personal con discapacidad	MITRAB (Ministerio del Trabajo)
Adecuar las sillas para las personas con problemas de estatura	Drew State Tobacco Company S.A
Mejorar los horarios de salida de las personas con discapacidad	Drew State Tobacco Company S.A
Promoción hacia los compañeros/as sobre temas de inclusión a las personas con discapacidad	Persona con discapacidad que laboran en Drew State Tobacco Company S.A

VII. Conclusiones

En base al estudio realizado sobre las experiencias de inclusión laboral de las personas con discapacidad que laboran en la empresa Drew Estate de la ciudad de Estelí

Se constató que la empresa cumple en un 90 % con las condiciones de accesibilidad establecida en la ley. Esta empresa es un modelo a seguir en temas de inclusión laboral ya que según las experiencias vividas por estos trabajadores con discapacidad nunca tuvieron problemas para ser contratados en esta empresa ya que cuentan con las condiciones idóneas para seguir laborando de manera inclusiva y no discriminativa por la empresa.

Al tener acceso a un trabajo y hacerlo en igualdad de condiciones que sus compañeros, en espacios protegidos y que cumplen con todas las normas para su protección personal, los empleados con discapacidad se sienten más seguros y sobre todo de mayor utilidad para la sociedad ya que aportan significativamente a sus hogares y contribuyen a mejorar la economía de nuestro país.

Estar en un ambiente de inclusión permite que los trabajadores con discapacidad socialicen más con las personas que laboran en la empresa ya que no están excluidas en una área específica para discapacitados siendo este un factor psicosocial importante para promover la no discriminación de las personas con discapacidad.

También pudimos conocer en base a algunas experiencias de personas con discapacidad que están comienzan a formar parte de una de fuerza laboral muy importante en la ciudad de Estelí, actualmente en la empresa Drew Estate Tobacco Company S.A tienen un promedio de 32 personas con discapacidad laborando para esta empresa. Cumpliendo así con la Ley 763 ley que promueve los derechos de las personas con discapacidad y que tiene como uno de sus objeto la promoción de la inclusión laboral sin discriminación.

La empresa Drew Estate Tobacco Company S.A es la empresa que emplea a más trabajadores con discapacidad actualmente en la ciudad de Estelí promoviendo un modelo de inclusión laboral la cual contribuye a la erradicación de la discriminación que sufre esta población en específico, ya que algunas veces las personas con discapacidad perciben remuneraciones inferiores en otros sectores laborales a las que establece el código del trabajo promoviendo así la discriminación hacia este sector de la población.

Es necesario promover dentro de las empresas y específicamente en las personas con discapacidad el conocimiento de la Ley 763 ya que esta ley salvaguarda sus derechos para que los individuos con mayor afectación conozcan y hagan valer sus derechos; los cuales algunas veces son violentados.

Debemos seguir incidiendo en los empleadores para que cumplan con las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad y estas sigan ejerciendo sus labores en un ambiente de seguridad e higiene laboral adecuada a sus condiciones.

VIII. Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en este estudio es necesario tomar en cuenta, algunas posibles líneas de avances respecto a la problemática que a su vez permita seguir mejorando en materia de inclusión laboral.

Recomendaciones para la empresa:

1. Seguir mejorando continuamente en temáticas de inclusión laboral a personas con discapacidad.
2. Crear políticas internas aún mejores para fortalecer la inclusión laboral en la empresa.
3. Adecuar las sillas para que las personas con problemas de estatura desarrollen su trabajo de manera idónea.
4. Controlar los horarios de salida de las personas con discapacidad para que ellos puedan salir unos minutos antes, para evitar futuros accidentes.
5. Seguir colaborando con el Ministerio del Trabajo para capacitar a los empleados con discapacidad para el conocimiento de la Ley 763.

Recomendaciones para las personas con discapacidad:

1. Asistir a los talleres que imparte el Ministerio del trabajo para fortalecer sus conocimientos con respecto a la Ley 763.
2. Promover desde sus áreas de trabajo la aceptación y no exclusión de las personas con discapacidad.

Recomendaciones para los compañeros de trabajo:

1. Seguir apoyando a las personas con discapacidad y promover la inclusividad de los que laboran en la empresa.

Recomendaciones para los estudiantes de la carrera de Trabajado social.

1. Darle continuidad a esta investigación con una mayor profundidad y desde otros escenarios (personales, familiares y/o comunitarios de la persona con discapacidad) para fortalecer los conocimientos en materia de inclusión laboral de las nuevas generaciones de Trabajadores Sociales de FAREM Estelí.

Recomendaciones para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua FAREM Estelí.

1. Mantener alianzas de prácticas con el Ministerio del Trabajo en el área de empleo y salarío para fortalecer el trabajo de inclusión laboral desde las instituciones del estado.

Bibliografía

- Anguera, M. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Madrid. Síntesis, D.L. Obtenido de <http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema4>
- Bez Collazo, M. E. (Noviembre de 2014). Recuperado el Miercoles de Agosto de 2017
- Borea, R. F. (2005). *Integracion Laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*.
- Canales, A. y. (1996). Metodología de la Investigacion. En A. y. Canales, *Metodologia de la Investigacion*. México, D.F.: Limusa S.A.
- Collazo, B. (15 de Abril de 2014). *Insercion laboral Socio cultural de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.InserLaboralSociocul.com.cu>
- (s.f.). *Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- Escobar. (23 de Enero de 2014). *Políticas Publicas Nacional de colombia* . Obtenido de <http://www.Personas con discapacidad.gov.co>
- Escobar, D. M. (Septiembre de 2014). <http://www.bdigital.unal.edu.com>. Recuperado el 24 de agosto de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Esteli, N. d. (2004). *Ordenanza de la alcaldia de Estell*.
- FECONIRI. (2011). Ley de los derechos de las personas con discapacidad. Managua.
- FECONORI. (21 de Octubre de 2011). *FECONORI*. Obtenido de <http://FECONORI.com.ni>
- FECONORI. (2011). Ley de los derechos de las personas con discapacidad. Managua.
- FECONORI. (2011). Ley de los Derechos de las Personas con Discapcidad. En FECONORI. Managua.
- FEMUCADI. (Enero de 2011). *FEMUCADI*. Obtenido de <http://www.FEMUCADI.org.ni>
- Guzmán Rubio, W. K. (Octubre de 2015). Recuperado el Lunes de agosto de 2017
- INATEC. (23 de Enero de 2009). *Informe de gestión institucional INATEC 2009*. Obtenido de <http://www.inatec.edu.ni/Informe2009.pdf>
- Inclusiva, E. (24 de 7 de 2013). *Empresa Inclusiva* . Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl>
- Interamericana, C. (s.f.). *Convencion Interamericana para la eliminacion de todas las formas de discriminacion contra las personas con discapacidad*.
- López, P. (2006). En P. López, *Metodología de la investigación científica*. managua: pavsa.
- Mexico, G. d. (15 de Diciembre de 2015). *Ley sobre inclusion laboral a personas con dicapacidad*. Obtenido de <http:LeyInclusionlaboral.org.mx>
- Ministerio de Salud, G. d. (17 de Marzo de 2010). *La discapacidad en Nicaragua, Situación actual y perspectivas*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.ni/bns/discapacidad/docs/discapacidad/Discapacidad.pdf>

- MINSA. (2004). *La Discapacidad en Nicaragua, Situación Actual y Perspectivas*. Managua.
- MTI, I. C. (09 de Mayo de 2004). www.otp.uni.edu.ni. Recuperado el 14 de 09 de 2017, de http://www.otp.uni.edu.ni/descargas/NORMA_TECNICA_OBLIG_NIC_DE_ACCESIBILIDAD.pdf
- nacional, A. (2011). *Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- ONU. (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. New York.
- ONU. (2007). *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el Miercoles de Septiembre de 2017
- ORD. (2011). *Informe final: Procesamiento y Análisis de Información del Censo para Personas*. Managua.
- Roberto Hernandez Sampieri, C. F. (1991). *Metodología de la investigacion*. Mexico: McGraw - Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V.
- Salud, O. M. (23 de Julio de 2011). *Discapacidad, Salud de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://new.paho.org/chi/index.php?option=com>
- Silva, P. O. (01 de 12 de 2011).
- Silva, S. V. (23 de Diciembre de 2011). *Universidad Catolica de la Santisima Concepcion*. Obtenido de <http://Tesis Trabajo Social UCSC.com>
- Tecnico, C. (19 de Mayo de 2004). *Normativas Tecnicas Obligatoria Nicaraguenses*. Obtenido de <http://www.NTOM.com.ni>
- Valles, J. (01 de 02 de 1997). <https://personal.ua>. Recuperado el 18 de 09 de 2017, de https://personal.ua.es/es/francisco-frances/materiales/tema4/observacin_externa_o_no_participante.html
- Valles, J. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social, Madrid, Síntesis*. Madrid: Madrid,sintesis.

IX. Anexo



Consentimiento Informado

Estimado personal de fábrica Drew Estate Tobacco Company S.A

Somos estudiantes de la carrera de Trabajo Social de UNAN Managua FAREM- Estelí y estamos llevando a cabo un estudio investigativo sobre *Experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Drew Estate Tobacco Company S.A.* El objetivo del estudio es describir las experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora. Solicitamos su autorización para ser voluntarios en este estudio.

El estudio consiste en llenar una entrevista o listado libre el cual contiene aproximadamente 10 ítems. Les tomara contestarlo un promedio de 15 minutos. El proceso será estrictamente confidencial y el nombre no será utilizado. La participación o no participación no afectara en nada con su trabajo.

AUTORIZACION

He leído el procedimiento descrito arriba. Los investigador(a)s me han explicado el estudio y como contestarlo. Voluntariamente doy mi consentimiento para que usen mi información en su proceso de investigación.

Firma del participante.

Fecha

9.1.- Instrumentos Aplicados

9.1.1.- Entrevista realizada al personal de Recursos Humanos de Drew Estate

ENTREVISTA RECURSOS HUMANOS



Fecha: -----

Empresa: -----

Cargo en la empresa: -----

Tiempo laborado: -----

Somos estudiantes de V año de la carrera Trabajo Social de FAREM-ESTELÍ y solicitamos de manera cordial nos pueda brindar información sobre los procesos y experiencias de contratación de las personas con discapacidad, que se encuentran laborando actualmente para la empresa que usted trabaja, esta información es de carácter confidencial y con fines educativos ya que la utilizaremos en nuestra investigación de Seminario de Graduación. De antemano gracias por la información brindada.

El objetivo de esta entrevista es recolectar datos para conocer los factores sociales asociados a la inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Estelí y describir las condiciones de accesibilidad de estas personas en el proceso de inclusión laboral en el municipio de Estelí.

3.3 ¿La empresa cuenta con algún programa social que promueva la inclusión laboral a las personas con discapacidad física- motora?

3.4 ¿Cuáles son los temores que enfrentan como empresa al contratar a una persona con discapacidad física-motora?

3.5 ¿Cuáles son las limitantes para contratar personas con discapacidad física-motora?

3.6 ¿Se han impartido talleres o capacitaciones motivacionales a las personas con discapacidad física-motora sobre autoestima?

3.7 ¿Considera que las personas con discapacidad física-motora deben trabajar?

3.8 ¿Cuáles son los factores que dificultan la contratación de las personas con discapacidad física-motora?

3.9 ¿Considera que la empresa cuenta con las condiciones físicas de accesibilidad necesarias para que las personas con discapacidad física-motora puedan desempeñarse bien en su puesto trabajo?

3.10 ¿Cuáles son barreras de accesibilidad física que tiene aún la empresa?

3.11 ¿Qué cambios han realizado en su infraestructura para incluir a personas con discapacidad física-motora?

3.12 ¿Tiene usted conocimientos de las diferentes leyes o normas existentes sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad física-motora?

9.1.2-Entrevista realizada a personas con discapacidad de Drew Estate

ENTREVISTA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fecha: -----

Edad: -----

Sexo: -----

Procedencia: -----

Estado civil: -----

Nº de hijos: -----

Tipo de discapacidad: -----

Tiempo laborado: -----

Cargo en la empresa: -----



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Somos estudiantes de V año de la carrera Trabajo Social de FAREM-ESTELÍ y solicitamos de manera cordial nos pueda brindar información sobre los procesos y experiencias de contratación de las personas con discapacidad, que se encuentran laborando actualmente para la empresa que usted trabaja, esta información es de carácter confidencial y con fines educativos ya que la utilizaremos en nuestra investigación de Seminario de Graduación. De antemano gracias por la información brindada.

El objetivo de esta entrevista es recolectar datos para conocer los factores sociales asociados a la inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora de Estelí y describir las condiciones de accesibilidad de estas personas en el proceso de inclusión laboral en el municipio de Estelí.

1.1 ¿Considera que la empresa donde usted trabaja cuenta con las condiciones físicas para desarrollar su trabajo?

1.2 ¿Cómo considera que debe ser el entorno para las personas con discapacidad física motora en el área laboral?

3.1 ¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su vida diaria que cree podría solucionarse fácilmente con algún programa de la administración pública o la colaboración de los ciudadanos?

3.2 ¿Cuál es la aceptación de los trabajadores hacia las personas con discapacidad física-motora?

1.3 ¿Encuentra dificultades para establecer una comunicación con sus compañeros de trabajo?

1.4 ¿Considera que lo tratan de manera justa y en plena igualdad comparado con los demás trabajadores?

1.5 ¿Ha estado dispuesta la empresa a hacer cambios en su infraestructura para incluir a personas con discapacidad física-motora?

1.6 ¿Tiene usted conocimientos de las diferentes leyes o normas existentes Sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad física motora? ¿Conoce sus derechos?

1.7 ¿Alguna vez se ha sentido o le han hecho sentir que su rendimiento laboral es menor que el de sus demás compañeros?

1.8 ¿cree usted que actualmente existe mayor integración laboral para las personas con discapacidad física-motora en Estelí?

1.9 ¿Ha recibido algún tipo de capacitación técnica para desarrollar su trabajo de manera más eficiente?

2.1 ¿Tiene usted personas económicamente a cargo?

2.2 ¿Considera usted que ha existido un cambio en sus relaciones personales a partir de que se encuentra trabajado?

2.3 ¿Qué nuevos aprendizajes ha adquirido a raíz de que se encuentra empleado?

2.4 ¿En que ha mejorado su calidad de vida a raíz de que se encuentra empleado?

2.5 ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

9.1.3.- Listado libre realizado a compañeros de trabajo de personas con discapacidad de Drew Estate.

LISTADO LIBRE

Fecha: -----

Edad: -----

Sexo: -----



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Procedencia: -----

Tiempo laborado: -----

Cargo en la empresa: -----

Somos estudiantes de V año de la carrera de Trabajo Social de FAREM-ESTELÍ y solicitamos de manera cordial nos pueda brindar información sobre los procesos y experiencias de contratación de las personas con discapacidad, que se encuentran laborando actualmente para la empresa donde usted trabaja, esta información es de carácter confidencial y con fines educativos ya que la utilizaremos en nuestra investigación de Seminario de Graduación, de antemano gracias por la información brindada.

Con el objetivo de evaluar las experiencias de inclusión laboral de las personas con discapacidad física-motora en la empresa Drew Estate Tobacco Company Estelí.

Obj #3

Mencione 5 palabras que describa como es la relación con su compañero de trabajo con discapacidad física-motora

1 _____ 2 _____ 3 _____
4 _____
5 _____

Ahora describe por que se te ocurrieron esas 5 palabras:

Menciona 5 palabras que expresen cuál es tu valoración de la experiencia de trabajar con una persona con discapacidad física-motora

1 _____ 2 _____ 3 _____
4 _____
5 _____

Ahora describe porque se te ocurrieron esas 5 palabras:

Menciona 5 palabras en las que describa que dificultades observa en su compañero de trabajo con discapacidad física-motora al realizar sus actividades diarias.

1 _____ 2 _____ 3 _____
4 _____ 5 _____

Ahora describe las 5 palabras que sugieres anteriormente:

¿Que sugiere para la mejora de las condiciones en las que labora su
compañero con discapacidad física-motora?

9.1.4 Tabla N°3 Observación realizada en Drew Estate sobre accesibilidad

OBSERVACION



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Objetivo:

- El objetivo de esta observación es describir las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad física motora en el proceso de inclusión laboral en la empresa Drew Estate Tobacco Company Estelí.

Aspectos a Observar	Si	No	Observaciones/ Anotaciones
Existen Rampas			
Hay señalización			
Facilidad de acceso a la empresa			
Facilidad de acceso al área de trabajo			
Existe facilidad de acceso en los diferentes pasillos y áreas de la empresa			
Baños adecuados			
El piso de la empresa es el adecuado para el libre acceso de una persona con discapacidad físico- motora			
Los materiales de trabajo están accesibles			
Existe libre movilidad en el área de trabajo			
El jefe de área hace diferencia entre sus colaboradores			

Le brindan ayuda sus demás compañeros de trabajo			
Recibe ayuda de su jefe de área			
Se ven diferencias entre sus colaboradores			
La producción y labores asignados se realizan igual al de su compañeros de trabajo			
Dificultades en los horarios de salida y entrada de la empresa por la acumulación de personal			
Facilidad al tomar cualquier tipo de transporte al cumplir con la jornada laboral			
La persona con discapacidad está aislada			
La persona con discapacidad tiene acceso a comunicarse con sus compañeros de trabajo.			

9.2-. Tabla N° 4 de Registro de datos e instrumentos

Nombre de la empresa: Drew Estate Tobacco Company S.A	
Entrevista empresa RR/HH	
Preguntas 1	R1
¿La empresa cuenta con algún programa social que promueva la inclusión laboral a las personas con discapacidad física- motora?	No ha sido necesario un programa social, ya que la empresa siempre ha tenido las puertas abiertas para darles diferentes oportunidades a las personas con discapacidad.
Preguntas 2	R2
¿Cuáles son los temores que enfrentan como empresa al contratar a una persona con discapacidad física-motora?	No existen temores, ya que nos aseguramos que sus tareas sean asignadas de acuerdo a sus capacidades para garantizar su seguridad como trabajador y nuestra seguridad como empleadores.
Preguntas 3	R3
¿Cuáles son las limitantes para contratar personas con discapacidad física-motora?	Limitantes como tal no tenemos, ya que valoramos que son personas con capacidades diferentes.
Preguntas 4	R4
¿Se han impartido talleres o capacitaciones motivacionales a las personas con discapacidad física-motora sobre autoestima?	Han asistido a talleres impartidos por el MITRAB sobre igualdad y no discriminación en el empleo
Preguntas 5	R5

¿Considera que las personas con discapacidad física-motora deben trabajar?	Deben trabajar si su discapacidad lo permite, ya que ellos cuentan no solo con un apoyo económico, sino también social y moral, al sentirse realizados y útiles en su quehacer diario.
Preguntas 6	R6
¿Cuáles son los factores que dificultan la contratación de las personas con discapacidad física-motora?	No hay factores, ya que se contratan y se le asignan tareas de acuerdo a su discapacidad.
Preguntas 7	R7
¿Considera que la empresa cuenta con las condiciones físicas de accesibilidad necesarias para que las personas con discapacidad física-motora puedan desempeñarse bien en su puesto trabajo?	Sí.
Preguntas 8	R8
¿Cuáles son barreras de accesibilidad física que tiene aún la empresa?	No se tienen, ya que se trabaja continuamente en ello.
Preguntas 9	R9
¿Qué cambios han realizado en su infraestructura para incluir a personas con discapacidad física-motora?	Servicios higiénicos adecuados, señalamiento de prevención, elaboración de rampas, señalamiento de emergencia, adecuación de puestos de trabajos según su área.
Preguntas 10	R10
¿Tiene usted conocimientos de las diferentes leyes o normas existentes sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad física-motora?	Sí.

9.2.1. Tabla N° 5 Instrumento de Observación

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN APLICADO DURANTE EL PROCESO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A EMPRESA DREW STATE TOBACO COMPANY S.A DE LA CIUDAD DE ESTELÍ

INDICADORES	ANALISIS	
INFRAESTRUCTURA	Cuenta con una excelente infraestructura	
ACCESIBILIDAD	Al ser una empresa tan grande es normal la acumulación de personas, pero existen diferentes salidas y todo se da muy rápido. Consideramos que al momento de una caída si puede ser peligroso por la prisa que llevan los trabajadores.	
SEÑALIZACIÓN	Todas las áreas están previamente señalizadas para un mejor uso de cada una de ellas, esto según las NTON	
MOVILIDAD	Todos los pasillos cuentan con las medidas exactas para la fácil movilización tanto de personas que usan medios auxiliares (sillas de rueda, muletas y andariveles)	
INTEGRACION	Ellos trabajan de acuerdo a su capacidad. Naturalmente una persona que no presente discapacidad tiene cierta ventaja	
RELACIONES INTERPERSONALES	Al no estar aisladas en una área específica exclusiva para personas con discapacidad ellos entran en contacto constantemente con los demás compañeros facilitando que trabajen en igualdad de condiciones.	
IGUALDAD	Ellos trabajan de acuerdo a su capacidad. Naturalmente una persona que no presente discapacidad tiene cierta ventaja.	
BAÑOS ADECUADOS	La construcción de los baños fue adecuada para el de personas con discapacidad, siempre siguiendo las NTON'S	

9.2.2. Tabla N° 6 de entrevista a personas con discapacidad de Drew Estate

ENTREVISTA PCD

Nombre de la empresa: Drew Estate Tobacco Company S.A

Preguntas	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
¿Considera que la empresa donde usted trabaja cuenta con las condiciones físicas para desarrollar su trabajo?	Claro que si cuenta con todas las condiciones posibles	Consideró que si, pero todavía se pueden ser mejoras	Si, de acuerdo	Si cumple	SI, es una empresa que tiene las condiciones físicas, apoyan a las personas que tenemos discapacidad, nos toman en cuenta.	Si cumple.	Si cumple.	Si cumple.	Si
¿Cómo considera que debe ser el entorno para las personas con discapacidad física motora en el área laboral?	Accesible para cada discapacidad	Considero que debemos ser tratados igual que cualquier persona normal, ya que nuestra discapacidad no nos impide realizar nuestro trabajo.	Debe ser adecuado para cada grupo o personas según la necesidad de la empresa y la posibilidad del individuo que va realizar el trabajo	Respeto, amistad vernos como iguales	Que nos miren de igual manera, que nos respeten, que nos den confianza y seguridad.	Para mi discapacidad es accesible el área donde trabajo	Más accesible que hagan rampas y que los baños sean más amplios	Todo está bien	Está bien

<p>¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su vida diaria que cree podría solucionarse fácilmente con algún programa de la administración pública o la colaboración de los ciudadanos?</p>			<p>La principal dificultad personal es la reducción de movilidad (caminar rápido, sortear obstáculos, subir escaleras etc.)</p>	<p>Existen muchas, hay que enfocarse más y ver las principales necesidades que tenemos las personas con discapacidad.</p>	<p>Mi dificultad es mi estatura, soy muy pequeña y me cuesta hacer algunas cosas.</p>		<p>Ninguna</p>	<p>Ninguna</p>	
<p>¿Cuál es la aceptación de los trabajadores hacia las personas con discapacidad física-motora?</p>	<p>Buena aceptación</p>	<p>Es buena, pero siempre hay personas que se burlan por mi discapacidad o de los demás compañeros con otras discapacidades.</p>	<p>Es bastante buena para todo tipo de trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, existen personas con discapacidad en diferentes áreas.</p>	<p>Es bastante buena.</p>	<p>Algunos nos aceptan como somos, otros se ríen de nuestra discapacidad</p>	<p>Es muy buena</p>	<p>Es buena me ayudan a desplazarme dentro y fuera de la empresa</p>	<p>Es muy buena</p>	<p>Buena</p>

¿Encuentra dificultades para establecer una comunicación con sus compañeros de trabajo?	No		Ninguna, soy escuchado.	Ninguna	Ninguna, me llevo bien con ellos.	Ninguna	Tenemos muy buena comunicación y coordinación	No	No
¿Considera que lo tratan de manera justa y en plena igualdad comparado con los demás trabajadores ?	Si	Considero que no, pero estoy adaptada a la forma de pensar de los demás.	Me tratan de igual manera, a veces demasiado, considerando mi discapacidad.	Me tratan de igual manera	En esta empresa a todos nos tratan de igual manera y no nos hacen sentir menos.	Si	Si	Mis compañeros me ayudan y me tratan bien	Si
¿Ha estado dispuesta la empresa a hacer cambios en su infraestructura para incluir a personas con discapacidad física-motora?	Si	Existen algunos cambios pero en lo personal considero que una silla más alta me ayudaría a desempeñar mejor mi trabajo y estar más cómoda.	Considero que si, por que en diferentes áreas se pueden observar modificaciones de infraestructura .	Sí, siempre nos atienden bien.	Si ellos siempre piensan en hacer que las personas nos sintamos bien, nos dan trabajo y nos incluyen.	Si	Si	Si	Si

<p>¿Tiene usted conocimiento de las diferentes leyes o normas existentes Sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad física motora? ¿Conoce sus derechos?</p>	<p>Algunas y si conozco mis derechos</p>		<p>Tengo compañeros de trabajo no videntes y ellos me han enseñado algunas cosas que desconocía.</p>	<p>Algunas, no todas.</p>	<p>No tengo conocimiento, pero me gustaría informarme</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>
<p>¿Alguna vez se ha sentido o le han hecho sentir que su rendimiento laboral es menor que el de sus demás compañeros?</p>	<p>No</p>	<p>No porque mi trabajo lo desempeño igual que los demás.</p>	<p>Si algunas veces</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>Si</p>	<p>No</p>	<p>No</p>

<p>¿Cree usted que actualmente existe mayor integración laboral para las personas con discapacidad física-motora en Estelí?</p>	<p>Si hay integración, pero aún falta mucho por hacer.</p>	<p>Si</p>	<p>Creo que sí y pienso que Estelí ha sido una de las ciudades pioneras en la inclusión laboral para personas con discapacidad, cada vez más son muchas las personas con discapacidad que tienen un trabajo digno.</p>	<p>Existen más oportunidades</p>	<p>Si porque muchas empresas apoyan a las personas que tenemos discapacidad.</p>	<p>En esta fábrica sí, pero en la mayoría de las empresas no nos apoyan, a mí nadie me contrataba.</p>	<p>En muchas empresas esta el 10 %</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>
<p>¿Ha recibido algún tipo de capacitación técnica para desarrollar su trabajo de manera más eficiente?</p>		<p>Si cada día voy aprendiendo más y diferentes maneras para desempeñar mi trabajo.</p>	<p>No, solamente orientaciones</p>	<p>No, solamente orientaciones</p>	<p>Capitación no, pero si adquiero conocimientos cada día.</p>	<p>No</p>	<p>No</p>	<p>si</p>	<p>No</p>

¿Tiene usted personas económicamente a cargo?	SI	Si un hijo	Si	Si 2 hijos.	No	Si un hijo	No	Si, mis hijos	No
¿Considera usted que ha existido un cambio en sus relaciones personales a partir de que se encuentra trabajado?	SI	Si económicamente estoy mejor y así puedo ayudarle a mi pareja y darle a mi hijo todo lo que necesite.	Si claro, las personas con trabajo la sociedad los miran con más respeto.	Claro que si	Si, debido al trabajo tengo más comunicación con las personas.	Si por que puedo ayudar a mi esposa y mi hijo	No, ninguna	Si	Si
¿Qué nuevos aprendizajes ha adquirido a raíz de que se encuentra empleado?	Relacionarme sin problemas con los demás, a ser responsable y asumir responsabilidades.	He aprendido a empacar, ya que no tenía idea de cómo se hacia	Conocimientos técnicos acerca de empaque y embalaje, también sobre tratamiento de materia prima y productos elaborados en procesos.		He aprendido a trabajar, anteriormente nunca había trabajado		Ser más puntual y responsable en mi trabajo	Si, en el aplicado del líquido	Ninguno

<p>¿En que ha mejorado su calidad de vida a raíz de que se encuentra empleado?</p>	<p>En todo, mejor alimentación, estudios y cosas personales</p>	<p>Tengo más seguridad en lo que hago y considero que tengo capacidad de hacer lo que me proponga.</p>	<p>Creo que no ha mejorad, pero he resuelto varias dificultades de diferentes tipos.</p>	<p>Si ya que compro todo lo que necesito y ayudo a mis hijo y mi sobrina que está en la universidad.</p>	<p>Ha mejorado mucho, las demás personas me han enseñado a quererme tal y como soy</p>	<p>Ayudo a mi familia.</p>	<p>He mejorado en lo económico y vivienda</p>	<p>En lo económico, puedo ayudarles a mis hijos</p>	<p>Mejor económicamente</p>
<p>¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?</p>	<p>Buena hasta donde se puede.</p>	<p>Muy buena, existe buena comunicación.</p>	<p>Muy buena.</p>	<p>Muy buena.</p>	<p>Me llevo bien con mis compañeros, me siento bien al estar trabajando con ellos.</p>	<p>Es muy buena</p>	<p>Muy buena</p>	<p>Muy buena</p>	<p>Muy buena</p>

9.2.3. Tabla N° 7 de listado libre

LISTADO LIBRE (Compañeros/as)

r

Nombre de la empresa: Drew Estate Tobacco Company S.A

Objetivo	Ítems	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
#3 Conocer los factores psicosociales que están asociados a la inclusión laboral en personas con discapacidad física motora de Drew Estate Tobacco Company de la ciudad de Estelí. #4 Proponer acciones para mejorar la	Mencione 5 palabras que describa como es la relación con su compañero de trabajo con discapacidad física-motora	Buenas Serviciales	Muy buena, cuidarlos bien, ayudarles, amistad, respeto	Bien, paz ayuda, respeto	Trabajadores, luchadores, responsables, dedicación, trabajan bien	Normal, comunicación, nos ayudamos	Compañerismo, buena relación, dedicados, ayuda.	
	Descripciones	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
	Ahora describe por que se te ocurrieron esas 5 palabras:		Porque ellos son personas al igual que nosotros, son seres humanos y también necesitan de un trabajo digno, son un ejemplo para nosotros y son importantes en la fábrica.		Es buena con mucho respeto y compañerismo			

promoción de la inclusión laboral a personas con discapacidad física motora de. Drew Estate Tobacco Company S.A. de la ciudad de Estelí, II semestre 2017	2	Menciona 5 palabras que expresen cuál es tu valoración de la experiencia de trabajar con una persona con discapacidad física-motora	Buenas Interesante Agradable	Valientes, fuertes, libres, capaces, apasionados	Normal, ejemplos, pesar, son responsables, no faltan.	Animar a seguir adelante, ejemplos de vida, luchan por salir adelante	Ejemplos de vida, trabajadores, responsables, valientes.	Reflexión, optimismo	
		Descripciones	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
		Ahora describe por que se te ocurrieron esas 5 palabras:		Porque son importantes en un trabajo y cumplen con su tarea al igual que los demás.	En paz y con respeto mutuo.	Vienen con buena actitud, disposición, no por compromiso si no con un propósito.	Me imagino que cada día que vienen al trabajo es una lucha y se esfuerzan el doble de las personas que no tenemos discapacidad.		
	3	Menciona 5 palabras en las que describa que dificultades observa en su compañero de trabajo con discapacidad física-motora		Para caminar, para desplazarse, son más lentos		Accesibilidad, a veces se burlan, dificultad para conseguir trabajo		Fuerza, desplazamiento, agilidad	

	al realizar sus actividades diarias.							
	Descripciones	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
	Ahora describe por que se te ocurrieron esas 5 palabras:		Les cuesta desplazarse libremente por su discapacidad		Es difícil movilizarse a pesar de querer hacerlo		Obviamente por su condición no se mueven con la destreza que una persona normal.	
4	¿Que sugiere para la mejora de las condiciones en las que labora su compañero con discapacidad física-motora?		Darles mejor atención y tener cuidado con ellos darles la prioridad en la salida y la entrada.	La empresa trata de cumplir con las medidas para que puedan desempeñar su trabajo de la manera más cómoda posible.	Ayudarles y verlos como ejemplos de vida y esfuerzo y premiarlos	Rampa, baños adecuados.	Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos.	
	Descripciones	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
	Ahora describe por que se te ocurrieron esas 5 palabras:							

9.2.4 Tabla N° 8 análisis de instrumentos

ANALISIS DE INSTRUMENTOS (Entrevistas)

Nombre de la empresa: Drew

Estate Tobacco

Company S.A

Entrevista RRHH y

PCD

Categoría	Código	Subcategoría	Empleados PCD	Empleador
Condiciones de accesibilidad	CA	Personas con discapacidad	Debemos ser tratados igual que cualquier persona normal, ya que nuestra discapacidad no nos impide realizar nuestro trabajo.	Al sentirse realizados y útiles en su quehacer diario.
		Inclusión laboral	Claro que si cuenta con todas las condiciones posibles	Nos aseguramos que sus tareas sean asignadas de acuerdo a sus capacidades para garantizar su seguridad como trabajador.
			Consideró que si, pero todavía se pueden ser mejoras	Deben trabajar si su discapacidad lo permite, ya que ellos cuentan no solo con un apoyo económico, sino también social y moral
			Sí, es una empresa que tiene las condiciones físicas, apoyan a las personas que tenemos discapacidad, nos toman en cuenta.	Se contratan y se le asignan tareas de acuerdo a su discapacidad
		8 empleados piensan que existen las condiciones físicas en la empresa para que una persona con discapacidad física motora pueda trabajar, mientras que 1 dice que se pueden mejorar		

			<p>Las personas con discapacidad de la fábrica no encuentran ningún problema para establecer comunicación con sus compañeros de trabajo.</p> <p>8 personas consideran que son tratadas de manera justa y en plena igualdad en comparación con sus compañeros de trabajo, mientras 1 persona considera que no.</p> <p>8 personas consideran que la empresa ha realizados cambios para mejorar la accesibilidad, mientras que una considera que tienen que mejorar aún más</p> <p>Las 9 consideran que existe mayor integración laboral a personas con discapacidad física motora.</p>	
Impacto socioeconómico	ISE	Personas con discapacidad física	<p>8 empleados consideran que de encontrarse trabajando ha existido un cambio en sus relaciones interpersonales, mientras que 1 considera que el trabajo no influye.</p>	<p>La empresa siempre ha tenido las puertas abiertas para darles diferentes oportunidades a las personas con discapacidad.</p>
			<p>6 empleados considera que ha adquirido nuevos conocimientos técnicos a partir de estar trabajando, 1 considera que no ha adquirido conocimientos, mientras que 2 no respondieron a la pregunta.</p>	<p>Deben trabajar si su discapacidad lo permite, ya que ellos cuentan no solo con un apoyo económico, sino también social y moral, al sentirse realizados y útiles en su quehacer diario.</p>

			9 personas consideran que han mejorado su calidad de vida, mejor alimentación, estudios, mejoras en las infraestructuras de sus hogares y sustento de las personas a su cargo a raíz de que se encuentran trabajando.	
		Inclusión laboral	Existe mayor oportunidad para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo	No existen limitantes en las empresas para contratar a personas con discapacidad, ya que valoramos que tienen capacidades diferentes y le asignamos tareas que puedan desempeñar en el área de producción.
			Las personas con discapacidad que se encuentran trabajando tienen una mejor calidad de vida.	La empresa cuenta con las condiciones de accesibilidad e inclusión laboral para las personas con discapacidad.
Factores Sociales	FS	Discapacidad Física	3 personas consideran que su discapacidad física les impide realizar sus trabajos de manera natural, 2 consideran que su discapacidad no es una barrera, 4 no respondieron	Si la empresa considera que la persona con discapacidad física motora es apta para trabajar la mayoría de las veces se les contrata
		Inclusión Laboral	Las personas consideran que un trabajo es clave para poder ser aceptados para la sociedad	La empresa tiene sus propias políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física-motora La empresa ha realizado modificaciones en su infraestructura para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo

Acciones de promoción de la inclusión laboral.	APIL	Propuestas de acción	<p>Los trabajadores considera que la empresa realiza mejoras continuas para que mejorar la calidad del desempeño de su trabajo, sin embargo una persona considera que los trabajadores con enanismo deberían tener una silla más alta, los compañeros de trabajo consideran que debería de tener más espacio para su desplazamiento y darles prioridad en la entrada y la salida.</p>	<p>Mejoras continuas en la infraestructura de la fábrica para aumentar la accesibilidad</p>
---	-------------	-----------------------------	---	---

9.2.5. Tabla N° 9 Análisis de listado libre

Análisis de Listado libre compañeros de trabajo

Nombre de la empresa: Drew Estate Tobacco Company S.A

Categoría	Código	Subcategoría	Empleados (Compañero de trabajo)
Condiciones de accesibilidad	CA	Personas con discapacidad	Les cuesta desplazarse libremente por su discapacidad
			Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos
			Es difícil movilizarse a pesar de querer hacerlo
Impacto socioeconómico	ISE	Inclusión laboral	Ejemplos de vida, trabajadores, responsables, valientes.
		Personas con discapacidad física	Valientes, fuertes, libres, capaces, apasionados
			Trabajadores, luchadores, responsables, dedicación, trabajan bien
Factores Sociales	FS	Discapacidad Física	Vienen con buena actitud, disposición, no por compromiso si no con un propósito.
		Inclusión Laboral	Porque son importantes en un trabajo y cumplen con su tarea al igual que los demás
Acciones de promoción de la inclusión laboral	APIL	Propuestas de acción	Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos.
			Rampas y baños adecuados.
			Darles mejor atención y tener cuidado con ellos darles la prioridad en la salida y la entrada.

9.2.6 Tabla N° 10 de triangulación de instrumentos

Triangulación de los instrumentos

Categoría	Código	Subcategoría	Entrevista 1	Listado libre	Observación	Análisis
Condiciones de accesibilidad	CA	Personas con discapacidad	Debemos ser tratados igual que cualquier persona normal, ya que nuestra discapacidad no nos impide realizar nuestro trabajo.	Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos	Todos los pasillos cuentan con las medidas exactas para la fácil movilización tanto de personas que usan medios auxiliares (sillas de rueda, muletas y andariveles)	Según los instrumentos aplicados a nuestros participantes, la empresa Drew Estate Tobacco Company cuenta con muchas condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad para que ellos laboren ya que cuentan con excelentes políticas de inclusión laboral a este grupo de personas. La empresa cuenta también con las condiciones físicas para que los empleados con discapacidad se movilicen libremente por toda la empresa.
		Inclusión laboral	Sí, es una empresa que tiene las condiciones físicas, apoyan a las personas que tenemos discapacidad, nos toman en cuenta.	Ejemplos de vida, trabajadores, responsables, valientes.	Ellos trabajan de acuerdo a su capacidad. Naturalmente una persona que no presente discapacidad tiene cierta ventaja	

Impacto socioeconómico	ISE	Personas con discapacidad física	8 empleados consideran que de encontrarse trabajando ha existido un cambio en sus relaciones interpersonales, mientras que 1 considera que el trabajo no influye.	Vienen con buena actitud, disposición, no por compromiso si no con un propósito.		Mediante los instrumentos aplicados a las y los trabajadoras con discapacidad de la empresa Drew Estate Tobacco Company pudimos constatar que su nivel de vida mejoro y así mismo el de su familia, ya que el estar empleada en esta empresa llevo a transformar su vida
		Inclusión laboral	No existen limitantes en las empresas para contratar a personas con discapacidad, ya que valoramos que tienen capacidades diferentes y le asignamos tareas que puedan desempeñar en el área de producción.	Valientes, fuertes, libres, capaces, apasionados		puesto que muchos/as de ellos son cabeza de hogar y contribuyen a la sostenibilidad de la economía familiar. Esto hace que en sus hogares exista estabilidad para contar con acceso la educación de hijos, el acceso a la salud entre otros beneficios.

Factores Sociales	FS	Discapacidad Física	3 personas consideran que su discapacidad física les impide realizar sus trabajos de manera natural, 2 consideran que su discapacidad no es una barrera, 4 no respondieron	Porque son importantes en un trabajo y cumplen con su tarea al igual que los demás	Al no estar aisladas en una área específica para personas con discapacidad ellos entran en contacto constantemente con los demás compañeros facilitando que trabajen en igualdad de condiciones.	Haciendo referencia a lo recopilado en los instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa Drew Estate Tobacco Company S.A pudimos percibir que las personas que laboran en esta empresa se sienten incluidas en todo lo relacionado con el que hacer de la empresa ya que no son excluidas ni aisladas en una área específica para personas con discapacidad, es por eso que trabajan junto a los demás empleados de la empresa y cuentan con las mismas condiciones de los demás trabajadores, sintiéndose ellos parte de la gran familia Drew
		Inclusión Laboral	Las personas consideran que un trabajo es clave para poder ser aceptados para la sociedad	Vienen con buena actitud, disposición, no por compromiso si no con un propósito.		

<p>Acciones de promoción de la inclusión laboral</p>	<p>APIL</p>	<p>Propuestas de acción</p>	<p>Los trabajadores considera que la empresa realiza mejoras continuas para mejorar la calidad del desempeño de su trabajo, también una persona considera que los trabajadores con enanismo deberían tener una silla más alta, los compañeros de trabajo consideran que debería de tener más espacio para su desplazamiento y darles prioridad en la entrada y la salida.</p>	<p>Darles mejor atención y tener cuidado con ellos darles la prioridad en la salida y la entrada.</p>	<p>Que hubiera más espacio para su desplazamiento y designaran a personas que estén pendientes para cualquier emergencia que se presente con ellos.</p>	<p>Los empleados de la empresa consideran que existe un nivel de inclusión laboral bástate aceptable ya que cuentan con más trabajadores con discapacidad de lo que establece la ley 763 de inclusión laboral a las personas con discapacidad, pero si consideran que deberían mejorar en el tiempo de salida de estas personas ya que cuando salen todos al mismo tiempo se han presentado algunos incidentes. Otra de las solicitudes es el mejoramiento de las sillas para las personas con enanismo para desempeñarse aún mejor en su trabajo.</p>
---	--------------------	------------------------------------	---	---	---	--

9.2.7 Tabla N° 11 de datos de empleados con discapacidad de Drew Estate

Ministerio del Trabajo Dirección General de Políticas de Empleo y Salario Encuesta Mensual en Establecimientos del sector formal						
DREWSTATE TABACCO COMPANY, S. A.				Mes y Año: Ago-17		
SECCIÓN VI TRABAJADORES ASALARIADOS CON CAPACIDADES DIFERENTES						
Cód	NOMBRES	Tipo de Discapacidad	Edad	Sexo	Ocupación	
1	00000	Reynaldo Galeano Tinoco	Pérdida de manos y un ojo	34	M	Supervisor
2	20648	Melvin Antonio Dávila Cálix	Problema oreja izquierda	31	M	Bonchero
3	20919	Faustino Eliseo Benavidez	Sordo mudo	36	M	Bonchero
4	21937	Francisco Moncada Sobalvarro	Deformación oreja izq y der	20	M	Bonchero
5	30933	María Magdalena Tinoco	Sordo muda	42	F	Rolera
6	31735	Teresa Cristina Medina	Sorda-Muda	31	F	Rolera
7	40433	Ulda Nohelia Montoya	Enanismo	27	F	Empacadora
8	40548	Raquel del Carmen Chavarría Alaniz	Problemas de Vision	35	F	Empacadora
9	40603	Ariel Antonio Perez Palcios	No vidente	26	M	Empacador
10	40604	Carlos José Pérez López	Problema de visión	48	M	Empacador
11	40747	Vicenta del Rosario Reyes Herrera	Poliomielitis en pierna derecha	33	F	Empacadora
12	41360	Geysell Centeno	Enanismo	22	F	Empacadora
13	41523	Horacio Rivera López	Problema pierna derecha	40	M	Picadura
14	41718	Ninfa Gutiérrez	Problema pie izquierdo	39	F	Empacadora
15	42011	Miguel Angel Iglesias González	Labio leporino	24	M	Aux. Cto fío
16	42251	Ingrid López González	Quemadura M. Izq	19	F	Aplicado Liq.
17	50075	Ricardo Zelaya	Problema auditivo, ojo y boca	54	M	Aplicado Liq.
18	50367	Leonel Eვნոր Pérez Lagos	Albino	33	M	Secado
19	50484	Francisco Soza Sanchez	Problema de visión en un ojo	52	M	Aux. Secado
20	50653	Luis Miguel Gutiérrez	Extravismo	22	M	Auxiliar Secado
21	51143	Reyna Isabel García Lopez	Problema ojo derecho	33	F	Despalladora
22	51347	Lucia Janeth Martínez Tercero	Problema de crecimiento	22	F	Despegue
23	51470	Meyling Benavides Reyes	Bipolar	28	F	Rezagadora
24	51472	Fernando Javier Gutiérrez	Problemas auditivo	58	M	Despegue
25	51506	Florinda Centeno Lagos	Problemas en huesos	43	F	Despegue
26	51904	Odaris Celena Santos Valle	Enanismo	18	F	Despalladora
27	51993	Darlón Pérez Herrera	Pérdida mano izquierda	24	M	Secado Enpaque
28	52144	Marling Josué Muñoz Picado	Problemas de Vision	27	F	Aux. Secado
29	60084	Cruz Dávila Blandón	Pérdida dedo indice derecho	48	M	Mto.(Prod.)
30	60356	Jaqueline Mendoza Rodriguez	Pérdida dedo indice derecho	36	F	Resp. Despegue
31	80046	Omar Moreno Fuentes	Retrazo mental	24	M	Mojador
32	80106	Sandra Lucía Carvajal	No vidente	43	F	Moñadora
33	80107	María de la Cruz Landero López	No vidente	32	F	Moñadora
34	80267	Filena del Carmen Reyes	Problemas de Vision	37	F	Moñadora
35	80360	ELVIS AGUSTIN LOPEZ	Problemas de Vision	32	M	Moñadora
36	80361	ARIEL FRANCISCO VANEGAS	Problemas de Vision	25	M	Moñador
37	80365	JULIO CESAR TOLEDO CAJINA	Problemas de Vision	36	M	Moñador
38	80366	ESMERLING ANTONIO MENDOZA	Problemas de Vision	27	M	Moñador
39	80370	FLORICELDA DEL CARMEN AGUILAR	Problemas de Vision	28	F	Moñador

9.3 Galería de Imágenes



Ilustración 1 Rampa para persona con discapacidad



Ilustración 2 Rampa de acceso al área de producción para personas con discapacidad.





Ilustración 3 Persona con discapacidad trabajando en el área de producción de puros



Ilustración 4 Persona con discapacidad física motora en el área de empaque.



Ilustración 5 Persona con discapacidad física-motora del área de empackado.



Ilustración 6 Persona con discapacidad física-motora del área de producción de puros



Ilustración 7 Persona con discapacidad física- motora del área de picadura.



Ilustración 8 Persona con discapacidad física-motora jefa de are de producción.



Ilustración 9 Persona con discapacidad física-motora en el área de ligas

Aplicación de instrumentos a personas con discapacidad

