



**FACULTAD DE EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL
SEDE BELLAVISTA**

**EL SEGUIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
PROGRAMAS DE INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL EN
CHILE**

Tesina para optar al Grado de Licenciado en Educación

Profesor tutor: Dra. Ana Luz Durán Baez

Estudiantes: Francisca Nicole Aranda Martínez
Millaray Paz Martínez Alveal
Gabriel Alejandro Olagaray Aravena

© Francisca Aranda Martínez, Millaray Martínez Alveal y Gabriel Olagaray Aravena. Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

Santiago, Chile
2023

HOJA DE CALIFICACIÓN

En _____, el _____ de _____ de _____ los abajo firmantes dejan constancia de que el estudiante _____ de la carrera de Pedagogía en educación diferencial ha aprobado la tesina para optar al grado de Licenciado en Educación con una nota de _____.

Profesor evaluador

Profesor evaluador

Profesor evaluador

DEDICATORIA

A nuestras familias.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos profundamente a nuestras docentes y tutores por su orientación esencial y valiosas contribuciones. Expresamos gratitud hacia nuestras familias por su apoyo constante y motivación. Finalmente, reconocemos con agradecimiento a los participantes del estudio, cuyas experiencias han enriquecido enormemente esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
HOJA DE CALIFICACIÓN.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
TABLA DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Formulación del problema.....	1
1.2 Preguntas de la investigación.....	2
1.2.1 Interrogante de investigación.....	2
1.2.2 Preguntas de investigación.....	2
1.3 Justificación.....	3
1.4 Delimitación.....	4
1.5 Limitaciones.....	4
1.6 Estado del arte.....	5
1.7 Objetivos.....	6
1.7.1 Objetivo general.....	6
1.7.2 Objetivos específicos.....	6
1.8 Hipótesis.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Conceptos claves.....	8
2.1.1 Discapacidad.....	8
2.1.2 Inclusión laboral.....	9
2.1.3 Inserción laboral.....	10
2.1.4 Intermediación laboral.....	10

2.1.4.1 Actores de la intermediación.....	10
2.1.5 Gestores de inclusión laboral.....	11
2.1.6 Seguimiento.....	12
2.1.7 Personas con empleo asalariado.....	13
2.1.8 Barreras.....	13
2.1.9 Apoyo.....	13
2.2 Antecedentes.....	14
2.2.1 Inclusión laboral en Europa.....	14
2.2.2 Inclusión laboral en América latina.....	15
2.2.3 Inclusión laboral en Chile.....	15
2.3 Aspectos legales.....	16
2.3.1 Aspectos legales internacionales a los cuales Chile está sujeto.....	16
2.3.2 Aspectos legales en Chile.....	17
2.4 Estado de la investigación.....	17
2.4.1 Buenas prácticas de inclusión laboral.....	17
2.4.2 Estrategias de inclusión laboral que incluyen seguimiento.....	18
2.4.2.1 Empleo con apoyo de la Unión Europea.....	18
2.4.2.2 Quiénes implementan el método de intervención de empleo con apoyo en Chile.....	20
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	21
3.1 Paradigma.....	21
3.2 Enfoque de investigación.....	21
3.3 Alcance de la investigación.....	22
3.4 Diseño de la investigación.....	22
3.5 Unidad de análisis y población.....	23
3.5.1 Unidad de análisis.....	23
3.5.2 Población.....	23
3.6 Muestra.....	24
3.7 Variables.....	24
3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.9 Aspectos éticos.....	27

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y CONCLUSIONES.....28

4.1 Análisis por objetivos.....28

4.1.1 Empleos y programas.....28

4.1.2 Prácticas de seguimiento.....33

4.1.3 Facilitadores y barreras.....39

5. Conclusiones.....44

REFERENCIAS.....47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura N° 1. Duración promedio del empleo sostenido para personas con discapacidad.....	28
Figura N° 2. Tipo de discapacidad más frecuente entre los participantes.....	29
Figura N° 3. Tipo de empleo más común entre los participante.....	30
Figura N° 4. Tipo de discapacidad.....	30
Figura N° 5. Duración promedio del empleo sostenido.....	31
Figura N° 6. Participación en cursos o talleres de formación.....	32
Figura N° 7. Frecuencia del seguimiento a empleados con discapacidad.....	33
Figura N° 8. Seguimiento utilizado en el trabajo con personas con discapacidad.....	34
Figura N° 9. Conocimiento acerca del seguimiento del trabajo.....	35
Figura N° 10. Recepción de seguimiento.....	35
Figura N° 11. Frecuencia del seguimiento.....	36
Figura N° 12. Apoyos recibidos.....	39
Figura N° 13. Retroalimentación.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla N° 1. Principales obstáculos.....	40
Tabla N° 2. Estrategias de seguimiento.....	41
Tabla N° 3. Cómo ha influido la estrategia de seguimiento.....	42

RESUMEN

La presente investigación examina las prácticas de seguimiento en programas de inserción e intermediación laboral en Chile, con un enfoque en particular en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Desde un punto de vista interpretativo, se emplea un enfoque mixto que integra tanto elementos cualitativos como cuantitativos, incluyendo entrevistas y encuestas con gestores de programas de inserción laboral y participantes con discapacidad con el propósito de examinar a fondo la influencia del seguimiento en los programas de intermediación e inserción laboral en Chile. Se identifican barreras, como actitudes negativas hacia la discapacidad, falta de herramientas y conocimientos adecuados, y dificultades en la accesibilidad y coordinación. No obstante, también se destacan facilitadores, como la comunicación efectiva, la capacidad de implementar ajustes razonables y la generación de una cultura de interés e importancia hacia la discapacidad. La investigación concluye que es crucial abordar las barreras identificadas para optimizar la efectividad de los programas de inserción laboral. Asimismo, se resalta la importancia de fortalecer los facilitadores existentes para promover una inclusión laboral sostenible y efectiva para las personas con discapacidad en Chile.

Palabras clave: Inclusión laboral; discapacidad; seguimiento; barreras y facilitadores; empleabilidad.

ABSTRACT

This research examines the follow-up practices in job insertion and intermediation programs in Chile, with a particular focus on the labor inclusion of people with disabilities. From an interpretive standpoint, a mixed-methods approach is employed, integrating both qualitative and quantitative elements, including interviews and surveys with managers of job insertion programs and participants with disabilities, in order to thoroughly examine the influence of follow-up in job intermediation and insertion programs in Chile. Barriers are identified, such as negative attitudes towards disability, lack of appropriate tools and knowledge, and difficulties in accessibility and coordination. However, facilitators are also highlighted, such as effective communication, the ability to implement reasonable adjustments, and the creation of a culture of interest and importance towards disability. The research concludes that addressing the identified barriers is crucial to optimize the effectiveness of job insertion programs. Furthermore, the importance of strengthening existing facilitators to promote sustainable and effective labor inclusion for people with disabilities in Chile is emphasized..

Keywords: Labor inclusion; disability; follow-up; barriers and facilitators; employability.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

1.1 Formulación del problema

En el contexto de la inclusión laboral en Chile, se carece de una legislación o normativa que establezca de manera clara y precisa la importancia y la obligatoriedad de implementar estrategias de seguimiento en los programas de intermediación e inserción laboral. Esta carencia se hace aún más crítica al considerar la etapa de transición a la vida adulta de las personas en situación de discapacidad. En comparación con la tendencia a nivel mundial, donde el seguimiento forma parte esencial para lograr una inclusión laboral exitosa de este grupo de individuos, Chile enfrenta desafíos significativos.

Para cualquier persona, la transición a la vida adulta forma parte de un período crucial en el desarrollo y crecimiento humano, pero para una persona con discapacidad esta etapa está marcada por desafíos adicionales. Desde la necesidad de independizarse económicamente, como la búsqueda de un empleo asalariado, y la inclusión social; la transición a la vida adulta de las personas con discapacidad se ve directamente afectada por la falta de una cultura inclusiva y un marco normativo sólido que respalde la inserción efectiva de este grupo de individuos.

Entre las consecuencias de la ausencia del marco normativo en cuanto al seguimiento en los programas de intermediación e inserción laboral, se observa una limitación en la capacidad de evaluar y mejorar la efectividad de los programas en función de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin un adecuado monitoreo, se pone en riesgo la permanencia de los individuos en sus empleos, como también se limita la participación y acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades que permitan progresar en su carrera laboral.

Si bien, que existan programas de intermediación e inserción laboral para personas con discapacidad es un paso positivo en la dirección correcta para la inclusión laboral, la efectividad de dichos programas se ve comprometida sin la

implementación de estrategias de seguimiento claras y precisas. Además, la figura de los gestores de inclusión laboral se convierte en un componente clave de este proceso, debido a que estos profesionales facilitan la interacción y conexión entre las personas con discapacidad y las oportunidades laborales adecuadas, entregando apoyos esenciales durante la transición a la vida adulta, y asegurando que los empleadores cumplan con las normativas de inclusión. En síntesis, para lograr una inclusión laboral exitosa, es esencial reconocer la importancia de estas prácticas de seguimiento, así como también la necesidad de contar con gestores laborales capacitados; por lo que la falta de un marco normativo que promueva y regule el seguimiento tiene un impacto significativo en la efectividad de los programas de intermediación e inserción laboral. Visto así, para los motivos de esta investigación, resulta imperioso examinar las prácticas de seguimiento en dichos programas, en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile

1.2 Preguntas de la investigación

1.2.1. Interrogante de investigación

¿Cómo se articula el seguimiento para personas con discapacidad en programas de intermediación e inserción laboral en Chile?

1.2.2 Preguntas de investigación

- 1) ¿Cómo se relacionan los programas de inserción laboral con la experiencia laboral de personas con discapacidad en Chile, considerando aspectos como el tipo de empleo, tipo de discapacidad, y participación en cursos de formación laboral?*

- 2) *¿Cómo se relacionan las prácticas de seguimiento implementadas por los programas de intermediación e inserción laboral con la duración y tipos de empleos de las personas con discapacidad?*
- 3) *¿Cuáles son los factores facilitadores y las barreras que influyen en el seguimiento de las personas con discapacidad en el contexto de programas de intermediación e inserción laboral?*

1.3 Justificación de la investigación

En la imperiosa necesidad de mejorar las condiciones laborales para las personas con discapacidad en Chile, se destaca la relevancia social de esta investigación. La escasez de estudios específicos sobre el seguimiento laboral crea un vacío significativo en el entendimiento de los desafíos y las oportunidades que enfrentan estos individuos en su trayectoria profesional. Al abordar este vacío, la investigación se posiciona como una herramienta vital para informar políticas inclusivas y promover un cambio social que garantice la equidad laboral.

Desde el punto de vista metodológico, la utilidad de esta investigación radica en su capacidad para establecer un marco de evaluación y seguimiento en los programas de intermediación e inserción laboral. Al comprender cómo estas estrategias impactan en el empleo de personas con discapacidad, se generan datos valiosos que no solo informan la efectividad actual de los programas, sino que también ofrecen perspectivas para la mejora continua. Esta utilidad metodológica se traduce en una base sólida para futuras investigaciones y prácticas, estableciendo un estándar para la evaluación de programas similares en el ámbito de la inclusión laboral.

1.4 Delimitación

La presente investigación se delimita al ámbito geográfico de Chile, centrándose específicamente en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aunque se reconoce la diversidad de discapacidades, se enfoca principalmente en aquellas que participan en programas de intermediación e inserción laboral. Además, se resalta que, si bien se consideran diversas variables, el análisis de esta investigación se concentra en la efectividad de los programas y estrategias de seguimiento implementadas durante la inserción laboral. Cabe destacar que esta investigación no pretende abordar exhaustivamente todas las dimensiones de la inclusión laboral, sino que se centra específicamente en el seguimiento como factor clave en este proceso en el contexto chileno.

1.5 Limitaciones

A pesar de los esfuerzos por proporcionar una perspectiva detallada sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile y el papel del seguimiento, esta investigación presenta algunas limitaciones. En primer lugar, la muestra se seleccionó de manera no probabilística, lo que podría afectar los resultados. La falta de un grupo de control también limita la capacidad de establecer relaciones causales claras. Igualmente, la temporalidad transversal de la investigación puede influir en los resultados relevantes a lo largo del tiempo. Aunque se reconoce la diversidad de discapacidades, la atención se centra en un grupo específico que participa en programas de intermediación laboral, lo que limita la extrapolación a otras situaciones. Estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar los hallazgos y al aplicar las conclusiones de esta investigación.

1.6 Estado del arte

Existen diversas investigaciones en el ámbito del seguimiento que aseguran la importancia de este en el proceso de intermediación e inserción laboral de personas con discapacidad. Así lo cataloga la Investigación de María Julia Álvarez y María Eugenia Labrunée (2019) quienes abordan los avances y desafíos en la legislación y los programas de empleo para personas con discapacidad intelectual en Argentina durante el año 2017. El enfoque del documento se basa en la perspectiva de las instituciones que gestionan estos programas, así como en la percepción de los beneficiarios de los mismos. Aquí menciona que los beneficiarios valoran el seguimiento laboral realizado por terapeutas ocupacionales, quienes visitan a los trabajadores con discapacidad intelectual para ver cómo están, ofrecer ayuda en caso de ser necesaria y brindar apoyo en el desempeño de sus tareas laborales. Este seguimiento es percibido como una forma de apoyo continuo que contribuye al bienestar y la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Otra investigación importante en la materia es la realizada por Perlaza, González, Martínez y Girón (2023) que tiene como objetivo identificar los parámetros propuestos en los modelos de discapacidad y que, según su frecuencia, son indispensables en los modelos de inclusión laboral. Los resultados del estudio identificaron siete parámetros con alta frecuencia de aparición en los modelos de discapacidad, que son indispensables en los modelos de inclusión laboral, entre ellos el seguimiento y evaluación del proceso de inclusión laboral. Por último, en el estudio realizado por Arcos, Martínez y Restrepo (2018) los elementos que deben estar presentes son el seguimiento continuo el cual es un componente fundamental del modelo propuesto, ya que garantiza que la

inclusión laboral sea exitosa a largo plazo y que se puedan abordar las necesidades cambiantes de la persona con discapacidad en el entorno laboral.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Examinar las prácticas de seguimiento en programas de inserción e intermediación laboral, en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Conocer los tipos de empleo desempeñados por las personas con discapacidad participantes en programas de inserción laboral en Chile y su percepción sobre la efectividad de los programas durante su inserción laboral.
- b) Examinar las prácticas de seguimiento implementadas por los programas de intermediación e inserción laboral y su relación con la duración y tipo de empleos de personas con discapacidad.
- c) Identificar los factores facilitadores y las barreras que influyen en el seguimiento de personas con discapacidad, en el contexto de programas de intermediación e inserción laboral.

1.8 Hipótesis

- 1. Utilizar prácticas de seguimiento en los programas de intermediación e inserción laboral aumentará la efectividad de la inclusión laboral en

cuanto al acceso, la participación y la permanencia de personas con discapacidad en su quehacer profesional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En el camino hacia la comprensión profunda de la inserción laboral de personas con discapacidad, este marco teórico proporciona las bases conceptuales esenciales para explorar estrategias e identificar desafíos que influyen en la calidad de vida y oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Desde la definición precisa de discapacidad, hasta los mecanismos legales que buscan fomentar la inclusión laboral, cada elemento ayuda a comprender integralmente este fenómeno. En este capítulo exploramos conceptos clave como la inclusión, la intermediación y el seguimiento, contextualizando el estado de la inclusión laboral en países como España, y América latina; así como también las leyes vigentes que sustentan la base legal de la inclusión laboral.

2.1 Conceptos claves

Este segmento del marco teórico se sumerge en los conceptos fundamentales que sustentan la comprensión de la inserción laboral de personas con discapacidad.

2.1.1 Discapacidad

Para motivos de esta investigación se utilizará el concepto de persona con discapacidad descrito en la Ley N° 20.422 (2010), la cual define:

Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con

diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Este concepto abarca a aquellas personas que presentan limitaciones o dificultades en su funcionamiento físico, mental, psicológico o sensorial. Estas limitaciones pueden ser de carácter temporal o permanente y pueden manifestarse en diferentes áreas de la vida de la persona.

Es importante destacar que la discapacidad no radica únicamente en las características individuales de la persona, sino que también está influenciada por las barreras y obstáculos presentes en el entorno. Estas barreras pueden ser de naturaleza física, como la falta de accesibilidad en los espacios públicos o la ausencia de dispositivos de apoyo, o pueden ser de carácter social, como la discriminación y el estigma asociados a la discapacidad.

2.1.2 Inclusión laboral

El concepto de inclusión laboral es definido por la Fundación de inclusión laboral Contrabajo (2023) como un proceso de mejora continua de las condiciones de participación para grupos en desventaja en el mundo laboral, con un enfoque de derechos centrado en la búsqueda de la igualdad de oportunidades para todos y todas. En este sentido, mejorar en termino de inclusión significa crear espacios, recursos y ambientes laborales accesibles, a través de procesos de reclutamiento, inducción, capacitación y evaluación. En esencia, estas prácticas no sólo benefician a las personas con discapacidad, sino también, a todos los colaboradores debido a que tiene como meta la accesibilidad universal con intención en la accesibilidad de poblaciones prioritarias como las personas con discapacidad.

2.1.3 Inserción laboral

Existe una gran variedad de definiciones y sobre el concepto de inserción laboral. En el año 2018, García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui establecen un consenso entre diversas de las definiciones del concepto de inserción laboral, en el cual se destaca el término *proceso* como factor común y determinante entre todas. En una parte se utiliza como trayectoria en relación a la transición a la vida activa, productiva; y en otras como el paso a un estatus estable centrado en la capacidad de cada individuo de mantener aquel trabajo y responder a las demandas y evolución del contexto, poniendo énfasis en la incidencia en el desarrollo personal. (p. 329)

Para motivos de esta investigación, el término inserción laboral abarca a todas las personas con o sin discapacidad; por otro lado el término inclusión laboral se focaliza en un grupo en específico de personas con discapacidad.

2.1.4 Intermediación laboral

Respecto al concepto de intermediación laboral del Sistema de Gestión para la Intermediación Laboral (BNE, 2022), de la Unidad de intermediación laboral del SENCE, se define la intermediación laboral como el “Modelo que busca entregar de manera organizada un conjunto de servicios y programas que tienen por finalidad aumentar la empleabilidad de los/las usuarios/as y vincular de manera pertinente las ofertas de trabajo con las personas que buscan un empleo.” (p.2)

2.1.4.1 Actores de la intermediación

De acuerdo a la normativa legal vigente sobre la intermediación laboral en Chile, según la Ley N°19.884 y la Ley N°20.500, se establece que entre los actores que participan en la intermediación laboral encontramos las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), las cuales se encuentran bajo la administración de cada municipalidad. Es la municipalidad la encargada de proveer los recursos, personal, infraestructura e instalaciones necesarias para el funcionamiento de la OMIL. La dependencia técnica recae en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), quien establece y supervisa el cumplimiento de los servicios que la OMIL debe ofrecer. Estas oficinas se encargan de brindar atención tanto a personas con discapacidad como a aquellas sin discapacidad, incluyendo jóvenes, mujeres, hombres y adultos mayores que están en busca de empleo. Además, también ofrecen servicios a empresas y particulares que tienen vacantes de trabajo disponibles. (SENCE, 2013)

2.1.5 Gestores de inclusión laboral

En el marco de esta investigación, se utiliza el concepto de gestor de inclusión laboral mencionado por Valdebenito (2022) de la fundación ConTRABAJO:

Esta ley exige a las empresas pertinentes la incorporación de un/a gestor/a de Inclusión Laboral, que específicamente busca apoyar a las empresas y a los trabajadores/as en gestionar y/o liderar estos procesos efectivos de inclusión profesional mediante el diagnóstico, mediación y coordinación de modelos de acción pertinentes para ello, y así fomentar la inclusión efectiva de trabajadores/as con discapacidad.

Para motivos de esta investigación, se utiliza el concepto gestor laboral como sinónimo de gestor de inclusión laboral, puesto que los gestores involucrados y

mencionados durante esta investigación son encargados de promover la inclusión laboral en sus áreas de trabajo.

2.1.6 Seguimiento

En esta investigación se utiliza el concepto de seguimiento mencionado por la EUSE en sus lineamientos para el apoyo especializado en el empleo con apoyo donde destaca que:

En esta fase hay que poder contar con el preparador laboral, siempre que se necesite de él, pero también es importante que él mismo mantenga el contacto con el empleado y la empresa y esté al tanto de todos los asuntos tal como se han acordado. De este modo el preparador laboral se anticipará a posibles problemas o cambios, antes de que se conviertan en crisis. Incluso en caso de tener que dejar el empleo, el hecho de estar en contacto favorecerá poder buscar un nuevo empleo inmediatamente. (European Union of Supported Employment [EUSE], 2010, p 106.)

Según la European Union of Supported Employment (2010) el seguimiento implica mantener una comunicación continua entre el preparador laboral, el empleado y la empresa para garantizar el cumplimiento de acuerdos, detectar problemas y anticiparse a posibles crisis. También se brinda apoyo al empleado en su formación y desarrollo profesional, incluyendo oportunidades internas y externas a la empresa. El objetivo final es establecer una colaboración estrecha entre el preparador laboral, los empresarios y los servicios educativos para

empoderar a los individuos y ampliar sus oportunidades profesionales y personales.

2.1.7 Personas con empleo asalariado

En la presente investigación, se utiliza el término personas con empleo asalariado definido por Neffa (2014) como persona que trabaja durante un período de referencia por un sueldo o salario en metálico o en especie.

2.1.8 Barreras

Para el concepto de barreras se utiliza la definición de la Organización Mundial de la Salud (2001) la cual describe a aquellos factores contextuales y del entorno de la persona, que limitan el funcionamiento generando discapacidad. De tales se destaca inaccesibilidad en el ambiente físico, ausencia de tecnología asistencial, actitud negativa frente a la discapacidad, como también políticas, sistemas y servicios que inciden en la participación de las personas que presentan alguna condición de salud en todas las áreas de la vida. (p. 228)

2.1.9 Facilitadores

En la presente investigación, se ocupa el término facilitadores definido por la Organización Mundial de la Salud (2001) como aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas

las áreas de la vida. También la ausencia de un factor puede ser un facilitador, por ejemplo la ausencia de estigma o actitudes negativas entre la población. Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al llevar a cabo una acción, con independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad para llevar a cabo dicha acción. (p. 228)

2.2 Antecedentes

En este apartado, nos adentramos en los antecedentes que han delineado el panorama de la inclusión laboral de personas con discapacidad. También exploramos cómo las estrategias de empleo con apoyo y otros enfoques han influido en la inserción laboral de este grupo. Estos antecedentes sientan las bases para comprender la situación actual y la necesidad de estrategias efectivas en la intermediación e inserción laboral.

2.2.1 Inclusión laboral en Europa

En España, la conciencia del alto desempleo entre personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidad grave, ha impulsado políticas de empleo. Estas buscan su inclusión en el mercado laboral regular o en modalidades protegidas, a través de medidas como intermediación laboral, empleo con apoyo y centros de empleo protegido (Ministerio de Derechos Sociales y Agendas 2030, 2021).

La base legal de estas iniciativas se encuentra en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, aprobada en 2013. Esta ley establece el marco para la igualdad de oportunidades, incluyendo

medidas específicas para fomentar la inclusión laboral (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).

Para garantizar la efectividad, se instauró una cuota de empleo para empresas con más de 50 empleados, exigiendo que reserven al menos un 2% de sus puestos para personas con discapacidad (Real Decreto 27/2000, de 14 de enero). Las empresas incumplidoras deben pagar una cuota compensatoria.

870/2007, de 2 de julio, facilitan la intermediación laboral. Estos incluyen orientación, formación y adaptación de puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

La Fundación ONCE, a través de la Red de Empleo fundada en 1988, desempeña un papel crucial al ofrecer asesoramiento laboral, intermediación y respaldo en la búsqueda de trabajo, reforzando así el compromiso con la integración laboral de individuos con discapacidad (Organización Nacional de Ciegos Españoles [ONCE], 1988).

2.2.2 Inclusión laboral en América Latina

Uno de los aspectos destacados en la investigación sobre inserción laboral de personas con discapacidad en América Latina son las dificultades a las cuales se deben enfrentar estas personas. Según Paz-Maldonado y Silva-Peña (2021) la inserción laboral de personas con discapacidad constituye una preocupación reciente, marcada por los altos índices de desempleo y la desigualdad de los países de América latina. Si bien, existen políticas públicas que buscan favorecer la inserción laboral, aún existen barreras como la vulnerabilidad y la carencia de oportunidades. (p. 8)

2.2.3 Inclusión laboral en Chile

En Chile, según Vidal et al., (2013), establecen que las personas con discapacidad intelectual cuentan con la posibilidad de formarse para el mundo laboral en el nivel de educación especial a través de proyectos de integración educativa y centros de capacitación laboral especial. Sin embargo, los resultados de inserción laboral efectiva de los jóvenes no van más allá del 1%, en condiciones similares a un trabajador cualquiera. (p. 95)

2.3 Aspectos legales

En este segmento, examinaremos los aspectos legales fundamentales que delinear la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. Desde el Decreto 201 hasta las leyes 20.422, 21.015 y 21.275, estos marcos normativos establecen directrices y obligaciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Estos aspectos legales sirven como cimientos para comprender el contexto legal que influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile.

2.3.1 Aspectos legales internacionales a los cuales Chile está sujeto

En el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad al cuál Chile pertenece, se establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida a través de un trabajo elegido libremente en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. En este sentido, los Estados Parte deben adoptar medidas pertinentes, tales como prohibir la discriminación de personas con discapacidad, proteger sus derechos, entregar acceso efectivo a programas de orientación y formación profesional, alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional, asimismo como las oportunidades empresariales y velar

por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en su entorno de trabajo. (Historia del Decreto N° 201, 2008)

2.3.2 Aspectos legales en Chile

A partir de la convención de las personas con discapacidad, en el año 2010, la Ley N° 20.422 sentó las bases para la promoción de la inclusión y la no discriminación laboral de personas con discapacidad. El artículo 43 destacó la necesidad de medidas de acción positiva, mientras que el artículo 44 enfatizó la creación de condiciones para la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social (Historia de la Ley N° 20.422, 2010).

Siete años después, en 2017, la Ley 21.015 marcó un hito al establecer que empresas con 100 o más trabajadores debían contar con al menos el 1% de personas con discapacidad entre su personal (Ley 21.015, 2017).

Posteriormente, la Ley 21.275, en 2020, buscó fortalecer estos compromisos. Modificando la Ley 21.015, esta nueva normativa enfocó su atención en el área de recursos humanos. Exigió que al menos uno de los trabajadores en este sector poseyera competencias certificadas y conocimientos para impulsar la inclusión laboral. La ley fue más allá de la mera contratación, instando a las empresas a realizar un seguimiento integral de las personas con discapacidad y proporcionar capacitación continua al personal. La meta era lograr una verdadera inclusión laboral (Historia de la Ley N° 21.275, 2020, p.29).

2.4 Estado de la investigación

2.4.1 Buenas prácticas de inclusión laboral

Según los autores Gil-Jaurena et al., (2023), se destacan aspectos metodológicos de la intervención, en la manera en que los agentes profesionales entienden el término de buenas prácticas; tales como, el acompañamiento, la empatía, la planificación, la individualización o personalización de la intervención o el uso de técnicas contrastadas como palabras clave en la definición de una buena práctica de inserción sociolaboral. (p.15). En este sentido, para materias de este informe destacamos el uso del seguimiento (acompañamiento) como la base de una buena práctica durante la inserción laboral de personas con discapacidad ocupadas en Europa.

2.4.2 Estrategias de inclusión laboral que incluyen seguimiento

2.4.2.1 Empleo con apoyo de la Unión Europea

Para efectos de este informe se ocupará la adaptación del término realizada por la Unión Europea del empleo con apoyo (EUSE por sus siglas en inglés). (2010) en su proyecto “Caja de herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo” la cuál se define que el Empleo con Apoyo es una estrategia que ayuda a personas con diferentes habilidades y otros grupos en desventaja a encontrar y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral común. Esta forma de intervención se basa en una política activa que se inspira en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde el término inserción sociolaboral surge el método de intervención de empleo con apoyo. Nace en Norteamérica dirigido principalmente a personas con discapacidad intelectual, sin embargo, la Asociación de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE por sus siglas en inglés) realiza una adaptación compilada en “La caja de herramientas para la diversidad”.En esta se define el

método como una intervención que se dirige a individuos que presentan diversas habilidades y a otros grupos en situación de desventaja, con el propósito de facilitar su acceso y permanencia en empleos remunerados dentro del mercado laboral general. (Asociación de la Unión Europea de Empleo con Apoyo [EUSE], 2020, pp. 7-9). Esta adaptación agrega un nuevo término al método tradicional propuesto en el modelo anterior “El desarrollo de la estrategia ‘primero colocar – después formar – y mantener’ supuso un nuevo enfoque, que consistía en dar apoyo y formación mediante un preparador laboral dentro del contexto real de una empresa, en lugar de operar en un centro de rehabilitación” (EUSE, 2020, p. 36).

El seguimiento toma relevancia en este nuevo enfoque del empleo con apoyo, debido a que se agrega el objetivo de mantener el puesto de trabajo a largo plazo. El seguimiento en este contexto adquiere diferentes significados, dado que cada fundación o entidad que implementa la estrategia de empleo con apoyo puede adaptar el método de intervención a sus necesidades específicas. No obstante, en todas las adaptaciones, el seguimiento implica una comunicación constante y activa entre el preparador laboral, el empleado con capacidades diversas y la empresa empleadora. Es mediante esta comunicación que se recopila información relevante sobre el desempeño del empleado, su adaptación al entorno laboral y cualquier desviación o dificultad que pueda surgir. A su vez, desde España, la Fundación Down España (2016) destaca la importancia del seguimiento debido a que se debe recopilar información completa para realizar un análisis exhaustivo de posibles desviaciones, establecer medidas correctivas y estudiar de manera continua posibles acciones de mejora que permitan situar a los trabajadores con discapacidad en una posición competitiva y promocional dentro de su empresa (p. 20) lo cuál se lleva a cabo de manera eficiente a través del seguimiento. Por su parte, en Chile, la SENADIS (2021) destaca en su “Guía Gestión para la

Inclusión Laboral" que el seguimiento es parte fundamental para garantizar la sostenibilidad del empleo en el tiempo (p. 62).

En conclusión, el seguimiento se convierte en una herramienta fundamental para evaluar y garantizar el éxito de la estrategia a largo plazo, permitiendo la adaptación continua y el desarrollo de acciones específicas para asegurar la integración y el progreso de los empleados con capacidades diversas en el mercado laboral.

2.4.2.2 Quiénes implementan el método de intervención de empleo con apoyo en Chile

En el marco de la inclusión laboral de personas con discapacidad, la SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad) desempeña un papel fundamental en la promoción de políticas y estrategias que fomenten su participación activa en el ámbito laboral. En este sentido, ha destacado la importancia del método de intervención empleo con apoyo, recomendando explícitamente en sus guías y manuales para la inclusión laboral para las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y empresas.

No obstante, es importante destacar que en el manual dirigido hacia las OMIL, el periodo de seguimiento propuesto es menos extenso en comparación con lo recomendado por el método original de la Asociación de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE). En el método original, se establece un apoyo continuo y a largo plazo para asegurar el éxito en la inserción y mantenimiento del empleo, mientras que en las OMIL se sugiere un período menor.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma

Este estudio se enmarca dentro del paradigma interpretativo, que se revela fundamental para evaluar el marco legal en Chile en relación con los programas de intermediación e inserción laboral, específicamente al identificar y analizar el impacto del seguimiento en el empleo de personas con discapacidad. González (2001) describe una serie de axiomas característicos del paradigma interpretativo, en donde se menciona como objetivo de la investigación la comprensión de los fenómenos. A partir del análisis de datos de carácter inductivo, el investigador interpretativo prefiere este procedimiento debido a las ventajas que proporciona en la comprensión y descripción de una realidad plural, permitiendo describir integralmente el ambiente en el que se sitúan los fenómenos estudiados. Desde esta perspectiva, se busca explorar las prácticas de seguimiento no sólo como acciones concretas, sino como procesos socialmente construidos que influyen en la efectividad de la inclusión laboral. La investigación utilizará métodos cualitativos, como entrevistas estructuradas, para captar las interpretaciones y perspectivas de los actores involucrados, permitiendo una comprensión enriquecedora de las complejidades inherentes a estas prácticas.

3.2 Enfoque de Investigación

El presente estudio empleó un enfoque mixto que integra tanto elementos cualitativos como cuantitativos, con el propósito de examinar a fondo la influencia del seguimiento en los programas de intermediación e inserción laboral en Chile. Se utilizaron métodos cualitativos, como encuestas y entrevistas, para explorar las experiencias, perspectivas y percepciones de los

participantes de los programas, así como de los profesionales y expertos involucrados en su implementación. Asimismo, se recopilaron datos cuantitativos a través de encuestas y análisis de indicadores relevantes, con el fin de obtener una visión más objetiva de los resultados y establecer relaciones cuantitativas entre las variables clave. La combinación de estas metodologías permitió una comprensión integral de los beneficios, desafíos y resultados del seguimiento en la intermediación e inserción laboral, así como una validación cruzada de los hallazgos cualitativos y cuantitativos. De esta manera, se busca generar conocimiento riguroso y holístico que contribuya a mejorar las prácticas y políticas en este ámbito en Chile

3.3 Alcance de la Investigación

La presente investigación adoptó un enfoque exploratorio para abordar la escasez de estudios sobre el seguimiento laboral en el contexto chileno, específicamente en el ámbito de los programas de intermediación e inserción laboral para personas con discapacidad. A través de la recopilación y análisis de datos retrospectivos, se buscó comprender la efectividad y el impacto de dichos programas en la inclusión laboral.

Este estudio se centró en examinar los procesos de seguimiento implementados en programas específicos de intermediación e inserción laboral en Chile, evaluando la efectividad del seguimiento y el nivel de satisfacción de los involucrados. Se consideraron tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos, permitiendo una comprensión holística de los desafíos y las prácticas exitosas en este contexto.

3.4 Diseño de la Investigación

El diseño que utiliza la presente investigación es el diseño experimental. Según Ramos-Galarza (2021) la manipulación intencionada de la variable independiente y el análisis de su impacto sobre la variable dependiente, es la característica principal de la investigación experimental. Bajo esta misma línea, la presente investigación examina la influencia de la variable independiente “seguimiento” sobre la variable dependiente “inclusión laboral”.

3.5 Unidad de Análisis y Población

3.5.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación estuvo compuesta por dos grupos principales, personas con discapacidad beneficiarias de programas de inserción laboral y profesionales gestores laborales en programas de intermediación e inserción laboral en Chile. Estos grupos representan las partes clave en el proceso de inclusión laboral y son esenciales para comprender el fenómeno en su totalidad.

3.5.2 Población

La población de estudio, seleccionada mediante el método de muestreo por goteo, abarcó a personas con discapacidad y gestores laborales de inclusión que participaron en programas de intermediación e inserción laboral en Chile durante los últimos cinco años y que vivieran en la región metropolitana. Se priorizó la diversidad en términos de tipos de discapacidad, edades y sectores laborales, así como la experiencia y roles específicos de los gestores laborales. Este enfoque permitió captar una variedad de perspectivas, enriqueciendo la comprensión de los desafíos y facilitaciones en el seguimiento laboral. Los

participantes fueron seleccionados a medida que surgían oportunidades de participación, colaboración y recomendaciones.

3.6 Muestra

La muestra, obtenida de manera no probabilística, comprendió a 10 participantes, de los cuales 4 fueron personas con discapacidad y 6 gestores laborales de inclusión. La selección de los participantes se realizó considerando su disponibilidad y disposición para compartir experiencias y percepciones relacionadas con el seguimiento laboral en programas de intermediación e inserción laboral, y se basó en una selección intencionada de casos que fueron representativos y relevantes para el estudio.

Los criterios de inclusión para la muestra de esta investigación abarcan a personas con discapacidad que fueron beneficiarias de programas de inserción e intermediación laboral durante los últimos cinco años en la región metropolitana de Santiago de Chile. Para priorizar la diversidad de personas, se consideraron diversos tipos de empleos, género y edades. En el caso de los gestores laborales, se incluyeron todos aquellos profesionales encargados de la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto de empresas como de fundaciones y organizaciones sin fines de lucro; que participaron previamente del proceso de inclusión laboral y que utilizaron la estrategia de seguimiento. Para el primer grupo se excluyeron personas sin discapacidad, personas con discapacidad que no residen en la región metropolitana, y personas con discapacidad que no han participado de programas de intermediación laboral en los últimos 5 años. En el caso del segundo grupo se excluyeron gestores que no hayan utilizado la estrategia de seguimiento.

3.7 Variables

Para los motivos de esta investigación, la variable independiente de “seguimiento” constituye el pilar fundamental de la investigación, centrándose en cómo el seguimiento impacta en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se examinará la frecuencia, calidad y duración del seguimiento, así como el grado de satisfacción de las personas con discapacidad y la percepción de los gestores laborales en cuanto a esta estrategia. Partiendo de la base conceptual que propone Neffa (2014) en el concepto de “Persona con empleo asalariado”, la variable independiente “empleo asalariado” se enfoca en categorizar el tipo de empleo y la duración de las experiencias laborales, proporcionando información valiosa sobre la estabilidad y naturaleza de los empleos obtenidos. La variable independiente “tipo de discapacidad” busca clasificar y analizar diversas formas de discapacidad en la muestra para comprender la diversidad de situaciones en las que estas personas buscan empleo. La cuarta variable independiente, "desafíos y barreras", se adentra específicamente en los obstáculos percibidos por los participantes en relación con la utilización de la estrategia de seguimiento en el contexto de la inserción e intermediación laboral. La variable dependiente “inclusión laboral” hace alusión a todo el proceso que conlleva la persona con discapacidad en la adquisición de empleo asalariado y su permanencia. Tanto la satisfacción personal de las personas con discapacidad, como la percepción de los gestores laborales, fueron consideradas para la medición de la variable de inclusión laboral.

Estas variables proporcionarán un análisis completo de los factores que afectan la inclusión laboral, contribuyendo al objetivo general de la investigación.

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el marco de la presente investigación, se implementó la técnica de "encuesta" como enfoque principal para la recolección de datos. El instrumento

empleado con este propósito fue un cuestionario estructurado. Además, se incluyó una entrevista estructurada como técnica adicional, utilizada para obtener información más detallada y aclarar respuestas en casos particulares. Ambas estrategias fueron diseñadas para capturar de manera integral las experiencias y percepciones de los participantes en relación con el empleo y el seguimiento laboral.

Para asegurar la validez de las encuestas se llevó a cabo un proceso de creación y reajustes de instrumentos, que incluyó la participación activa entre pares universitarios. Estos estudiantes fueron consultados para evaluar la formulación de las preguntas, sugiriendo posibles mejoras o ajustes. Posteriormente, las encuestas fueron sometidas a un riguroso proceso de validación por parte de docentes de la Universidad San Sebastián, garantizando su calidad y pertinencia.

Una vez completada la fase de validación, se inició la búsqueda de contactos, comenzando con gestores laborales. Nos pusimos en contacto con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) y diversas fundaciones en Santiago Centro, enviando solicitudes de participación.

Simultáneamente, se realizaron encuestas a personas con discapacidad empleadas en empresas de Santiago de Chile. Estos contactos fueron facilitados por los mismos gestores laborales, y también se buscó participantes de manera presencial en empresas. Este meticuloso proceso garantiza la calidad y representatividad de los datos recopilados para nuestra investigación.

Durante la recopilación de información, nos encontramos con problemas que dificultaron la tarea de completar las encuestas. Entre las dificultades, una de ellas fue encontrar personas que cumplieran con los requisitos necesarios para hacer las encuestas de manera efectiva. Encontrar a las personas adecuadas fue todo un desafío y ralentizó la recolección de información. Existieron otras dificultades, algunas personas que no querían dar respuestas detalladas, diferencias en la disponibilidad y disposición para responder las encuestas.

3.9 Aspectos éticos

Durante el desarrollo de esta investigación, se siguieron estrictamente los principios éticos establecidos por la universidad. El consentimiento informado fue obtenido de manera voluntaria, proporcionando información completa y comprensible. Además, se respetó plenamente la autonomía, dignidad y derechos de los sujetos, garantizando la privacidad y confidencialidad de los datos y evitando cualquier forma de explotación o abuso; garantizando la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este capítulo, se analizan los hallazgos clave de la investigación sobre las prácticas de seguimiento en programas de inserción e intermediación laboral para personas con discapacidad en Chile. Se examinan tanto las barreras como los facilitadores identificados, y se discuten las implicaciones de estos resultados. Las conclusiones se centran en cómo estas prácticas influyen en la inclusión laboral efectiva y sostenible de las personas con discapacidad, ofreciendo datos valiosos para futuras políticas y estrategias en el ámbito del seguimiento y la inclusión laboral.

4.1 Análisis por objetivos

En este apartado de la investigación se realiza un análisis descriptivo de las encuestas estructuradas aplicadas a los participantes de la investigación.

4.1.1 Empleos y programas

Figura 1: En relación a la duración promedio del empleo sostenido para personas con discapacidad colocadas a través de los programas gestionados, observamos respuestas variadas por parte de los gestores encuestados. En concreto señalaron que la duración de empleo es entre 6 meses y más de un año.

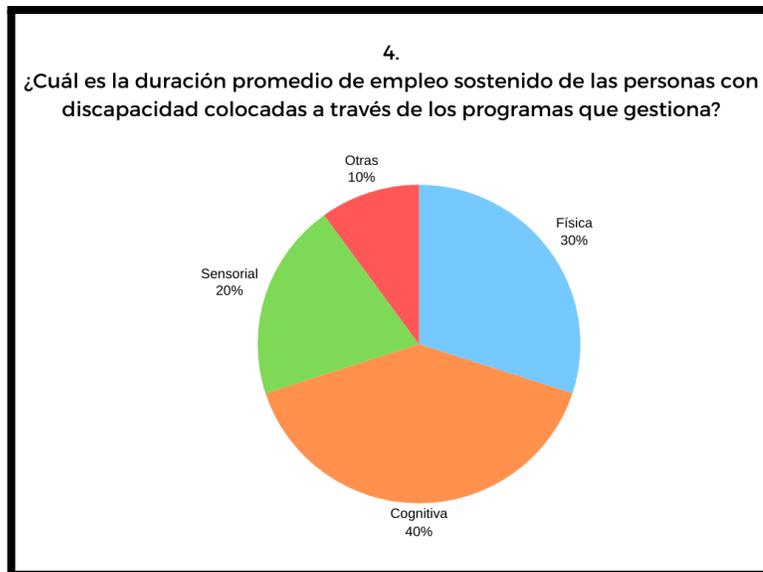


Figura 2: Respecto a el tipo de discapacidad más frecuente entre los participantes en los programas gestionados, se observa una diversidad significativa en las respuestas de los gestores encuestados. En este caso, se menciona que la discapacidad intelectual es la más frecuente entre los trabajadores.

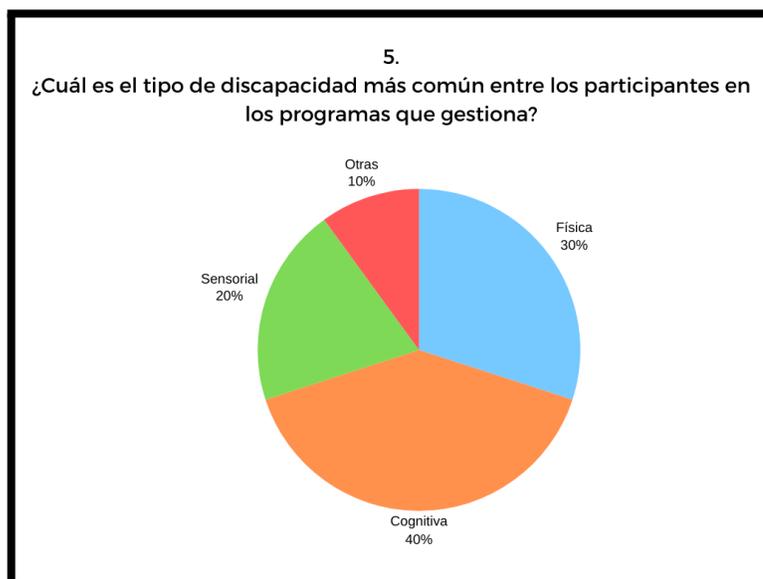


Figura 3: Al abordar sobre el tipo de empleo más común entre los participantes de los programas gestionados, se destacan el empleo en sector de servicios y de tiempo completo

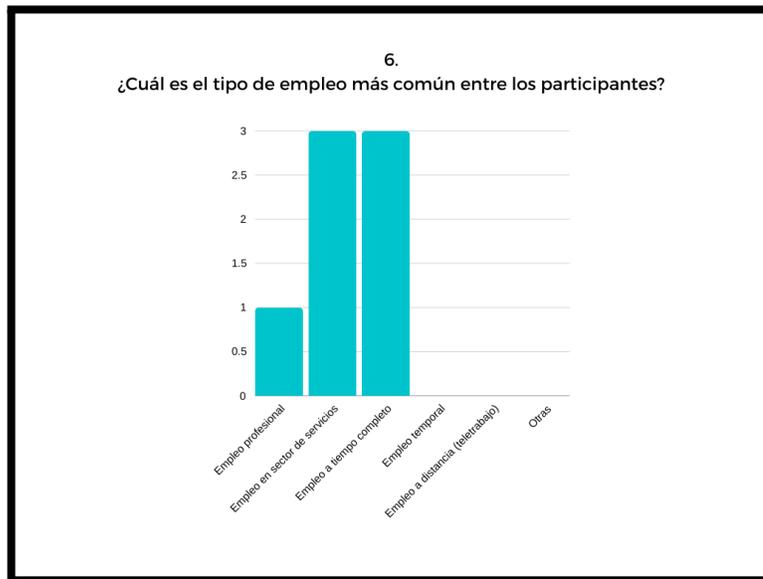


Figura 4: En relación con “tipo de discapacidad”, las respuestas revelan una diversidad en las experiencias de los participantes, destacando la discapacidad cognitiva.

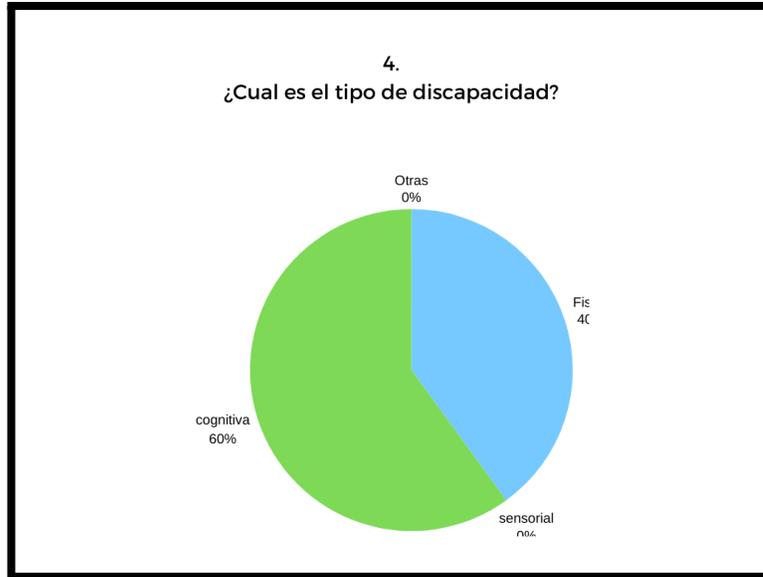
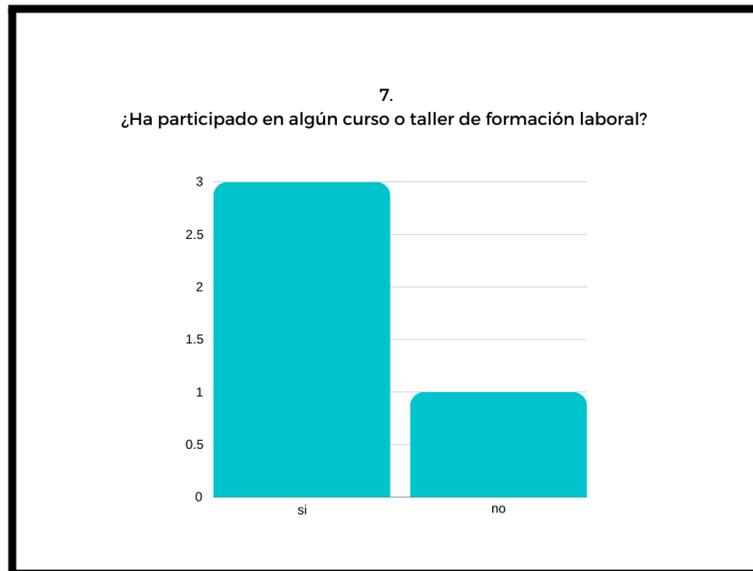


Figura 5: En relación a la duración promedio del empleo sostenido para personas con discapacidad colocadas a través de los programas gestionados, observamos respuestas variadas por parte de los gestores encuestados. En concreto señalaron que la duración de empleo es entre 6 meses y más de un año.



Figura 6: Al analizar sobre la participación en cursos o talleres de formación laboral, se observa una variabilidad en las respuestas de los participantes, destacando que en su mayoría han participado.



En los últimos años, ha emergido un interés significativo en la implementación de políticas destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, abarcando diversas iniciativas como centros de formación laboral, programas de capacitación, entrenamiento en búsqueda de empleo, estrategias de orientación vocacional, trabajo en prácticas, intermediación laboral, empleos de transición, entre otras (Madrid, 2021). Esta perspectiva contextualiza la relevancia de los programas de inserción laboral en Chile, los cuales están estrechamente ligados a la experiencia laboral de personas con discapacidad.

En consonancia con el objetivo de esta investigación, que busca comprender los tipos de empleo desempeñados y evaluar la percepción de la efectividad de

los programas, se observa una diversidad en el tipo de discapacidad, siendo la discapacidad intelectual la más mencionada por los gestores en los programas gestionados. En cuanto al tipo de empleo, los participantes destacan trabajos a tiempo completo en el sector de servicios. Esta relación directa entre los programas y la ocupación en roles variados, desde ingenieros informáticos hasta vendedores de ropa, subraya la eficacia de los programas en facilitar la inserción laboral en diversos ámbitos.

Asimismo, la participación activa en cursos y talleres de formación laboral entre los encuestados indica un compromiso por mejorar habilidades. Este hallazgo sugiere que los programas no solo facilitan la colocación laboral, sino que también promueven el desarrollo profesional y la adaptación al entorno laboral, fortaleciendo la experiencia de las personas con discapacidad en el ámbito laboral chileno (Madrid, 2021).

4.1.2 Prácticas de seguimiento

Figura 7: En relación a la frecuencia del seguimiento a empleados con discapacidad post-colocación, las respuestas de los gestores brindan una visión detallada, dando a entender que el seguimiento que se realiza es mensualmente.

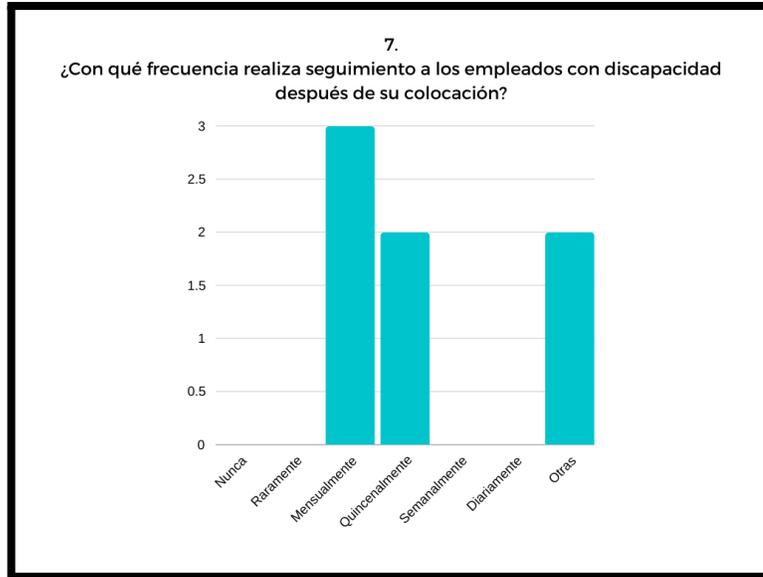


Figura 8: Al explorar el enfoque de seguimiento utilizado en el trabajo con personas con discapacidad, las respuestas de los gestores revelan una combinación de estrategias, en esta destacan las entrevistas regulares y las visitas integrales.



Figura 9: Al evaluar sobre el conocimiento acerca del seguimiento del trabajo, es notable destacar que en su totalidad están familiarizados con el concepto.

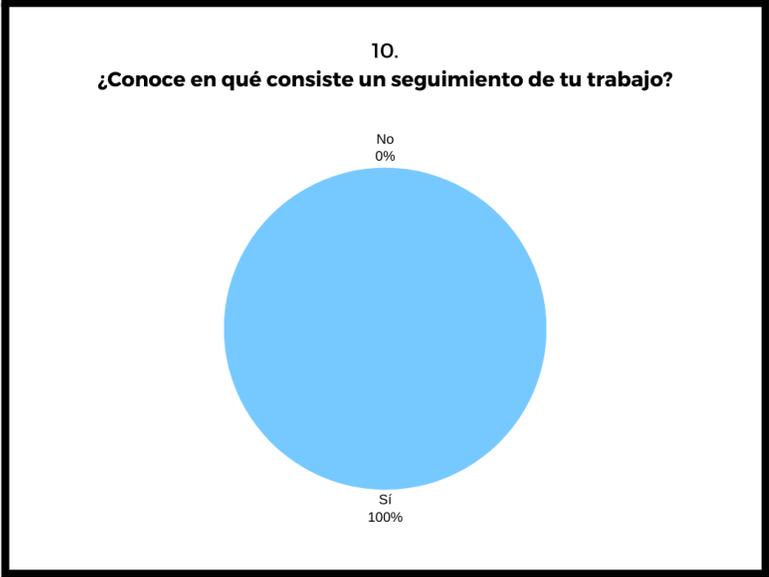


Figura 10: Respecto a la recepción de seguimiento, se destaca que los participantes indicaron haber experimentado algún tipo de seguimiento

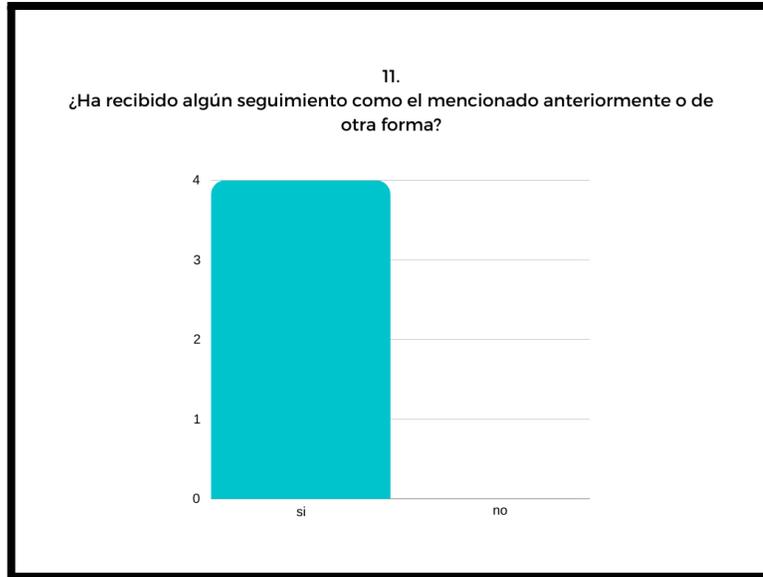
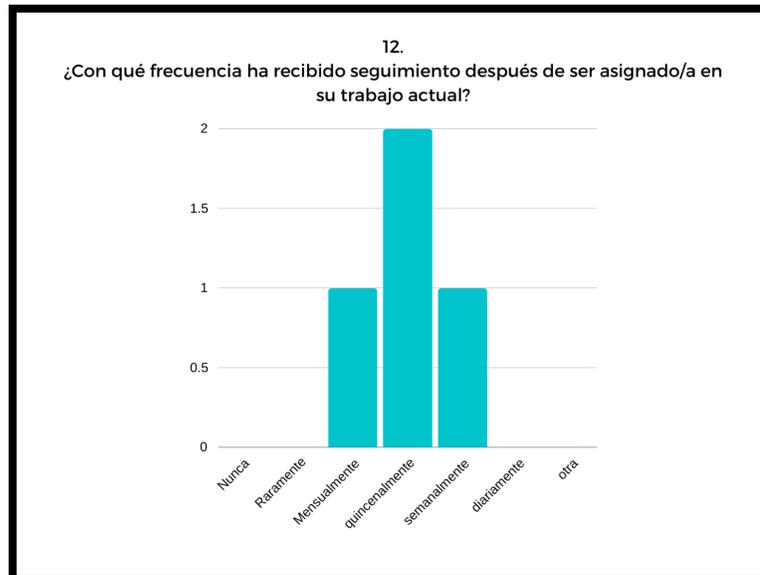


Figura 11: Al abordar sobre la frecuencia del seguimiento después de ser asignado/a en el trabajo actual. Se destaca que se realiza quincenalmente.



En un análisis profundo, se reveló una conexión fundamental entre las prácticas de seguimiento y la duración/estabilidad del empleo para personas con discapacidad en Chile. Las respuestas tanto de los gestores como de los participantes subrayan la importancia crítica de estrategias de seguimiento personalizadas y adaptativas.

La variabilidad en la duración del empleo, informada por los gestores, destacó la necesidad de un enfoque individualizado en las prácticas de seguimiento. Desde contratos de 6 meses hasta más de un año, quedó claro que la estabilidad laboral dependía de factores diversos, subrayando la relevancia de adaptar las estrategias de seguimiento a las circunstancias específicas de cada empleado. La frecuencia mensual del seguimiento post-colocación, según los gestores, estableció un puente regular entre el empleado y el programa. Este enfoque constante no solo facilitó la detección temprana de posibles desafíos sino que también fomentó la adaptabilidad proactiva, contribuyendo a un entorno de trabajo que respaldaba la inclusión a largo plazo. Según la C La combinación de estrategias de seguimiento utilizadas por los gestores, como entrevistas regulares, contactos telefónicos, correos electrónicos y visitas integrales, reflejó un enfoque integral. Esta aproximación multifacética demostró una consideración holística de las necesidades individuales, destacando la adaptabilidad esencial para brindar un apoyo efectivo y sostenible, y siguiendo los lineamientos mencionados por la EUSE en su Caja de herramientas para la diversidad sobre la comunicación e interacción entre los organismos, donde se menciona el gestor debe estar presente “siempre que se necesite de él, pero también es importante que él mismo mantenga el contacto con el empleado y la empresa y esté al tanto de todos los asuntos tal como se han acordado. De este modo el preparador laboral se anticipará a posibles problemas o cambios, antes de que se conviertan en crisis.” (EUSE, 2021)

La diversidad en las respuestas sobre la duración del seguimiento post-asignación en el empleo, tanto de los gestores como de las personas con discapacidad, indicó una flexibilidad en los plazos y enfoques adoptados. Desde seguimiento permanente hasta períodos específicos, esta variedad sugirió una respuesta dinámica a las circunstancias cambiantes, permitiendo así una atención continua y personalizada.

Desde la perspectiva de las personas con discapacidad, sus experiencias reflejaron perspectivas positivas sobre la efectividad de los programas de inserción e intermediación laboral, destacando especialmente la apertura durante la primera entrevista y la adquisición de confianza y habilidades para el trabajo. La familiaridad generalizada de los participantes con el concepto de seguimiento y la destacada frecuencia quincenal indicaron una participación activa en el proceso de seguimiento. Además, la variedad de modalidades de seguimiento, especialmente a través de entrevistas, resaltó la adaptabilidad de estas prácticas a las preferencias y necesidades individuales de los empleados.

En síntesis, el análisis subrayó que la conexión integral entre las prácticas de seguimiento y la duración/estabilidad del empleo para personas con discapacidad se cimentó en la personalización y adaptabilidad, tal como postula la Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo donde se menciona que “El seguimiento nos permitirá cerciorarnos de que vamos por buen camino y ayudará también a buscar, en caso de que fuera necesario, estrategias alternativas.” (EUSE, 2021). En este caso, estrategias adaptadas a las circunstancias específicas de cada individuo que emergieron como elementos esenciales para maximizar el impacto positivo de los programas de inserción e intermediación laboral en la vida laboral de las personas con discapacidad, consolidando así una inclusión y retención exitosa en el ámbito laboral.

4.1.3 Facilitadores y barreras

Figura 12: De acuerdo a los apoyos que reciben para seguir y cumplir con los objetivos laborales, se destaca en su mayoría que sí lo reciben.

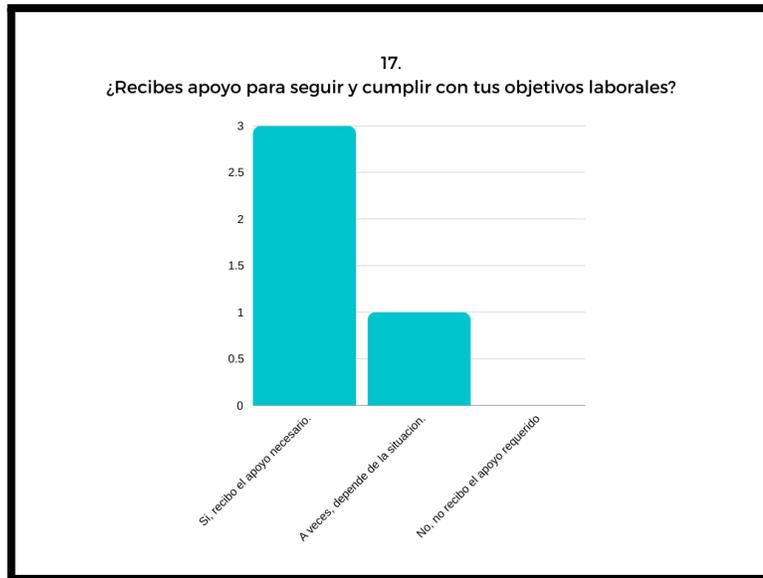


Figura 13: Respecto a la retroalimentación regular sobre los desempeños, se detalla que lo reciben de manera regular.

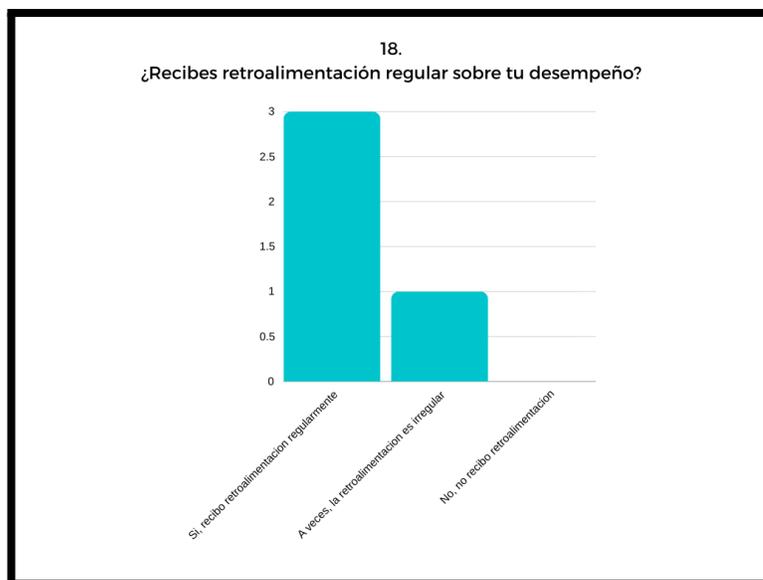


Tabla 1: ¿Cuáles son los principales obstáculos que has identificado en la implementación de estrategias de seguimiento en programas de intermediación e inserción laboral para personas con discapacidad?

Muestra	Respuesta
Gestor 1	<i>Respuesta por parte de las empresas. El seguimiento lo ven como una medida importante cuando el desempeño del trabajador incluido es baja, pero no lo ven como una forma de prevención del mal ajuste al rol. Por lo que si el trabajador tiene un buen desempeño cuesta que nos permitan realizar la supervisión</i>
Gestor 2	<i>Escasas herramientas (conocimiento) por parte del equipo de trabajo para trabajar con PsD. Así como también, la tardanza en implementar ajustes razonables.</i>

Gestor 3	<i>Los principales obstáculos se basan en los tiempos, ya que implementar estrategias presenciales requiere de previas coordinaciones y eso es complejo.</i>
Gestor 4	<i>Rotación de personal, Incompatibilidad horaria</i>
Gestor 5	<i>La rotación de puesto</i>
Gestor 6	<i>aspectos culturales internos y la falta de accesibilidad universal</i>

Tabla 2: Desde su perspectiva como gestor, ¿Cómo cree que estas estrategias de seguimiento han impactado en la inclusión laboral y la retención a largo plazo de las personas con discapacidad?

Muestra	Respuesta
Gestor 1	<i>El seguimiento es relevante para acompañar el ajuste al rol y es parte fundamental para lograr permanencia en el cargo y prevenir situaciones complejas antes de llegar a la desvinculación</i>
Gestor 2	<i>Tiene un impacto muy positivo, pues es un gran apoyo tanto para la organización, pues carecen de herramientas para una inclusión exitosa. Como también para el nuevo colaborador (PsD), ya que somos parte importante de su proceso de adaptación y apoyamos en la implementación de ajustes que pueda requerir según la necesidad de apoyo que presente cada uno/a.</i>
Gestor 3	<i>Creo que esto concluye con un impacto positivo, dado que el</i>

	<i>estar en constante intención de saber como va en su trabajo genera sensación de interés e importancia.</i>
Gestor 4	<i>Han impactado positivamente ya que permiten tener una comunicación fluida con los equipos y los jóvenes en situación de discapacidad creando una relación fuerte que brinda seguridad en el proceso</i>
Gestor 5	<i>El apoyar y acompañar cada proceso los hace más seguros y querer ser parte de la empresa</i>
Gestor 6	<i>cuales estrategias? si es el seguimiento, ayudan a identificar inicialmente barreras y la acción oportuna favorece los procesos</i>

Tabla 3: En su experiencia, ¿Cómo ha influido la estrategia de seguimiento en su inclusión laboral y permanencia en el trabajo?

Muestra	Respuesta
Persona 1	<i>Espectacular, dado que mi jefatura siempre está al pendiente de mi, para signarme más tareas o lograr comprender mejor las cosas abordando otros puntos de vista</i>
Persona 2	<i>El siguimiento ha sido favorable para mí desempeño.</i>
Persona 3	<i>Super bien, todo bien</i>
Persona 4	<i>El swguimiento es efectivo puesto que la labor docente debe estar unodos tanyo entre prpfesionales y familia y este seguimiento proporciona esa comunocación</i>

En el marco de este estudio, se ha explorado en profundidad la complejidad que rodea el seguimiento de personas con discapacidad en programas de intermediación e inserción laboral en Chile. Esta complejidad se alinea con la definición de barreras y facilitadores proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2000, donde las barreras son factores que limitan el funcionamiento y generan discapacidad, mientras que los facilitadores son aquellos que mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad.

En el análisis de las barreras, se destaca la percepción de las empresas sobre el seguimiento como una medida crucial sólo en casos de bajo rendimiento. Esta percepción se alinea con la idea de actitudes negativas hacia la discapacidad, mencionadas por la OMS como una de las barreras. Además, la escasez de herramientas y conocimientos por parte de los equipos de trabajo se presenta como una barrera tangible, lo que coincide con la falta de tecnología asistencial adecuada y la ausencia de servicios y sistemas apropiados mencionados por la OMS.

Adicionalmente, obstáculos temporales y de coordinación dificultaron la implementación de estrategias presenciales, lo que se relaciona con las barreras asociadas a la accesibilidad física y la falta de políticas que promuevan la participación de personas con discapacidad.

Por otro lado, se identificaron facilitadores que tienen un impacto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estos facilitadores incluyen la comunicación fluida con los equipos, la capacidad de implementar ajustes razonables y la generación de una sensación de interés e importancia. Estos factores se alinean con la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, actitudes positivas y sistemas que aumenten la participación, tal como lo describe la OMS.

En el análisis interpretativo, se destaca la importancia de abordar las barreras identificadas para optimizar la efectividad de los programas. Estrategias como la sensibilización empresarial y la capacitación de equipos de trabajo son esenciales y pueden contribuir a cambiar las actitudes negativas y mejorar la disponibilidad de servicios adecuados. La promoción de una cultura organizacional inclusiva también se alinea con los esfuerzos para reducir las barreras culturales internas.

Finalmente, se resalta la importancia de fortalecer y aprovechar los facilitadores existentes, como la comunicación y la adaptabilidad, para potenciar la eficacia de los programas. Esto se relaciona con la creación de un entorno que fomente los facilitadores y reduzca las barreras, lo que puede llevar a una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad, en consonancia con la visión de la OMS de aumentar la participación de estas personas en todas las áreas de la vida.

5. Conclusiones

La investigación ha dejado en evidencia que los programas de inserción e intermediación laboral en Chile juegan un papel crucial en la inclusión laboral de personas con discapacidad. La diversidad de discapacidades atendidas, especialmente la discapacidad intelectual, y la variedad de empleos obtenidos, principalmente en el sector de servicios, comprueban la efectividad de estos programas en facilitar el acceso a empleos significativos y variados. Además, el énfasis en la capacitación y el desarrollo de habilidades a través de cursos y talleres resalta no solo la importancia de la inserción laboral, sino también el desarrollo profesional y la adaptación exitosa al entorno laboral de las personas con discapacidad.

Los resultados de esta investigación destacan la importancia crucial de las prácticas de seguimiento personalizadas y adaptativas en los programas de inserción e intermediación laboral para personas con discapacidad en Chile. La conexión directa entre estas prácticas y la duración y estabilidad del empleo de los participantes refuerza la necesidad de un enfoque individualizado, respondiendo a las circunstancias únicas de cada empleado. La variedad en la duración y el método de seguimiento, que incluye desde contactos regulares hasta intervenciones integrales, demuestra una flexibilidad esencial para atender las necesidades cambiantes y promover la inclusión a largo plazo en el ámbito laboral. Este enfoque multifacético, respaldado por los principios establecidos en la Caja de Herramientas para la Diversidad de la EUSE, subraya la relevancia de mantener un contacto continuo y proactivo con los empleados y empleadores, anticipándose a los desafíos y adaptándose a los cambios. Las experiencias positivas de las personas con discapacidad, que reflejan una mayor confianza y adquisición de habilidades laborales, corroboran la efectividad de estos programas. Por tanto, se concluye que las prácticas de seguimiento personalizadas y adaptativas son fundamentales para el éxito de los programas de inserción laboral en Chile, contribuyendo significativamente a la inclusión laboral efectiva y sostenible de las personas con discapacidad.

En cuanto a las barreras y facilitadores de la utilización e implementación del seguimiento de personas con discapacidad en programas de intermediación e inserción laboral, las barreras identificadas, como las actitudes negativas hacia la discapacidad, la escasez de herramientas y conocimientos adecuados, y los desafíos en la accesibilidad y coordinación, limitan significativamente la eficacia del seguimiento y, por tanto, la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad. Estos hallazgos son coherentes con las definiciones de la Organización Mundial de la Salud sobre los factores que generan discapacidad y limitan el funcionamiento.

Por otro lado, los facilitadores como la comunicación efectiva, la implementación de ajustes razonables, y la generación de una cultura de interés e importancia, emergen como elementos clave para promover la inclusión laboral. Estos facilitadores reflejan la importancia de actitudes positivas, tecnología asistencial adecuada, y sistemas de apoyo que incrementan la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La conclusión central de este estudio es la necesidad de abordar proactivamente las barreras mediante estrategias como la sensibilización empresarial y la capacitación de equipos de trabajo, así como la promoción de una cultura organizacional inclusiva. Estos esfuerzos pueden contribuir significativamente a cambiar las percepciones negativas y mejorar la disponibilidad de servicios y apoyos adecuados. Además, es esencial fortalecer y aprovechar los facilitadores existentes para potenciar la eficacia de los programas de inserción e intermediación laboral.

En conjunto, este estudio subraya la importancia de crear un entorno laboral que fomente los facilitadores y reduzca las barreras, alineándose con la visión de la OMS de aumentar la participación de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida. La implementación de estas estrategias puede conducir a una inclusión laboral sostenible y efectiva para las personas con discapacidad en Chile.

REFERENCIAS

Alvarez, M. J. (2019). Avances y pendientes en la legislación y programas de empleo para personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de instituciones y beneficiarios durante 2017. *Nulan*.
<http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3092>

Arcos, L. J., Álvarez, L. A. M., & Bedoya, J. C. R. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 8(1), 5115.
https://doi.org/10.18041/2322-634x/rc_salud_ocupa.1.2018.5115

Bolsa Nacional de Empleo. (2022). Manual del Sistema de Gestión para la Intermediación Laboral - BNE.
<https://www.bne.cl/docs/manual/manual-intranet.pdf>

Cea Madrid, Juan Carlos. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249.
<https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2415>

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2015). Manual de corporaciones y fundaciones municipales culturales.

https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2015/05/manual_corp_web.pdf

Decreto N° 201. Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. (17 de septiembre de 2008). En Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://bcn.cl/2ho2o>

Empleo con Apoyo. (2020). Caja de Herramientas para la Diversidad.

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/Caja%20de%20Herramientas%20para%20la%20diversidad.pdf>

European Union of Supported Employment. (2021). Caja de herramientas para

la diversidad de la EUSE.

https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO25937/Caja_herramientas_EUSE_2010.pdf

Fundación Down España. (2016). Modelo de intervención DOWN ESPAÑA:

Empleo con Apoyo.

<https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

García Blanco, M., & Cárdenas Sempertegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior: la perspectiva latinoamericana. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.

Gil-Jaurena, I., López-Martín, C., & Valencia, J. (2023). ¿Cómo acompañar la inclusión? Elementos de protección y buenas prácticas en programas de inserción sociolaboral. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (42), 75-92. https://doi.org/10.7179/PSRI_2023.42.05

González, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones pedagógicas*, 15, 227-246.

Historia del Decreto N° 201. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, adoptados por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (17 de septiembre de 2008). En Biblioteca del Congreso Nacional. <http://s.bcn.cl/230oh>

Historia de la Ley N° 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. (10 de febrero de 2010). En Biblioteca Nacional del Congreso. <http://s.bcn.cl/22xoz>

Historia de la Ley N° 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. (15 de junio de 2017). En Biblioteca Nacional del Congreso. <http://s.bcn.cl/20ztw>

Historia de la Ley N° 21.275. Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. (21 de octubre de 2020). En Biblioteca Nacional del Congreso. <http://s.bcn.cl/2lsxx>

López, M. J. (2022). ¿Qué significa inclusión laboral?. Fundación ConTrabajo. Consultado el 10 de junio de 2023, de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

Ley N° 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. (10 de febrero de 2010). En Biblioteca del Congreso Nacional. <https://bcn.cl/3dn3q>

Ley N° 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. (15 de junio de 2017). En Biblioteca Nacional del Congreso. <https://bcn.cl/2k51i>

Ley N° 21.275. Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. (21 de octubre de 2020). En Biblioteca Nacional del Congreso. <https://bcn.cl/2lsy4>

Ministerio de Derechos sociales y agendas 2030. (2021). Empleo y Discapacidad. Consultado 11 de junio 2023, de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/empleo/index.htm>

Organización Nacional de Ciegos Españoles. (1998). Proyectos y solicitudes de ayuda. Consultado el 11 de junio de 2023, de <https://www.fundaciononce.es/es/quienes-somos/presentacion>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Ramos-Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1-7.

Real Decreto Legislativo 1/2013. Establece la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (29 de noviembre del 2013). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Real Decreto 27/2000. Establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. (14 de enero del 2000). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547#:~:text=A%2D2000%2D1547-,Real%20Decreto%2027%2F2000%2C%20de%2014%20de%20enero%2C%20por,de%2050%20o%20m%C3%A1s%20trabajador es.>

Real Decreto 870/2007. Se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (2 de julio del 2007). Agencia Estatal

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588#:~:text=A%2D2007%2D13588-,Real%20Decreto%20870%2F2007%2C%20de%20%20de%20julio%2C%20por,el%20mercado%20ordinario%20de%20trabajo>

Restrepo, G. A. G., Moreno, A. M. P., Vaquiro, P. A. G., & Álvarez, L. A. M. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30(54), 92-108. <https://doi.org/10.30854/anf.v30.n54.2023.857>

SENADIS. (2021). Guía Gestión para la Inclusión Laboral. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/6972/documento>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2023). Centro especiales de empleo. Consultado el 11 de junio de 2023, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>

Valdebenito, D. (2022). Ley 21.275: ¿Cuál es la importancia y los beneficios del gestor de inclusión para las empresas? Consultado el 12 de diciembre de

2023,

de

[https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/importancia-ge
stor-inclusion-laboral-empresas/](https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/importancia-gestor-inclusion-laboral-empresas/)

Vidal, R., Cornejo, C., Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, (2), 93-102.

<https://revistace.ucm.cl/article/view/273>