



FACULTAD DE EDUCACIÓN  
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL  
SEDE BELLAVISTA

**Barreras y facilitadores en la formación e Inclusión Laboral de  
Personas con Discapacidad Intelectual, a partir de la  
implementación de la Ley 21.015.**

---

Tesis para optar al Grado de Licenciatura en Educación.

**Profesora tutora Mg. Educación Inclusiva: Alicia del Carmen Flores Madrid.**

**Profesora metodológica Dra. en Filología, Gestión estratégica en Educación Superior, Formación de Profesores y Estudios de Género: Ana Luz Duran.**

**Estudiante(s): Catalina Paz Aguilar Rojas,  
Camila Antonia Lizama Pérez y  
Beatriz Ivón Rain Pizarro.**

**©Catalina Paz Aguilar Rojas, Camila Antonia Lizama Pérez, Beatriz Ivón Rain Pizarro. 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 todas las personas con discapacidad intelectual que, con resiliencia, se han enfrentado a las múltiples barreras impuestas por nuestra sociedad. Confío en un futuro más inclusivo, donde se respete la diversidad de cada persona y que todos/as podamos tener los mismos derechos de acceso, permanencia y progreso al mundo laboral.

A mi abuela Elizabeth por ser quién cuidó de esa niña pequeña que estaba aprendiendo a conocer el mundo y me enseñó valores como la empatía y el respeto por las otras personas por sobre todas las cosas. A mi hermana Josefina, quién ha sido mi inspiración y fuente de fortaleza durante todo mi proceso universitario.

Por último, quiero dedicar este logro al equipo de investigación, que no sólo son colegas comprometidas, sino también mis amigas. Su apoyo, dedicación, perseverancia y amor han hecho posible este proyecto y han convertido este camino académico en una experiencia aún más significativa.

Beatriz Rain.

A mis padres Claudia y Carlos por enseñarme a superar cualquier dificultad con fortaleza, sin su esfuerzo y dedicación de cada día no habría llegado a este momento tan crucial en mi vida.

A mis hermanas Camila y Carla quienes son un ejemplo a seguir y me han demostrado que cada acción tiene su recompensa al final del camino, gracias por enseñarme a no rendirme y disfrutar del proceso.

A mis amigas y compañeras de tesis agradezco profundamente su apoyo durante este proceso, sin ellas no habría logrado llegar hasta el final, gracias por ser mi soporte y mi guía cada vez que me sentía perdida. A todos y todas gracias por acompañarme en cada momento crítico y feliz que ha marcado esta etapa de mi vida.

Catalina Aguilar.

A mis padres por todo el apoyo y consejos que siempre me entregaron a lo largo de todo este proceso; gracias a los valores que me han inculcado, soy la persona que soy hoy en día. A mi hermana por siempre alentarme a sacar esta tesis adelante. A mi abuelo que fue parte de todo mi proceso universitario y que hoy en día me acompaña desde el cielo, ayudándome siempre que lo necesito.

A mi pareja que llegó en el momento justo para convertirse en un apoyo fundamental para mí, entregándome todo su amor y cariño cuando más lo necesite.

Finalmente a mi grupo de tesis, que va más allá de un grupo de trabajo; son mis amigas, quienes siempre entregan lo mejor de ellas en todo trabajo y están cuando más las necesitamos. Sin ellas todo esto no hubiera sido posible, gracias por todo.

Camila Lizama.

## AGRADECIMIENTOS

Como investigadores, agradecemos a las personas con discapacidad intelectual que formaron parte de ésta investigación y nos permitieron conocer acerca de sus experiencias laborales, quiénes nos recibieron con toda su disposición y amabilidad durante la implementación de las entrevistas, junto con compartirnos parte de su historia de vida.

Agradecemos a las instituciones que contribuyeron en el trabajo realizado: escuelas especiales, empresas y organizaciones de intermediación laboral, sin ellas, no hubiésemos podido llevar a cabo esta investigación ni lograr los resultados que han sido sumamente relevantes para el cuerpo teórico del área de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Por último, estamos enormemente agradecidas con nuestras profesoras Alicia y Ana Luz por orientarnos en este largo camino ayudándonos a resolver cada inquietud que se nos presentaba, también por sus consejos y sugerencias cuando la frustración obstaculizó nuestros pensamientos. Siempre confiaron en nosotras y eso fue un pilar fundamental para lograr culminar este proceso.

## TABLA DE CONTENIDO

HOJA DE CALIFICACIÓN.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
Índice de gráficos.....	11
Índice de tablas.....	12
Abreviaturas utilizadas.....	13
Resumen.....	14
Palabras claves.....	14
Abstract.....	15
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Formulación del problema.....	2
1.2. Preguntas de investigación.....	4
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.4. Delimitación y limitaciones.....	6
1.5. Objetivos.....	6
1.5.1. Objetivo general:.....	6
1.5.2. Objetivos específicos:.....	6
1.6. Hipótesis.....	7
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. REVISIÓN HISTÓRICO NORMATIVA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD.....</b>	<b>9</b>
2.1.1. El concepto de discapacidad.....	9
2.1.2. Definición de organizaciones internacionales y nacionales.....	10
2.1.3. Convención internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2008).....	10
2.1.4. Definición normativa del concepto de discapacidad en Chile.....	11
2.1.4.1. Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.....	11
2.1.5. Modelo Multidimensional.....	11
2.1.5.1. Dimensión 1: Habilidades intelectuales.....	12
2.1.5.2. Dimensión 2: Conducta adaptativa.....	12
2.1.5.3. Dimensión 3: Salud.....	12
2.1.5.4. Dimensión 4: Participación.....	12
2.1.5.5. Dimensión 5: Contexto.....	13
2.1.6. Enfoque ecológico Urie Bronfenbrenner.....	13
<b>2.2. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>15</b>
2.2.1. Inclusión Laboral.....	15
<b>2.3. DIMENSIÓN INTERNACIONAL.....</b>	<b>16</b>
2.3.1. Organización Internacional del Trabajo.....	16
2.3.2. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	17

<b>2.4. DIMENSIÓN DE AMÉRICA LATINA.....</b>	<b>18</b>
2.4.1. Situación de la Inclusión en América Latina.....	18
<b>2.5. DIMENSIÓN NACIONAL.....</b>	<b>19</b>
2.5.1. Organizaciones reguladores a nivel laboral.....	19
2.5.2. Proyecto de Modernización Laboral.....	22
<b>2.6. ASPECTOS LEGALES, NORMATIVAS Y MARCO REGULATORIO.....</b>	<b>23</b>
2.6.1. Marco Normativo Internacional.....	23
2.6.1.1. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	23
2.6.2. Marco normativo Nacional.....	23
2.6.2.1. Constitución Política de la República de Chile.....	23
2.6.2.2. Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.....	24
2.6.2.3. La Ley N° 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.....	24
2.6.2.4. Ley N° 20.609 establece medidas contra la discriminación.....	26
2.6.2.5. Ley 21.327 de Modernización de la Dirección del Trabajo.....	27
2.6.2.6. Código del Trabajo.....	28
2.6.2.7. Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS):.....	28
2.7. ESCUELAS ESPECIALES:.....	29
<b>2.8. FORMACIÓN Y PERFILES LABORALES.....</b>	<b>33</b>
2.9. CALIDAD DE VIDA.....	40
2.9.1. Impacto del trabajo en la calidad de vida de la PcD Intelectual.....	42
<b>2.10. BARRERAS Y FACILITADORES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN.....</b>	<b>43</b>
2.10.1. Dimensión de culturas inclusivas.....	44
2.10.2. Dimensión de políticas inclusivas.....	45
2.10.3. Dimensión de prácticas inclusivas.....	46
2.11. ÍNDICE DE PRIORIDAD SOCIAL DE COMUNAS.....	47
<b>2.12. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:.....</b>	<b>50</b>
2.12.1. Estudio de la realidad española entre el período del 2008 al 2013.....	50
2.12.2. Estudio sobre la inclusión de PcD en el mercado laboral peruano.....	55
2.12.3. Estudio sobre la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en empresas públicas de Ecuador.....	57
2.12.4. Estudios nacionales sobre la discapacidad y el mercado laboral chileno desde la implementación de la Ley 21.015:.....	58
2.12.5. Consideraciones:.....	62
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>63</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>63</b>
3.1. Enfoque de investigación.....	64
3.2. Alcance de la investigación.....	64
3.3. Diseño de la investigación.....	66
3.4. Unidad de análisis y población.....	68
3.5. Muestra.....	69
3.6. Variables.....	70
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71

3.8. Aspectos éticos.....	71
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>72</b>
<b>RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>72</b>
4.1. Muestra Escuelas Especiales.....	73
4.1.1. Variable: Dependencia Administrativa.....	73
4.1.2. Variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	74
4.1.2.1. Criterios de distribución a talleres laborales.....	74
4.1.2.2. Áreas de formación laboral.....	74
4.1.2.3. Requerimientos del mercado laboral.....	75
4.1.3. Variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	77
4.1.3.1. Proceso de inclusión laboral.....	78
4.1.3.2. Colaboración Interinstitucional.....	79
4.1.3.3. Áreas laborales y posibilidades de inclusión laboral.....	79
4.1.3.4. Colocación laboral.....	81
4.1.4. Variable: Apoyos.....	85
4.1.5. Variable: Género.....	86
4.1.6. Variable: Edad.....	86
4.1.7. Variable: Formación de competencias y habilidades.....	87
4.1.7.1. Habilidades de la Conducta Adaptativa.....	87
4.1.7.2. Habilidades conceptuales de la conducta adaptativa.....	89
4.1.7.3. Habilidades sociales de la conducta adaptativa.....	90
4.1.7.4. Habilidades básicas, instrumentales y superiores.....	92
4.1.7.5. Formas de evaluación del desarrollo de habilidades.....	92
4.1.7.6. Competencias socio laborales fundamentales.....	93
4.2. Muestra Empresas.....	94
4.2.1. Variable: Tipo de empresa.....	94
4.2.2. Variable: Tamaño de empresa.....	94
4.2.3. Variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	95
4.2.3.1. Apoyos laborales.....	95
4.2.3.2. Barreras o desafíos ha enfrentado la empresa al implementar la Ley de Inclusión Laboral 21.015.....	97
4.2.4. Variable: Puestos de trabajo.....	98
4.2.5. Variable: Género.....	98
4.2.6. Variable: Edad.....	99
4.2.6.1. Rango etario (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo).....	99
4.2.7. Variable: Apoyos.....	100
4.3. Muestra Organizaciones de Intermediación Laboral.....	100
4.3.1. Variable: Áreas laborales.....	100
4.3.2. Variable: Competencias y habilidades.....	102
4.3.3. Variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	104
4.3.4. Variable: Apoyos.....	108
4.3.5. Variable: Ofertas de Trabajo.....	110
4.4. Muestra Personas con Discapacidad Intelectual.....	111

4.4.1. Variable: Edad.....	111
4.4.2. Variable: Género.....	112
4.4.3. Variable: Credencial de Discapacidad.....	112
4.4.4. Variable: Puestos de trabajo.....	113
4.4.5. Variable: Inclusión de PcD Intelectual.....	114
4.4.6. Variable: Barreras que han enfrentado las PcD Intelectual.....	117
4.4.7. Variable: Apoyos.....	118
4.4.8. Variable: Calidad de vida.....	119
4.4.9. Variable emergente: Familia.....	119
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	120
BARRERAS.....	120
Análisis variable: Género.....	120
Análisis variable: Género.....	120
Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	121
Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	121
Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	122
Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	122
Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	123
Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral.....	123
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	124
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	124
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	126
Análisis variable: Edad.....	128
Análisis variable emergente: Familia.....	129
FACILITADORES.....	131
Análisis variable: Apoyos.....	131
Análisis variable: Apoyos.....	131
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	132
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	132
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	133
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	133
Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	135
El proceso de seguimiento y acompañamiento de inclusión laboral que realizan las escuelas especiales es facilitador.....	135
- El 67% de las escuelas declara realizar seguimiento versus un 33% que no lo hace, si bien el seguimiento que realizan 3 de 4 escuelas es entre 6 meses a 2 años y cada establecimiento ve como lo realiza, resulta positivo que a pesar de que no existe una política que estandarice el seguimiento ni asegure la obligatoriedad de que cada escuela cuente con mecanismos de acompañamiento en el proceso, los establecimiento aún así lo realizan en los tiempos que resulta más viable para cada uno, según los recursos económicos y humanos que disponen.....	135

Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.....	135
Una oportunidad que entrega este facilitador es que las políticas públicas se encarguen de estandarizar un mínimo de seguimiento en el proceso de inclusión laboral y sistematizar la realidad de las PcD Intelectual.....	135
El objetivo es establecer un sistema de seguimiento que garantice la efectividad de las políticas públicas de inclusión laboral y proporcionar datos fidedignos para la evaluación y mejora continua de las estrategias implementadas.....	135
Se debiera coordinar la colaboración activa entre el SENADIS y las escuelas especiales para desarrollar capacitaciones y recursos que permitan a las escuelas asegurar los estándares mínimos de seguimiento, dado que el SENADIS es la entidad que se encarga de generar estudios para diagnosticar la situación del país en términos de inclusión y son quienes se dedican a aportar con nuevos programas, planes y políticas públicas que optimicen el acceso, permanencia y progreso en los empleos de las PcD Intelectual para mejorar su calidad de vida.....	135
Análisis variable: Competencias y habilidades.....	135
Análisis variable: Competencias y habilidades.....	135
Análisis variable emergente: Familia.....	139
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>143</b>
<b>CONCLUSIONES Y PROYECCIONES DE ESTUDIO.....</b>	<b>143</b>
Proyecciones e ideas futuras.....	154
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>156</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>166</b>
ANEXO 1. Validación de instrumento Escuelas Especiales.....	167
ANEXO 2. Validación de instrumento Empresas.....	174
ANEXO 3. Validación de instrumento Organizaciones.....	181
ANEXO 4. Validación de instrumento PcD Intelectual.....	185
ANEXO 5. Consentimiento Informado a PcD Intelectual.....	190
ANEXO 6. Entrevista N°1 PcD Intelectual.....	191
ANEXO 7. Entrevista N°2 PcD Intelectual.....	207
ANEXO 8. Entrevista N°3 PcD Intelectual.....	214
ANEXO 9. Entrevista N°4 PcD Intelectual.....	224

## Índice de gráficos

GráficoGráfico 1. Elaboración propia.....	73
Gráfico 2. Elaboración propia.....	74
Gráfico 3. Elaboración propia.....	75
Gráfico 4. Elaboración propia.....	76
Gráfico 5. Elaboración propia.....	79
Gráfico 6. Elaboración propia.....	79
Gráfico 7. Elaboración propia.....	82
GráficoGráfico 8. Elaboración propia.....	82
Gráfico 9. Elaboración propia.....	86
Gráfico 10. Elaboración propia.....	87
Gráfico 11. Elaboración propia.....	89
Gráfico 12. Elaboración propia.....	90
Gráfico 13. Elaboración propia.....	91
Gráfico 14. Elaboración propia.....	96
Gráfico 15. Elaboración propia.....	98
Gráfico 16. Elaboración propia.....	99
Gráfico 17. Elaboración propia.....	100
Gráfico 18. Elaboración propia.....	112
Gráfico 19. Elaboración propia.....	112
<b>Gráfico 20. Elaboración propia.....</b>	<b>113</b>
Gráfico 22. Elaboración propia.....	115
Gráfico 21. Elaboración propia.....	116
Gráfico 23. Elaboración propia.....	116

## Índice de tablas

Tabla 1. Investigación de requerimientos del mercado laboral.....	76
Tabla 2. Pasos para realizar la inclusión laboral.....	77
Tabla 3. Justificación de áreas donde hay más posibilidades de inclusión.....	80
Tabla 4. Justificación de áreas donde hay menos posibilidades de inclusión.....	81
Tabla 5. Seguimiento del proceso de inclusión laboral de PcD Intelectual.....	83
Tabla 6. Duración del seguimiento.....	83
Tabla 7. Impacto de la Ley 21.015 en la empleabilidad de las PcD Intelectual desde las escuelas especiales.....	84
Tabla 8. Apoyos que se realizan en las escuelas.....	85
Tabla 9. Habilidades de la conducta adaptativa que se priorizan en los programas de formación laboral.....	87
Tabla 10. Habilidades que se enseñan para una adecuada inclusión laboral.....	92
Tabla 11. Formas de evaluación del desarrollo de habilidades y preparación al mundo laboral.....	93
Tabla 12. Competencias sociolaborales que consideran fundamentales.....	93
Tabla 13. Impacto de la Ley 21.015 en la empleabilidad de PcD Intelectual desde la experiencia de las empresas.....	95
Tabla 14. Áreas laborales con mayor inclusión laboral de PcD Intelectual.....	100
Tabla 15. Áreas laborales con menor inclusión laboral de PcD Intelectual.....	101
Tabla 16. Competencias fundamentales según las organizaciones.....	102
Tabla 17: Competencias sociolaborales que buscan las empresas según la visión de las organizaciones.....	103
Tabla 18: Requisitos fundamentales de una empresa.....	104
Tabla 19. Experiencia en barreras y facilitadores.....	106
Tabla 20. Impacto de la Ley 21.015 desde la perspectiva de las organizaciones...	107
Tabla 21. Apoyos que consideran más efectivos.....	108
Tabla 22. Oferta de puestos de trabajo.....	110

## **Abreviaturas utilizadas.**

- AAIDD : American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Chilevalora: Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.
- CSE: Calificación Socioeconómica.
- DT: Dirección del Trabajo.
- ENDIDE: Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022.
- ENDISC: Estudio Nacional de la Discapacidad.
- IPS: Índice de Prioridad Social.
- ISL: Instituto de Seguridad Laboral.
- MDS: Ministerio de Desarrollo Social.
- MDSF: Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- MTS: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- OMIL: Oficina Municipal de Información Laboral.
- OMS: Organización Mundial de la Salud.
- ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- PcD: Personas con Discapacidad.
- PEI: Proyecto Educativo Institucional.
- PME: Plan Mejoramiento Escolar.
- PPI: Personas asignatarias de una Pensión de Invalidez.
- PsD: Personas sin Discapacidad.
- RSH: Registro Social de Hogares.
- SENADIS: Servicio Nacional de la Discapacidad.
- SENCE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- SENEMA: Servicio del Adulto Mayor.
- SEREMI: Secretaría Regional Ministerial de Salud.
- SII: Servicios de Impuestos Internos.
- UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

## **Resumen**

El presente trabajo investigativo hace referencia al proceso de inclusión laboral que se realiza con las personas con discapacidad intelectual desde la promulgación de la Ley 21.015 que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. Se determinan barreras, facilitadores, desafíos y beneficios que han surgido en el proceso para proponer acciones que aporten a la equidad de oportunidades y eliminación de barreras que afectan la participación de las personas con discapacidad intelectual.

En esta investigación se utilizó el método cuasiexperimental dado que se seleccionaron grupos específicos que cumplieran con criterios relevantes para el estudio: empresas con 100 o más trabajadores, escuelas especiales con programas de formación laboral, organizaciones que realizan intermediación laboral y personas con discapacidad intelectual que hayan ingresado a trabajar desde la promulgación de la Ley. Los resultados obtenidos fueron analizados a través de un enfoque mixto, éstos dan cuenta de la necesidad de actualizar las Políticas públicas de inclusión laboral, tanto para las empresas en términos de fiscalización del cumplimiento de la Ley, como para las escuelas especiales y organizaciones de intermediación laboral; dado que las principales barreras identificadas se deben a la falta de criterios estandarizados para normativizar el proceso de inclusión laboral efectiva y la selección de áreas laborales donde hay más posibilidades de participación para las personas con discapacidad intelectual, asegurando una mayor oferta de puestos de trabajo desde la formación.

### **Palabras claves.**

Inclusión laboral, discapacidad intelectual, políticas públicas, perfil laboral, formación laboral, barreras y facilitadores.

## **Abstract**

This research focuses on the employment inclusion process for individuals with Intellectual Disabilities since the enactment of Law 21,015, which "Promotes the inclusion of people with disabilities in the workforce." Barriers, facilitators, challenges, and benefits arising from the process are identified to propose actions contributing to equal opportunities and the removal of barriers affecting the participation of individuals with Intellectual Disabilities. The quasi-experimental method was employed, selecting specific groups meeting relevant study criteria: companies with 100 or more employees, special schools with vocational training programs, organizations involved in job placement, and individuals with intellectual disabilities who entered the workforce after the law's enactment. Results, analyzed through a mixed-methods approach, underscore the need to update public policies on labor inclusion. This applies to companies in terms of law compliance oversight, as well as special schools and job placement organizations. The identified barriers stem from the lack of standardized criteria to regulate effective employment inclusion and the selection of job areas with greater possibilities for the participation of individuals with Intellectual Disabilities. This emphasizes the importance of ensuring a broader range of job opportunities from the training phase.

## **Keywords.**

Workplace inclusion, intellectual disability, public policies, work profile, work training, barriers and facilitators.



**CAPÍTULO I**  
**ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

### **1.1. Formulación del problema**

La inclusión laboral en Chile ha sido normada recientemente en el año 2018 con la Ley 21.015; esta Ley ha sido creada para incentivar a las empresas a incluir laboralmente a Personas con Discapacidad (en adelante PcD) y eliminar barreras de acceso. De la población total de PcD, las PcD Intelectual, son el grupo que más barreras enfrenta al momento de querer participar en el mercado laboral (Velarde, A. Llinas, X., y Barboza, M. 2018). Por otra parte, la Ley 21.015 fue implementada en un contexto social crítico en el país; en primer lugar, por el estallido social que comenzó en octubre del año 2019 hasta marzo del 2020, el cual fue detonado por el alza del pasaje del transporte público. No obstante, esto solo fue el detonante; los ciudadanos ya estaban cansados de enfrentar día a día diversas desigualdades sociales que venían acumulándose hace mucho tiempo atrás.

Miles de chilenos se organizaron y realizaron masivas manifestaciones en Santiago de Chile, iniciativa que fue expandiéndose rápidamente a todas las regiones de Chile, especialmente en las capitales de cada región; tal fue su magnitud que el presidente de esa época Sebastián Piñera decretó estado de emergencia y toque de queda en varias comunas y regiones para frenar las marchas que se realizaban día a día.

El fin del estallido social fue inesperado, en marzo del año 2020 llega a Chile la pandemia mundial producida por el SRAS-CoV-2 que generó una emergencia sanitaria en todo el mundo, restringiendo a todas las personas a quedarse en sus casas para proteger su salud de este peligroso virus hasta el 30 de septiembre del 2021. Durante todo ese período las personas se vieron sometidas a angustia, estrés, despidos, aumento de las tasas de desempleo, hacinamiento familiar, peleas en el hogar, depresión, inseguridad, faltas de acceso a las nuevas formas de comunicación online, falta de recursos económicos, entre otros factores.

A nivel internacional, en el año 2022 un 24 de febrero el presidente de Rusia, Vladimir Putin ordena a las tropas de las fuerzas armadas de su país bombardear a Ucrania, generando un conflicto armado que afecta significativamente la economía de los demás países, incluyendo Chile.

Debido a los efectos negativos que han generado estos acontecimientos, durante los años 2019 y 2023 las empresas que se encuentran en Chile sufrieron grandes pérdidas económicas, la guerra rusa-ucrania ha incrementado la preocupación de las empresas a nivel económico; muchas de éstas han optado por disminuir sus gastos con menos sucursales y realizar reducción de personal para contrarrestar las consecuencias de la crisis económica. Además, con la pandemia las empresas descubrieron que podían disminuir su inversión realizando una reconversión laboral desde lo presencial a la modalidad online, lo que ha generado despidos masivos y disminución de puestos de trabajos, aumentando aún más el desempleo en las PcD Intelectual.

A nivel educacional, los establecimientos también han tenido impactos que han repercutido de forma negativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje de muchos estudiantes debido a que tuvieron que paralizar sus clases con el estallido social y durante la pandemia adecuar las clases para ser realizadas en modalidad online. En el caso de las escuelas especiales, esto ha afectado directamente el aprendizaje significativo de los estudiantes, quienes no podían poner en práctica sus habilidades, conocimientos y actitudes en espacios adecuados y bajo la supervisión de los profesores/as que pudieran guiar y corregirlos durante el proceso (MINEDUC, 2021). Esta falta de apoyos presenciales en los niveles laborales afectó a miles de adolescentes, jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual (DI) que se encontraban próximos a egresar, debido a que los talleres o módulos laborales son experiencias prácticas que requieren de la presencialidad.

Luego de dos años aproximadamente, las escuelas pasaron de estar en clases con modalidad online a transitar a la presencialidad en el año 2022. Estos hechos han significado un desafío adicional para promover la inclusión laboral de PcD y aún más el de las PcD Intelectual desde la implementación de la Ley en el país; pues esta población ya enfrentaba barreras para acceder, permanecer y progresar en el mercado laboral. Si bien, las cifras de desempleo de PcD Intelectual no han sido recientemente investigadas por el gobierno, FONADIS al año 2004 registra que el desempleo de ésta población se encontraba en un 70,8%.

Por último, con todos los cambios que han ocurrido en este período en el país, también se acrecienta la incertidumbre acerca de los programas de formación

laboral que tienen las escuelas especiales que imparten esta modalidad educativa, ¿Los programas laborales están actualizados? ¿Estos responden a las demandas del mercado laboral y los perfiles ocupaciones que buscan las empresas? ¿Cuáles son las habilidades, conocimientos y actitudes que se priorizan en el proceso de enseñanza y aprendizaje del nivel laboral?

Las escuelas especiales con formación laboral funcionan con el decreto exento 87°/1990 que fija la edad y el funcionamiento de los niveles laborales, establece que hay determinados talleres o módulos de trabajo que preparan a las PcD Intelectual para posteriormente ingresar al mundo laboral. Sin embargo, este decreto es promulgado hace 33 años, en que la realidad y las demás del mercado chileno no eran las misma que han surgido en la sociedad entre el año 2018 y 2023 con la promulgación de la Ley 21.015 y los requerimientos que han surgido en las empresas al incluir PcD Intelectual. En cada escuela se imparten talleres laborales que van destinados al desarrollo de habilidades sociolaborales vinculadas con diferentes puestos de trabajo, pero es importante saber si estos talleres están relacionados con la oferta laboral que hay en las empresas y si las PcD Intelectual pueden poner en práctica sus aprendizajes en contexto reales, previo a su egreso educativo; dadas las problemáticas que existen frente a la inclusión laboral efectiva, desde la promulgación de la Ley 21.015, creemos que es importante abordar el empleo y desempleo de las PcD Intelectual desde la formación.

### **1.2. Preguntas de investigación.**

- a) ¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD Intelectual en el mercado laboral chileno?
- b) A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿ésta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD Intelectual egresadas de las escuelas especiales en el período 2018 a 2023 en el mercado laboral?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Esta investigación surge de la necesidad de identificar barreras y facilitadores al analizar cómo se ha implementado la Ley de Inclusión laboral 21.015 desde el periodo del año 2018 hasta el año 2023, debido a los pocos estudios existentes sobre la participación laboral de las PcD Intelectual durante este período y la importancia de evaluar si las prácticas que se realizan dentro de las empresas, organizaciones de intermediación laboral y escuelas especiales con formación laboral dan respuestas a las necesidades que tienen las PcD Intelectual; pues desde la promulgación de la Ley 21.015 la inclusión laboral se encuentra normada y debiese verse favorecido el acceso a puestos de trabajo para toda la población de PcD, incluyendo a las PcD Intelectual que históricamente han tenido que enfrentar muchas más barreras que el resto de la población.

La fundación Contrabajo evidenció que en el año 2020 había un 66,9% de incumplimiento de la Ley por parte de las empresas, de las 11.982 empresas que debían cumplir con ella, sólo 4.111 lo realizaron y en junio del mismo año la cifra disminuyó a 3847 empresas (2020). Así mismo, Jara (2021) señala que del total de PcD el 57% se encuentran inactivas y del total de Personas sin Discapacidad (desde ahora PsD) un 31% de ellas están inactivas en el mercado laboral. Por lo tanto, se mantiene el sesgo en cuanto a la participación de las PcD en el mundo laboral, representando un bajo porcentaje.

Esta investigación nos permitirá identificar las barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral desde la formación de PcD Intelectual hasta su inclusión laboral en las empresas afectas a la Ley 21.015 desde su implementación para favorecer su transición a la vida adulta activa, analizando la labor de los organismos que realizan intermediación laboral y los programas de formación laboral que tienen las escuelas especiales que imparten este nivel educativo. De esta manera, se investiga si estos contribuyen efectivamente al desarrollo de competencias socio laborales, habilidades, conocimientos y actitudes que les permiten acceder, permanecer y progresar efectivamente en el mercado laboral con empleos de calidad. Para ello, determinaremos desafíos y oportunidades de mejora que permitan generar estrategias y Políticas Públicas que favorezcan la formación laboral de PcD Intelectual, su preparación desde las organizaciones y mejorar los

mecanismos de implementación de la Ley 21.015 para asegurar una inclusión laboral efectiva y transición a la vida adulta activa.

Así mismo, esta investigación posibilita indagar si las empresas afectas a la Ley están realizando prácticas inclusivas en sus entornos laborales o no dan cumplimiento a la normativa, visibilizando si estas prácticas responden efectivamente a la normativa vigente o, en caso contrario, levantar información acerca de las barreras que aún persisten en la sociedad.

#### **1.4. Delimitación y limitaciones.**

La presente investigación pretende estudiar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral de las PcD Intelectual desde la implementación de la Ley 21.015 en Chile, indagando la repercusión de la Ley en algunas empresas de la Región Metropolitana con 100 o más trabajadores, que deben cumplir con el 1% de reserva de puestos de trabajo para las PcD. Así mismo, analizaremos determinadas escuelas especiales con formación laboral dentro de la Región Metropolitana en la Provincial Santiago Sur, en las comunas El Bosque, San Bernardo, La Cisterna y Buin, investigando si sus programas de formación laboral son pertinentes a las demandas del mercado laboral. También se analiza el proceso de inclusión laboral desde la experiencia de PcD Intelectual que hayan ingresado a trabajar entre el año 2018 y 2023, y desde la experiencia de algunas organizaciones de la Región Metropolitana que realizan intermediación laboral de PcD Intelectual.

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo general:**

Analizar las barreras y facilitadores en la inclusión laboral de las PcD Intelectual al mercado laboral chileno a partir de la implementación de la Ley 21.015.

##### **1.5.2. Objetivos específicos:**

- Examinar las repercusiones de la Ley 21.015 en las empresas con más de 100 trabajadores y organizaciones de intermediación laboral.
- Investigar la pertinencia de los programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015 de inclusión laboral.

### **1.6. Hipótesis.**

Si se identifican barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de PcD Intelectual, se pueden generar desafíos y oportunidades que posibiliten eliminar estas barreras que limitan la participación de las PcD Intelectual y promover su inclusión laboral efectiva en el mercado.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO**

## **2.1. REVISIÓN HISTÓRICO NORMATIVA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD.**

### **2.1.1. El concepto de discapacidad**

La conceptualización de la discapacidad es dinámica, ha tenido una evolución histórica a nivel mundial. Para conocer de su historia Velarde (2011) se refiere a tres modelos que engloban los diferentes paradigmas en que se ha definido la discapacidad:

- 1. Modelo de prescindencia:** Durante la antigüedad y la Edad Media, las PcD eran consideradas castigos de los dioses. Se creía que estas personas eran improductivas, no tenían valor ni tenían algo que aportar en la sociedad; más bien eran una carga para todo el que los rodeaba. Por lo mismo, eran abandonadas, torturadas, ocultas e incluso asesinadas. Quienes sobrevivían estaban expuestas a ser objeto de burlas, entretención y obligadas a trabajar sin remuneración.
- 2. Modelo médico rehabilitador:** Durante el siglo XX, luego de la Primera Guerra Mundial las legislaciones sociales y laborales fueron introduciendo en la sociedad el cambio de paradigma. La discapacidad comenzó a ser entendida desde una mirada científica-asistencialista; considerada una enfermedad que podía ser curada mediante la rehabilitación e incluso prevenida. Este modelo se centra en la normalización de las personas para que puedan incorporarse en la sociedad, buscando eliminar o corregir sus diferencias para que puedan encajar en los estándares sociales.
- 3. Modelo social de la diversidad funcional:** Con el movimiento de Vida Independiente a finales de los años sesenta, la discapacidad deja de ser vista como un problema individual de la persona y es entendida desde la responsabilidad social. Las causas ya no son religiosas ni científicas, son de carácter social. La PcD al interactuar con otras personas y el entorno físico, se enfrenta a diversas barreras que impiden su acceso y participación plena. Este modelo enfatiza en la necesidad de modificar la sociedad para que sea inclusiva y accesible en todo ámbito, respondiendo a la diversidad de cada una de las personas que la integran.  
Con el surgimiento de este modelo, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (2008) hace visible la

dignidad humana inherente a todos los seres humanos, reconociendo el valor y los derechos que les han correspondido históricamente a las PcD.

### **2.1.2. Definición de organizaciones internacionales y nacionales**

Las organizaciones internacionales y nacionales definen la discapacidad desde distintos puntos de vista. Por ejemplo, la OMS (2023) la describe como diferentes afecciones que se relacionan con el ambiente y contexto en el cual las personas se desenvuelven. Siguiendo esta línea, la UNICEF (2014) menciona esta interacción entre factores ambientales y condición de salud, agregando que esta provoca limitaciones en la participación y actividades desde un enfoque biopsicosocial de la discapacidad. Este último punto es complementado en mayor detalle por el SENADIS (2015) que define discapacidad como a una persona que se enfrenta a diferentes barreras contextuales, actitudinales y ambientales, para su completa participación social debido a su condición de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, haciendo énfasis en que la discapacidad es un fenómeno social y dinámico.

### **2.1.3. Convención internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2008).**

La convención garantiza que las PcD puedan hacer valer sus derechos para la participación, el acceso a educación, atención de salud, trabajo, voto, vivir en familia y participar de forma activa y plena en la sociedad.

Se reconoce la dignidad y el valor que tienen las PcD Intelectual para la sociedad, la relevancia de eliminar cualquier sistema o forma de discriminación social, considerar una perspectiva de género, el uso de tecnologías de apoyo en caso de ser necesario, la protección social, la sensibilización de la sociedad para promover percepciones positivas acerca de las PcD Intelectual, entre otros temas que deben ser tomados en cuenta para asegurar los derechos que tienen las personas. Para la efectividad de todo lo que aborda la convención, se deben elaborar legislaciones que favorezcan el desarrollo de cada uno de los temas abordados en ella (2008).

#### **2.1.4. Definición normativa del concepto de discapacidad en Chile.**

##### **2.1.4.1. Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad**

Entró en vigencia en el año 2010, su objetivo es garantizar las igualdades de oportunidades de las PcD para así lograr la inclusión social de estas, logrando que tengan sus derechos y se eliminen toda forma de discriminación a raíz de su discapacidad. Esta Ley se basa en diferentes principios los que son: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social (Ley 20.422, 2010).

En el artículo 5° de la Ley se 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. (Ley N° 20.422, 2010, p.3)

El Estado es quien debe diseñar programas que estén dirigidos para las PcD, para fortalecer sus habilidades de desarrollo personal, autodeterminación, relaciones interpersonales, entre otras habilidades. Estos tienen como objetivo principal mejorar su calidad de vida, en estos programas también participan las familias y organizaciones; para poder participar deberán presentar un documento que acredite que está en el Registro Nacional de la Discapacidad (Ley 20.422, 2010).

#### **2.1.5. Modelo Multidimensional**

El Modelo multidimensional del funcionamiento humano es propuesto por primera vez por Luckasson y Cols en el año 1999, revisado posteriormente en el año 2002 donde se sustituye el término de retraso mental a discapacidad intelectual, caracterizada por “limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y práctica” (AAIDD, 2010).

La AAIDD (2010) habla de la discapacidad intelectual como un constructo, donde la discapacidad es el ajuste entre las capacidades de una persona y el contexto en el que funciona. El modelo multidimensional describe las cinco dimensiones que van interactuando con el funcionamiento humano, estas son la habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación y contexto, las cuales interactúan recíprocamente con los apoyos individualizados, que son los recursos y estrategias que se pueden implementar para mejorar el funcionamiento individual de la persona. Este modelo ha dejado de ser utilizado solo para la discapacidad intelectual y es utilizado para las PcD en general.

La AAIDD (2010) describe las dimensiones de la siguiente manera:

#### **2.1.5.1. Dimensión 1: Habilidades intelectuales**

Es la capacidad para comprender nuestro entorno, darle un sentido a las cosas o averiguar qué hacer. Esta se ve reflejada en el razonamiento, la planificación, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas, el aprendizaje rápido y el aprendizaje a partir de la experiencia.

#### **2.1.5.2. Dimensión 2: Conducta adaptativa**

Comprendida como el grupo de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que las personas van aprendiendo para funcionar en su vida diaria, siendo evaluadas en contextos habituales típicos de su edad, observando sus puntos fuertes y sus limitaciones mientras realiza tareas diarias.

#### **2.1.5.3. Dimensión 3: Salud**

La condición de salud física o mental de una persona puede afectar directa o indirectamente a las dimensiones del funcionamiento humano restantes, estas condiciones pueden significar limitaciones en distintas actividades, impactando en la participación de roles sociales como el empleo, actividades de ocio y diversión.

#### **2.1.5.4. Dimensión 4: Participación**

Esta dimensión se relaciona con el funcionamiento de las personas en la sociedad, marcadas por la participación en diferentes áreas de la vida cotidiana, interacción con individuos de su entorno y la asociación de un rol social para cada contexto.

#### **2.1.5.5. Dimensión 5: Contexto**

Se toma en consideración la perspectiva ecológica (Bronfenbrenner, 1979, citado en AAIDD, 2010), que incluye 3 niveles diferentes; microsistema, mesosistema y macrosistema, los cuales serán definidos en el siguiente apartado. Esta perspectiva refiere a la variedad de entornos ambientales y personales a los cuales se ve enfrentado una persona a lo largo de su vida y cómo estos influyen en su aprendizaje. Dentro del factor ambiental se encuentran los ambientes físicos, sociales y actitudinales en el que se desenvuelve la persona. Los factores personales son las características de un individuo, como su raza, género, edad, motivación, estilo de vida, entre otros que pueden implicar o no en una manifestación de una discapacidad.

#### **2.1.6. Enfoque ecológico Urie Bronfenbrenner**

Urie Bronfenbrenner propuso un enfoque del desarrollo humano en que el ambiente y la interacción de la persona con éste inciden directamente en su desarrollo. Esta perspectiva la conceptualiza como el ambiente ecológico, definiéndolo de la siguiente manera: “El *ambiente ecológico* se concibe, topológicamente, como una disposición seriada de estructuras concéntricas, en la que cada una está contenida en la siguiente. Estas estructuras se denominan *micro-, meso-, exo-, y macro-sistemas*, [...]” (Bronfenbrenner, 1987, p. 36).

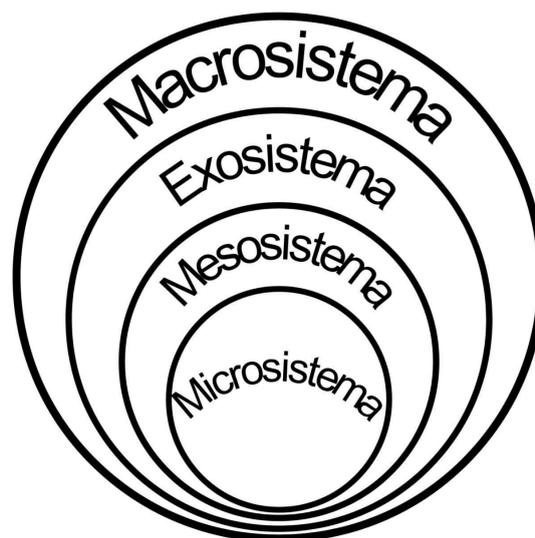
En este ambiente pueden estar contenidas relaciones personales, interrelaciones entre entornos sociales, espacios físicos y materiales determinados, hechos, situaciones, etc., que influyen en la vida de la persona en distinta medida. Para este ambiente, u define cinco sistemas:

- El microsistema son las relaciones interpersonales que tiene la persona y las actividades que realiza en un entorno determinado, en el cual se desarrolla, convive y participa activamente. Para un niño sería el hogar, la escuela y su grupo de amigos, mientras que para un adulto sería la familia, el trabajo y su grupo social.
- El mesosistema considera las interrelaciones que se generan entre dos o más entornos donde la persona participa. Se genera cuando una persona deja de participar en uno solo y se integra en otro. Por ejemplo para un niño,

el mesosistema serían las interrelaciones que se dan entre la familia y la escuela

- El exosistema son aquellos entornos en que la persona no es un participante activo, pero las situaciones o hechos que ocurren en ellos inciden y/o afectan los entornos en que la persona se desarrolla y participa activamente. Por ejemplo, para un niño podría ser el trabajo de la madre o padre.
- El macrosistema se refiere a los esquemas que estructuran una sociedad, los cuales se relacionan con la cultura o subcultura de cada lugar: estilos de vida, sistemas de creencias e ideologías; estos esquemas influyen sobre la forma y contenido en que se estructura el micro, meso y exosistema.

El ambiente ecológico se puede entender como una serie de estructuras que contienen a la otra, como se puede ver en la siguiente imagen:



Fuente: Elaboración propia considerando los sistemas planteados por el autor Urie Bronfenbrenner desde el enfoque ecológico.

El concepto de discapacidad se entiende como un fenómeno social y dinámico (SENADIS, 2015). Para efectos de esta investigación, se utilizará el concepto de Persona con Discapacidad (PcD), entendiendo su definición como una persona que debido a su condición de salud física, intelectual, sensorial y/o psíquica se ve enfrentada a diferentes barreras contextuales, actitudinales, sociales y ambientales que afectan su participación plena y activa en la sociedad. Con el objetivo de

garantizar la inclusión de las PcD, es fundamental eliminar estas barreras y fomentar su participación de forma equitativa.

## **2.2. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

### **2.2.1. Inclusión Laboral**

La conceptualización de inclusión laboral es definida por diversos autores y organizaciones. Para la OIT (2013), García, Orlando y Calle (2017) y Ordoñez (2011) se define como las oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones para las PcD, respetando sus características, necesidades, destrezas, competencias, habilidades y actitudes, logrando que participen de manera activa y pertinente, generando ingresos beneficiosos tanto para ellos/as como para sus familias. López (2022), complementa lo mencionado anteriormente, refiriéndose al concepto como un proceso de mejora continua enfocado en los derechos, para asegurar la accesibilidad y participación de las personas, respondiendo a la diversidad de cada uno y una.

A nivel histórico, el concepto de inclusión surge con el de marginación (Ducón y Cely, 2015) y exclusión (Mascareño y Carvajal, 2015). La marginación representa la desigualdad de oportunidades generada por diversas barreras sociales que afectan a grupos determinados (Ducón y Cely, 2015). A nivel histórico, Mascareño y Carvajal indican que los conceptos de inclusión y exclusión se popularizaron en los años noventa del siglo XX en Europa, cuando las organizaciones internacionales comenzaron a estructurar las agendas sociales, para dar respuesta a las demandas de la sociedad en esa época (2015).

En síntesis, la inclusión laboral busca crear oportunidades de empleo en igualdad de condiciones para las PcD, considerando sus características, necesidades, competencias y habilidades. Esto les permite participar de manera activa y significativa en el mercado laboral, generando un beneficio para ellas como para sus familias.

La efectividad de la inclusión laboral se mide por la capacidad de eliminar barreras y prejuicios, generando un entorno accesible para todas las personas donde se responda a su diversidad individual, favoreciendo que ingresen, permanezcan y progresen en los puestos de trabajo. Según Zondek (2015) la clave de una inclusión

laboral efectiva es que a las PcD se les garantice obtener, mantener y/o progresar en un trabajo, para esto, se propone un modelo de procesos que las empresas deben seguir, estos son el realizar sensibilización, analizar los puestos de trabajo disponibles y en aquellos que las PcD puedan trabajar y realizar un proceso de seguimiento al trabajador por un tiempo determinado.

### **2.3. DIMENSIÓN INTERNACIONAL.**

#### **2.3.1. Organización Internacional del Trabajo.**

El objetivo principal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que todas las personas puedan acceder y permanecer en un trabajo digno, equitativo, seguro y que les permita desarrollarse de forma integral en su vida (2013).

La OIT (2021) ha desarrollado una política propia para la inclusión a la diversidad considerando estrategias plurinacionales que permitan hacer efectiva esta inclusión, basándose en las estrategias propuestas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU): "Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023".

Esta política tiene principios rectores que son una orientación y/o referencia que aporta a la implementación de las políticas y estrategias para la inclusión de PcD Intelectual:

- Empleos que faciliten la participación de la PcD, ajustándose a sus necesidades y características, sancionando cualquier forma de discriminación.
- Favorecer el diálogo social, implicar a las PcD Intelectual y empleadores de PcD Intelectual en la progresión profesional, cobertura de seguros, prestaciones y bienestar de la persona.
- Considerar el diseño universal para promover la accesibilidad tanto física como digital, prevenir y eliminar barreras que pueden afectar la interacción entre la persona, el ambiente y otros ciudadanos de la sociedad.
- Considerar un enfoque inclusivo al momento de adquirir bienes y servicios.
- Colaborar con el sistema de la ONU y la inclusión de PcD Intelectual en todos los países pertenecientes, aplicando estrategias de cooperación para asegurar la efectividad y coherencia inclusiva en cada organización.

- Asegurar la participación significativa de las PcD Intelectual, generalizando la inclusión y focalizando las intervenciones en estos grupos de personas.
- Realizar sensibilización y formación en inclusión a todos los funcionarios, para fomentar la creación de una cultura institucional que valore la diversidad.
- Evaluar periódicamente cómo estas políticas y estrategias se están implementando.
- Asegurar el uso de recursos financieros y humanos que permitan la implementación de los programas inclusivos.
- Atender a las necesidades que surgen durante el proceso de implementación de la política.

Con todo esto se crea un marco integral que transforma la forma en que la ONU realiza la inclusión. Estas políticas son un aporte para mejorar los apoyos, promover una cultura de valorización a la diversidad, reconocer la importancia de respetar la diferencia de cada persona, garantizar igualdad en el trato, oportunidades laborales y lugares de trabajo, fortalecer legislaciones e incorporar la discapacidad a los programas y proyectos que se realicen en los países pertenecientes a la ONU (OIT, 2021).

### **2.3.2. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.**

En el marco de la Agenda 2030, los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), deben implementar mejoras en sus políticas para dar cumplimiento a los objetivos que se plantean: erradicar la pobreza, luchar contra la desigualdad y generar sociedades más inclusivas a nivel social, educativo y laboral. Este marco es el que define los lineamientos de la política laboral chilena, al igual que la de los otros países pertenecientes a la ONU (CEPAL, 2020).

Para asegurar la Inclusión Laboral de las PcD Intelectual a nivel internacional, los países deben regirse bajo las políticas públicas.

CEPAL (2004) define las políticas públicas en conjunto con la política, ambos conceptos se influyen recíprocamente. Las políticas públicas son utilizadas para abordar temas de carácter social entregando soluciones determinadas.

CEPAL (2004) describe los componentes de una buena política pública:

- Contener orientaciones, instrumentos, definiciones, costos, financiamiento y previsión de los resultados.
- Deben ser decididas con una amplia participación política para evitar sesgos.
- Considerar la participación de especialistas.
- Fundamentar el beneficio social al que aportan.
- Definir objetivos y seguir una secuencia lógica.

Otros autores (Durán, 2017; Kraft y Fulong, 2006) las definen como una acción para responder a distintos problemas públicos que se ven reflejados en un conflicto de valores que presenta la sociedad. Esta acción es dirigida por un actor gubernamental que debe priorizar en su decisión, los valores esenciales para la resolución de este conflicto.

## **2.4. DIMENSIÓN DE AMÉRICA LATINA.**

### **2.4.1. Situación de la Inclusión en América Latina.**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el año 2020 menciona que en el caso de América Latina y el Caribe hay muchos desafíos estructurales que interfieren en el logro de estos objetivos. América Latina sigue siendo la región más desigual del mundo, esta región se caracteriza por tener una "cultura de privilegio", concepto que ha desarrollado CEPAL:

La cultura de privilegio está basada en la negación del otro (ese otro puede ser pobre, el trabajo, la mujer, el indígena, el afrodescendiente, el migrante, la persona LGBTI+ o la persona con discapacidad) y naturaliza las jerarquías sociales, la desigualdad, la exclusión y las enormes asimetrías de poder y bienestar que caracterizan a nuestras sociedades (p. 59).

El bienestar de una persona depende de diversos factores que determinan su posición económica y social. En este sentido, la inclusión laboral de PcD Intelectual favorece las condiciones de vida, influye en la calidad de los servicios al que puede acceder una persona, ya sean de salud, educación y empleos. Son los Estados los

que deben encargarse de proveer protección a las personas y sobre todo a aquellos grupos vulnerables de la sociedad para reducir los índices de pobreza, considerando que son estos grupos los que predominan en estos índices (CEPAL, 2020).

## **2.5. DIMENSIÓN NACIONAL**

Chile ha sido parte de la OIT desde 1919. En el año 2008 en agosto entró en vigencia la Ley 20.267, esta permitió crear el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y mejoró el Estatuto de Capacitación y Empleo. A partir de esto se creó la Comisión del Sistema, que se relaciona con el presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### **2.5.1. Organizaciones reguladores a nivel laboral**

En la dimensión, Chile cuenta con diversas organizaciones que tienen como propósito o finalidad regular, fomentar y garantizar el acceso, permanencia, participación e inclusión de las PsD y PcD al mundo laboral. Estas organizaciones son vitales para abordar los desafíos relacionados con la discapacidad en el lugar de trabajo y asegurar que se respeten los derechos y se promueva la igualdad de oportunidades para estas personas.

Estos organizaciones son: Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS), Dirección del Trabajo (DT), Chilevalora, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Oficina Municipal de Información laboral (OMIL), el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y la Red Incluye:

- El rol del MTPS tiene la misión de coordinar las políticas laborales de Chile. Se identifican necesidades que tiene la sociedad para que los sistemas laborales realicen programas, políticas, planes, normas y fiscalizaciones que respondan a las problemáticas identificadas. El principal eje de este ministerio es tener políticas públicas que beneficien la creación de fuentes laborales de calidad desde una perspectiva inclusiva, garantizando el crecimiento personal de los trabajadores y el crecimiento del país. (Gobierno de Chile, s.f.).
- La DT es un servicio público descentralizado, es decir, que se concentra en todas las regiones de Chile, sometido a la supervigilancia por parte del

Presidente de la República a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su misión es promover, proteger y garantizar los derechos laborales, a través de la implementación de mecanismos que beneficien el diálogo social y la realización de acciones que contribuyan a construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras. Para llevar a cabo lo mencionado, la DT propone seis objetivos estratégicos institucionales que orientan su trabajo como ente regulador (Dirección del Trabajo, s.f.).

- Chilevalora es un organismo gubernamental, que tiene como misión lograr que se aumenten las competencias laborales de las personas, mediante procesos de evaluación y certificación que están relacionados a las demandas que existen en el mercado laboral. Sus valores son promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, que todos sean valorados por lo que son; entregar cercanía, confianza, innovación, respeto y transparencia hacia ellas (OIT, s.f.).

Chilevalora define perfiles laborales en donde se especifican qué conocimiento, habilidades y actitudes son necesarios para un determinado puesto de trabajo, también se describen como son los ambientes y bajo qué situaciones en donde se desarrolla ese determinado trabajo. Lo mencionado anteriormente permite que las personas que están buscando trabajo sepan que esperan que ellos realicen en determinadas empresas (ChileValora, s.f.).

- El SENCE es un organismo técnico del Estado, descentralizado, que se crea en 1976 como efecto de la promulgación de la Ley N° 1.446 de Estatuto de Capacitación y Empleo, con la misión de aumentar la empleabilidad y favorecer las trayectorias laborales, con principal enfoque hacia las personas que tienen dificultades para acceder y continuar en el mercado laboral. Para cumplir esto, SENCE realiza capacitaciones, entrega apoyos para la contratación de las personas, genera actividades para orientar en la búsqueda de empleo, supervisa y fiscaliza el sistema nacional de capacitación, y analiza el comportamiento laboral para implementar nuevas acciones que potencien la empleabilidad. Dentro de la página web del SENCE se encuentran diferentes apartados que dan cuenta de estas iniciativas, entregando la información directa a las personas según lo que requieran (SENCE, s.f.).

- La OMIL ayuda a las personas a buscar empleos y adquirir o mejorar su formación laboral. Está dirigida a todas las personas que quieran tener capacitaciones y mejorar las oportunidades de trabajo a las que pueden acceder. También se destinan apoyos a las empresas que buscan trabajadores/as. Entrega apoyos en la orientación laboral mediante asesorías grupales e individuales, técnicas para buscar trabajo y capacitaciones (que son las realizadas por el SENCE). Además, la OMIL dispone de una Bolsa Nacional de Empleo donde las personas pueden acceder a buscar fuentes laborales dentro de su comuna (2022).
- El ISL es un servicio público que pertenece al MTPS. Está ubicado en todas las regiones del país. Se dedica a administrar “Seguros Sociales para prevenir los Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales” para generar una mejor calidad de vida de los/as trabajadores. Logran sus objetivos a través de la difusión y entrega de conocimientos sobre derechos en prestaciones de salud y financiamiento cuando existen enfermedades y/o accidentes laborales (ISL, s.f.).
- La red Incluye entrega un Manual de Análisis de Puestos de Trabajo, el cual se utiliza para la intermediación laboral de las PcD, este manual contiene 7 pasos para determinar el nivel de exigencia y demandas de los puestos de trabajo y cuáles son sus condiciones, a través de la observación y la entrevista, para posteriormente entregar un perfil el que les permitirá a las PcD saber si cumplen con las competencias que se necesitan para determinado trabajo y puedan realizar su postulación. Se recomienda adjuntar fotografías de la empresa. Los pasos son los siguientes:
  - a) **Paso N°1: Información General:** se completa con la información de la empresa (nombre, dirección, qué actividades hacen, cuáles son sus motivaciones para la contratación de PcD, datos para contactar, entre otros.)
  - b) **Paso N°2: Accesibilidad Física:** son las características que tiene el inmobiliario en relación a la comodidad, seguridad, igualdad y autonomía para todos sus trabajadores. Se debe registrar la accesibilidad del edificio, donde está ubicada la área de trabajo, que espacios de uso común hay (baños, comedor, sala de estar, entre otros) y que medios de transporte público hay cercanos al edificio.

- c) **Paso N°3: Condiciones Generales:** se debe señalar cuales son las condiciones del puesto de trabajo, entrega de vestuario, colación y casillero (si es que se necesita.)
- d) **Paso N°4: Condiciones Contractuales:** se debe señalar las condiciones laborales que se ofrecieron por parte de la empresa (horario, tipo de contrato, remuneración, entre otros.)
- e) **Paso N°5: Requisitos del Cargo:** se debe señalar el nivel educativo que se requiere para poder postular al puesto de trabajo. Si es conductor se debe especificar el tipo de licencia.
- f) **Paso N°6: Descripción del Puesto de Trabajo Visitado:** se debe describir detalladamente las tareas que son asignadas al trabajador según su puesto de trabajo.
- g) **Paso N°7: Exigencia de el/los puesto/os según factores de desempeño:** se debe realizar una breve descripción del potencial funcional en cada uno de los siguientes aspectos:
  - Potencial Funcional Físico
  - Sensorial/Comunicacional
  - Potencial Psíquico/Mental
  - Aspecto Socio-Relacionales
  - Potencial de Trabajo
  - Ambiente de Trabajo
  - Requerimientos de Accesibilidad

### **2.5.2. Proyecto de Modernización Laboral.**

En CEPAL (2020) se refieren a una de las últimas iniciativas que realiza el gobierno de la época, ahora ex presidente Sebastián Piñera, quienes presentan el proyecto de modernización laboral que promueve la creación de trabajos de calidad, el crecimiento y desarrollo total del país. El proyecto consiste en promover que los/as trabajadores/as en conjunto con sus empleadores lleguen a un acuerdo sobre los horarios laborales, mejorando las jornadas de trabajo, esto con el fin de que las partes involucradas promuevan el desarrollo de actividades recreativas, personales y familiares.

Los pilares fundamentales que especificó el gobierno del ex presidente Sebastián Piñera para este proyecto son tres: “adaptabilidad y conciliación trabajo y familia; inclusión, respeto y dignidad de la persona; y protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación” (CEPAL, 2020, p. 235)

El proyecto comenzó a ser tramitado el 14 de mayo de 2019 en la Cámara del Senado; sin embargo, el 15 de septiembre del año 2020 fue la última vez que se habló de este en la Cámara del Senado. El gobierno del Presidente Gabriel Boric (2022) no ha emitido información respecto al proceso de tramitación en que se encuentra este proyecto presentado por el gobierno anterior.

## **2.6. ASPECTOS LEGALES, NORMATIVAS Y MARCO REGULATORIO.**

### **2.6.1. Marco Normativo Internacional**

#### **2.6.1.1. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.**

CEPAL al año 2020 indica que el compromiso de la agenda 2030 de no dejar a nadie fuera requiere de mayores esfuerzos políticos para poder impactar en las vidas de las personas más rezagadas, pertenecientes a grupos sociales desfavorecidos. La mayor barrera para la inclusión es la ausencia de una real igualdad ante la Ley: solamente entre el 25% y el 30% de la población de América Latina dice que hay igualdad ante la Ley, mientras que el 70% afirma lo contrario (p. 98). En el caso de Chile, la ministra del trabajo María José Zaldivar (2020) plantea que como país necesitamos crear un sistema de inclusión laboral, en el que cada empresa genere un real aporte a la creación de una cultura laboral inclusiva, sin la necesidad de que la Ley les obligue a reservar un porcentaje de cupos de trabajo (CEPAL, 2020).

### **2.6.2. Marco normativo Nacional.**

#### **2.6.2.1. Constitución Política de la República de Chile.**

La Constitución Política de la República de Chile menciona que la Ley resguarda una libre elección de trabajo con justa remuneración y libre contratación, prohibiendo sólo aquellos trabajos que se opongan a la moral, seguridad o salubridad pública (Ministerio del Interior, 1980). No obstante, dentro de los conceptos abordados en la constitución no se encuentra una descripción para las PcD Intelectual y su inclusión en el mercado laboral.

El Anteproyecto de Constitución Política de la República de Chile (2023) que se encuentra en discusión, declara, al igual que la constitución de 1980, el derecho al trabajo decente, de libre elección y contratación, con justa remuneración. Para cumplir con esto, señalan equidad de condiciones laborales, acceso al descanso y desconexión digital, garantizan igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, se prohíbe cualquier tipo de discriminación y se prohíben aquellos trabajos mencionados en la constitución de 1980 junto con el trabajo infantil (Undurraga, V., et. all, 2023).

#### **2.6.2.2. Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad**

Ésta ley sienta las bases previas de la Ley de Inclusión laboral 21.015. En el párrafo 3 desde el artículo 43 al 47 aborda la inclusión laboral y capacitación de PcD. Se determina que el estado y los organismos correspondientes deben fomentar el proceso de inclusión laboral difundiendo prácticas inclusivas, creando programas que permitan a las PcD acceder a empleos permanentes y crear condiciones que permitan una inserción laboral efectiva. Para ello es el estado quién debe velar por la elaboración y difusión de programas, planes e incentivos que favorezcan su contratación. (Ley 20.422, 2010).

La ley declara que la capacitación, formación y orientación laboral de PcD debe ser entregada considerando las capacidades e intereses reales de las personas y que su contrato de aprendizaje es hasta los 26 años, según lo establecido en el Código del Trabajo. En relación a los procesos de selección de personal, éstos deben ser en igualdad de condiciones y se debe asegurar el 1% de la dotación anual a PcD en empresas de 100 o más trabajadores, tal cómo lo modifica la Ley 21.015 que se aborda con mayor detalle en el siguiente apartado. (Ley 20.422, 2010).

#### **2.6.2.3. La Ley N° 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.**

Fue promulgada el 29 de mayo de 2017 y publicada el 15 de junio de este mismo año, modificando la Ley N° 20.422 publicada en 2010. Esta Ley, que entró en vigencia el 01 de abril del 2018, decreta que debe existir un 1% de reserva en los

puestos de empleos en empresas que tengan 100 o más trabajadores, el que está especialmente dirigido a las PcD y PPI. En el caso de Fuerzas Armadas, de Orden, Seguridad Pública y Gendarmería de Chile, la obligatoriedad es solo para el personal civil. Con la Ley se prohíben todos los actos discriminatorios que excluyan a las personas (Ley 21.015, 2017).

Los requisitos que tiene la Ley para ser beneficiario se dividen en dos perfiles: el primero es que las PPI deben inscribirse en el Registro Nacional de la Discapacidad; el segundo es el de las PcD, quiénes deben acreditar esta situación a través de su credencial de discapacidad o certificado de discapacidad (Ley 21.015, 2017).

Los entes reguladores de las normas a cumplir para la Ley son: Congreso Nacional, Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, Banco Central, Tribunal Constitucional, Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, Servicio Electoral, Justicia Electoral y tribunales especiales para la Ley. Las fiscalizaciones correspondientes a los temas tratados en el capítulo II corresponden a la Dirección del Trabajo, a excepción del inciso cuatro.

Cada cuatro años MTPS y MDS tienen que presentar un informe con los impactos y resultados obtenidos, ya sea en el sector público o privado a la Comisión de Trabajo y Prevención Social del Senado y la Comisión de Desarrollo Social Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados. Los antecedentes del informe dan la posibilidad de mantener o mejorar el porcentaje de reserva, siempre y cuando la decisión esté justificada (Ley 21.015, 2017).

Las empresas que no puedan cumplir con la Ley pueden excusarse parcial o totalmente solo a partir de las siguientes razones fundadas:

- Las PcD y PPI no pueden llegar a desarrollar las funciones que requiere el puesto de trabajo o la institución.
- No tener cupos disponibles para contratar nuevo personal.
- Los requisitos de los cargos no son cubiertos por las PcD Intelectual y PPI postulantes (Ley 21.015, 2017).

El cumplimiento para estas empresas tiene dos vías alternativas:

1. Tener contratos de prestación de servicios con empresas que trabajen con PcD.
2. Realizar donaciones a corporaciones, fundaciones, programas o asociaciones (especificado en la Ley n° 19.885)

Las empresas que tomen alguna de estas vías deben justificar esto en enero de cada año mediante correo a la DT, la Subsecretaría de Evaluación Social del MDS, al SENADIS y SII, indicando razones y procedimiento a seguir. La vigencia de estas razones son de doce meses (Ley 21.015, 2017).

Las donaciones deben ser a proyectos de asociaciones, fundaciones o corporaciones que se dediquen a rehabilitar, promover creación de empleos, capacitaciones, contratar o insertar laboralmente a las PcD. La Ley específica que las donaciones no pueden realizarse a instituciones donde exista un parentesco hasta tercer grado entre donante y beneficiario (Ley 21.015, 2017).

Para las empresas que no cumplan con la Ley las sanciones son por cada mes que se haya cometido la infracción. Estas son de 2 a 40 UTM para medianas empresas de 100 a 199 trabajadores y de 3 a 60 UTM para empresas grandes con 200 o más trabajadores (Castillo, J. 2022).

#### **2.6.2.4. Ley N° 20.609 establece medidas contra la discriminación.**

La Ley N° 20.609 entró en vigencia el 12 de julio de 2012, esta Ley establece medidas contra la discriminación. Para esta Ley se entenderá como discriminación arbitraria a todo acto de distinción, exclusión o restricción que no tenga una razón fundada; la que prive, perturbe o amenace el desarrollo o desempeño de los derechos de las personas que están descritos en la Constitución Política de la Republica o en los tratados internacionales de Derechos Humanos en lo que es parte Chile (Ley N° 20.609, 2012).

Se define discriminación arbitraria cuando se funda en los siguientes motivos: raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, orientación sexual,

identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad (Ley N° 20.609, 2012).

Para esto cada uno de los órganos de la Administración del Estado tiene que realizar y ejecutar políticas que estén dirigidas a asegurar que toda persona disfrute y haga uso de sus derechos y libertades tal cual está escrito en la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales (Ley N° 20.609, 2012).

El Ministerio Secretaría General de Gobierno (s.f.) define que para tramitar la acción de no discriminación arbitraria se debe realizar lo siguiente:

- Puede ser realizada por cualquier persona que haya sufrido discriminación, un representante legal de esta o quien tenga su cuidado.
- Debe ser realizado en un plazo de 90 días de corridos que se cuentan desde que se realizó el acto de discriminación o desde que la persona tomó conocimiento.
- Se debe realizar de forma escrita a mano y en conjunto a un abogado.
- El juez determinará la admisibilidad de la demanda en donde se solicitarán informes de las partes, se hace un llamado a la conciliación, recibe la causa y dicta la sentencia final.
- Si se llega a comprobar que hubo un acto de discriminación se aplica una multa que va desde las 5 a las 50 UTM.

#### **2.6.2.5. Ley 21.327 de Modernización de la Dirección del Trabajo.**

Se actualizan las atribuciones que tiene la DT, ampliando los sectores donde puede enfocar su actuación. Consiste en modernizar la institución de la DT renovando y actualizando la forma en que gestionan los diferentes procesos, las normas de medición, los registros laborales electrónicos, los principios que rigen la fiscalización, la Unidad de Apoyo al Empleador y las multas que se realizan dependiendo del tipo de empresa, el Multirut, disponer de consultas públicas sobre la DT y la entrega de un compendio anual que especifique lo realizado año a año (DT, s.f.). Esta Ley fue promulgada el 21 de abril del año 2021 y modificada por última vez el 28 de diciembre del año 2022 (Ley 21.327, 2021).

#### **2.6.2.6. Código del Trabajo.**

El código del trabajo realiza una regulación en conjunto con las Leyes; esta se enfoca en mediar las relaciones de trabajo que se dan entre las empresas y los trabajadores.

Las empresas que cumplan con la obligatoriedad de cupos de 10 o más trabajadores permanentes en situación de discapacidad, deberán confeccionar un reglamento sobre las obligaciones que deberá cumplir el trabajador y las normas que deberá seguir, especificando sus horarios, los cargos importantes a los que debe dirigirse ante cualquier petición, los tipos de sanciones y procedimientos establecidos frente a estas (Dirección del Trabajo, 2023).

Dentro de las empresas, se deberá contar con al menos un trabajador que posea una certificación que avale un conocimiento específico de herramientas que favorezcan la inclusión laboral de las PcD Intelectual, este certificado debe ser dado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Trabajando también con capacitaciones para todo el personal de la empresa, apuntadas hacia la inclusión laboral e igualdad de oportunidades (Dirección del Trabajo, 2023).

#### **2.6.2.7. Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS):**

Es de carácter público y descentralizado, sus objetivos son promover las mismas oportunidades de participación y acceso, generar igualdad en oportunidades para todas las personas, eliminar cualquier forma de discriminación, garantizar el respeto por sus derechos, seguir los tratados y acuerdos internacionales. Se vincula con el presidente a través del MDSF, empleando planes, políticas, programas, etc., que responden al marco de las “Políticas propias para la inclusión a la diversidad considerando estrategias plurinacionales” elaboradas por la ONU (OIT, 2021), buscando desarrollar una cultura de inclusión social, laboral y educativa en el país (SENADIS, s.f.).

El SENADIS (s.f.), genera y actualiza los datos del país en torno a la población con discapacidad; con esta información se diagnostica la realidad del país y se puede aportar al diseño de políticas públicas, programas o planes nacionales que optimicen acceso, calidad de servicios, permanencia y eficacia en diferentes

contextos, para mejorar la calidad de vida en las PcD, familia, amigos y gente cercana. Así mismo, tiene un rol regulador buscando que se realice uso correcto de los recursos destinados a nivel nacional y regional.

Las leyes mencionadas representan un avance significativo hacia adelante para la inclusión laboral de PcD, facilitando el camino para su acceso a empleos dignos con remuneración justa. Además, ofrecen protección contra la discriminación, buscando asegurar un entorno laboral equitativo; establecen herramientas y requisitos específicos que las empresas deben seguir, promoviendo prácticas inclusivas y contribuyendo a la creación de un ambiente laboral que respete la diversidad y garantice oportunidades iguales para todos.

No obstante, se observa que tanto la Constitución de 1980 como el anteproyecto que será sometido a votación el 17 de diciembre de 2023 no abordan de manera específica el concepto de inclusión laboral para la población con discapacidad. Por consiguiente, resulta imperativo actualizar las bases políticas que orientan las normativas chilenas relacionadas con este ámbito, asegurando que reflejen plenamente el compromiso del país con la inclusión y la equidad laboral para todos los ciudadanos, independientemente de sus capacidades.

## **2.7. ESCUELAS ESPECIALES:**

La Educación en Chile se encuentra normada por la **Ley General de Educación 20.370 (2009)**, la cual establece criterios mínimos que se deben exigir a los niveles de educación parvularia, básica y media en un sistema mixto (los establecimientos pueden estar administrados por el estado y/o por particulares), resguardando la equidad, autonomía, diversidad, responsabilidad, participación, transparencias, flexibilidad, sustentabilidad e interculturalidad en el sistema educativo.

Se estipula que la educación es un derecho de todas las personas. La educación básica y media son obligatorias y es el estado quién tiene el deber de financiar un sistema educativo gratuito de calidad que permita a todos los niños, niñas y jóvenes acceder al sistema y resguardar la permanencia de éstos. Además, el estado debe proveer distintos niveles y modalidades de educación.

La Educación Especial en Chile surge desde el paradigma del modelo médico rehabilitador (entre los años 40 y 60) en que la persona debía ser curada o corregida para acercarse lo más posible a la "normalidad". Godoy, Meza y Salazar (2004) citan a Garanto (1984), quién se refiere a la educación especial como la atención que se le brinda a aquellos estudiantes que por motivos genéticos, sociales, orgánicos, psicológicos o familiares son considerados "excepcionales" ya sea a nivel intelectual, físico, sensorial, psicológico y/o social.

Desde los años 60 en adelante con el **informe Warnock (1978)** se fortalece el concepto de Necesidades Educativas Especiales y la importancia de propiciar una educación que sea equitativa para todos los niños, niñas y adolescentes independiente de sus condiciones. En la época del 80 y principalmente los 90 los enfoques que observaban a la persona desde su déficit comienzan a perder fuerza y es en esta época que los fines de las escuelas especiales comienzan a transformarse, orientándose progresivamente a optimizar el desarrollo de la persona desde una perspectiva integral y funcional (Godoy, Meza y Salazar, 2004).

Las Necesidades Educativas Especiales (NEE) desde la normativa educativa chilena son entendidas como las ayudas y recursos adicionales que necesita un estudiante para acceder, permanecer y progresar en su desarrollo y aprendizaje, éstos pueden ser humanos, materiales y/o pedagógicos (inciso segundo del art. 23 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, Ley General de Educación)

Existen NEE de carácter permanente y transitorio. Según el **D°170 (2009)** las **NEE Permanentes:**

Son aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar (Art 2).

Según el **D°170 (2009)** las **NEE Transitorias:**

Son aquellas no permanentes que requieren los alumnos en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado período de su escolarización (Art. 2).

**Decreto exento n°87 (1990) Aprueba Planes y Programas de Estudio para alumnos con discapacidad intelectual.**

Este decreto estuvo vigente por muchos años en todas las escuelas especiales para sus niveles de formación pre básico, básico y laboral, desarrollando subciclos, planes comunes y complementarios y determinando áreas de desarrollo a nivel físico motor, artístico, cognitivo funcional, social (moral-social) y vocacional. (D°87, 1990)

En el año 2015 se promulga el D°83, el cuál busca dejar atrás aquellos decretos que se centraban en el déficit de las personas y busca que la educación tenga como referente el currículum nacional y sus objetivos de aprendizaje. En el artículo n°5 del D°83 se determina que continúan vigentes los decretos que se centraban en la discapacidad de la persona, pero sólo en el nivel de formación laboral hasta que se apruebe la educación media en escuelas especiales, por ende, el D°87 (1990) se encuentra vigente en el nivel laboral y sus objetivos siguen siendo considerados en la formación de PcD Intelectual:

- Favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo.
- Atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semi calificado en forma independiente, supervisada o cooperativa.
- Buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno (D°87, 1990).

**El Decreto N°300 del Ministerio de Educación**, autoriza a las Escuelas Especiales a llevar a cabo talleres básicos de nivel y capacitación laboral para las PcD para mayores de 26 años, que hayan aprobado al menos el nivel básico de la educación general especial. En este decreto, se menciona un plan de estudio, el que consiste en:

- Plan Común: se realizan 5 clases semanales de comunicación, lectoescritura, cálculo, formación moral y sexualidad. Los objetivos son primero proporcionar una educación que permita la inserción laboral de las PcD; segundo facilitar la finalización de estudios de cursos o aprendizajes que estén orientados al mundo laboral.
- Plan Específico: se realizan 28 clases semanales de teoría y práctica laboral. El objetivo es que los/as estudiantes adquieran competencias laborales que les permitirán desempeñarse en un trabajo de forma independiente o semi-independiente.
- Plan complementario: se realizan 4 clases de aspectos recreativos y formativos. Los objetivos son primero que los/as estudiantes consoliden su autoestima y las relaciones sociales a través de actividades vinculadas a educación física, deportes y artes; segundo mejorar la calidad de vida de las PcD a través de la adquisición de habilidades para la recreación y realización de actividades de tiempo libre.

Estos planes son elaborados por cada Escuela Especial y aprobado por la Secretaría Regional Ministerial de Educación, para poder ser aprobados debe mencionar los objetivos generales y específicos por cada oficio que se desee enseñar, también por cada asignatura y/o actividad que lo forman. Además mencionar los recursos humanos, materiales e infraestructura a utilizar. Estos talleres se desarrollarán en un mínimo de un semestre y un máximo de cuatro semestres, cada clase de estos talleres tendrá una duración de 40 minutos con descansos de 30 minutos distribuidos según las actividades de la Escuela y las características de los estudiantes.

El requisito para poder matricularse en la Escuela Especial es primero haber pasado por una evaluación para poder autorizar su ingreso a la escuela, esta evaluación será realizada por el equipo multiprofesional del diagnóstico del estudiante y los

especialistas del Departamento Provincial de Educación respectivo. Los y las estudiantes tendrán la oportunidad de realizar periodos de prácticas que serán supervisadas, es necesario informar al Departamento Provincial de Educación la nómina de estudiantes que realizarán prácticas, horarios y lugares en donde se realizará.

La evaluación de los y las estudiantes consiste en un control y registros sistemáticos del logro de los objetivos que tiene los planes de estudios, se partirá realizando una evaluación diagnóstica y posteriormente evaluaciones formativas. Los logros de objetivos serán evaluados con los siguientes términos:

- Objetivo Logrado (L).
- Objetivo en Desarrollo (OD).
- Objetivo No Logrado (NL).

Al finalizar el programa de estudios, la Escuela Especial otorgará al estudiante un certificado que respalda la formación alcanzada por el/la estudiante en un oficio determinado, sin embargo, es importante mencionar que no implica la certificación laboral específica o un título profesional.

## **2.8. FORMACIÓN Y PERFILES LABORALES**

La formación laboral de las PcD Intelectual es trascendental para generar oportunidades equitativas de participación en el mercado laboral. Considerando la promulgación de la Ley 21.015, es importante que esta formación se relacione directamente con los perfiles laborales u ocupaciones que tienen las empresas para los determinados puestos de trabajo.

La formación laboral se refiere a las variables que se consideran al preparar a una persona para la vida adulta. El objetivo es formar para que puedan ser un aporte a la sociedad; no basta con centrarse solo en el trabajo, es necesario que los estudiantes sean formados tomando en cuenta sus intereses y motivaciones, dando una respuesta educativa de forma integral (Ramírez, Hernández, y Dorrego, 2014).

Este concepto comenzó a ser utilizado en los años noventa. Los autores Ramírez, Hernández y Dorrego mencionan que previo al uso de Formación laboral existían

otras conceptualizaciones: “Enseñanza Manual, Sloyd, Educación para el trabajo, Educación para la vida, Trabajo Manual, Tecnología para el Trabajo, Artes Manuales, Artes Industriales y Educación Laboral” (2014, párr. 21).

El concepto de perfil laboral alude a las competencias, habilidades y actitudes que las empresas buscan en las personas que quieran optar a los diferentes puestos de trabajo que hay en el mercado. Tener claridad sobre el perfil laboral, permite conocer los estándares de desempeño que se espera que tanto los trabajadores como empleadores cumplan; considerando el contexto en el que se desenvuelve la persona dentro del puesto de trabajo (ChileValora, s.f.).

El texto “Guía: Educación para la transición” (2013) elaborado por los autores Manuel Quintana y Débora Barrera fue presentado por el Ministerio de Educación de Chile y la Unidad de Educación Especial; entrega orientaciones técnico-pedagógicas que buscan favorecer la Transición a la Vida Adulta Activa de los/as estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples entre 14 y 26 años de edad cronológica.

La educación juega un rol fundamental en la vida de las personas, pues es la herramienta que nos permite prepararnos para la vida adulta y todas las responsabilidades que conlleva. En esta guía, el término empleabilidad es entendido como los valores, habilidades y conocimientos que domina una persona para acceder, permanecer y progresar en un trabajo.

Las competencias de empleabilidad son fundamentales en la formación, éstas son extraídas del Programa de Formación elaborado por la Fundación Chile para desarrollar mayor autonomía y seguridad de las personas en un puesto de trabajo y durante su trayectoria personal (2013). Se determinan siete competencias de empleabilidad que los estudiantes deberían aprender que son:

	<b>APRENDER A APRENDER</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesarse y motivarse por aprender.</li> <li>• Observar el proceso del propio aprendizaje.</li> <li>• Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.</li> </ul>
<b>EFFECTIVIDAD PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconocimiento y gestión de sí mismo.</li> <li>• Gestionar el desarrollo de la propia carrera.</li> <li>• Trabajar con confianza y seguridad.</li> </ul>
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconocimiento y gestión de sí mismo.</li> <li>• Gestionar el desarrollo de la propia carrera.</li> <li>• Trabajar con confianza y seguridad.</li> </ul>
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar objetivos y coordinarse con otros.</li> <li>• Colaborar y generar confianza en el equipo.</li> <li>• Resolver problemas en equipo.</li> </ul>
<b>PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fijar objetivos.</li> <li>• Recolectar, organizar y analizar información.</li> <li>• Desarrollar y gestionar proyectos.</li> </ul>
<b>INICIATIVA Y EMPRENDIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptarse a nuevas situaciones.</li> <li>• Traducir ideas en acciones.</li> <li>• Ser creativo.</li> </ul>
<b>COMUNICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresarse con creatividad en forma oral y escrita.</li> <li>• Comunicar con lenguaje no verbal.</li> <li>• Ser asertivo.</li> </ul>

Nota: Tabla que menciona las competencias de empleabilidad. Fuente: “Guía: Educación para la Transición.” (2013).

De estas habilidades, los autores de la “Guía: Educación para la transición” (Quintana, y Barrera 2013) determinan que existen aquellas que son de alta prioridad:

Comunicación (receptiva – expresiva) por cualesquiera que fueren los códigos. Orientación y movilidad. Seguridad personal. Auto-confianza. Ejercicio de la libre determinación. Habilidades interpersonales. Adaptabilidad a diferentes contextos, grupos y actividades. Identificación de códigos y símbolos. Autodeterminación. Motivación. Creatividad. Disposición. Innovación. Resolución de problemas. Trabajo en equipo y cooperación.

Responsabilidad. Flexibilidad ante los cambios. Uso de las tecnologías. Iniciativa y emprendimiento. Cumplimiento de normas. Aceptación de la crítica. Autocrítica. Apertura ante el diálogo y la negociación. Disposición de perfeccionamiento y actualización permanente como estrategia de aprendizaje continuo y premisa para la definición y encauzamiento de su trayectoria personal, según intereses, posibilidades y expectativas. Planificación y gestión de las acciones. Autonomía en el cumplimiento de actividades y tareas que abarcan desde las actividades propias del hogar, los desplazamientos y los desempeños ocupacionales. Conocimiento de las transformaciones (tendencias, requerimientos, oportunidades, restricciones, etc.) que acontecen en el mercado de trabajo (local, regional, nacional, internacional).

La enseñanza de estas habilidades deben ajustarse a las características y necesidades específicas de cada estudiante; el dominio de estas serán fundamentales para que las PcD Intelectual puedan acceder a puestos de trabajos que sean de su interés y les permitan desempeñarse exitosamente en ellos. Dada la relevancia que tiene cada una de estas habilidades para el proceso de transición a la vida adulta e inclusión laboral, deben ser enseñadas desde el nivel de Educación Parvularia en adelante, ajustando su enseñanza a la etapa del desarrollo en que se encuentran los estudiantes. Sin embargo, cuando éstas no han sido enseñadas desde pequeños, deben ser abordadas en la etapa del desarrollo que se encuentre el estudiante porque son la vía que les permitirá acceder, participar, progresar y mejorar personal y académicamente (2013).

Los autores de la guía plantean el desafío de avanzar en crear mecanismos que sean flexibles para que se certifiquen las habilidades sociolaborales que los estudiantes han aprendido y desde ellas adecuar “Perfiles individualizados de egreso” y categorizarlos según “Niveles Flexibles de Desempeño”; de esta manera, previo al egreso del nivel laboral, se ajustan los niveles de competencia laboral del

estudiante al dominio que tenga cada sujeto (Quintana y Barrera, 2013). Esto resulta una alternativa que puede ser utilizada en las escuelas especiales para que la inclusión laboral de las PcD Intelectual responda a los desempeños concretos que tengan:

NIVEL	CATEGORIZACIÓN
<b>BÁSICO</b>	Trabajador o trabajadora SEMI-CALIFICADO /A en calidad de Aprendiz y que puede ejecutar algunas de las funciones productivas que configuran determinada Unidad de Competencia Laboral.
<b>INTERMEDIO</b>	Formación en Oficios como AYUDANTE DE... Ejecuta función o funciones clave y la mayoría de las Unidades de Competencia Laboral.
<b>TÉCNICO MEDIO</b>	Ejecuta función o funciones clave y la totalidad de Unidades de Competencia Laboral.

Nota: Tabla que describe los Niveles de Flexibilidad de Desempeño en los Programas de Integración Escolar y Escuelas Especiales. Fuente: "Guía: Educación para la Transición." (2013).

Las "Salidas Flexibles al Empleo" son otro desafío planteado por Quintana y Barrera (2013). Los autores consideran que las condiciones apropiadas de egreso de un estudiante para evaluar sus opciones de empleabilidad debieran contemplarse con una antelación de dos a tres años, en instancias de participación del equipo multidisciplinario del establecimiento en conjunto con el estudiante y su familia.

Debido a este desafío, los autores consideran una serie de opciones de salidas flexibles que son referenciales pero buscan entregar una respuesta universal que favorezca la inclusión laboral de las PcD, las cuales deben considerar los factores personales y contextuales de cada persona. Éstas fueron publicadas por el Compendio de Documentos del XIV Encuentro Nacional de Consejos Comunales de la Discapacidad.

<b>OPCIONES DE SALIDAS FLEXIBLES AL EMPLEO</b>		
Opción de Empleo	Tipo	Principales características
1. COLOCACIÓN INDIVIDUAL	Competitivo	Colocación de un trabajador o trabajadora que manifiesta diversidad funcional en una empresa regular con exigencias y beneficios competitivos.

		Es la más integradora de las opciones.
2. ENCLAVE	Competitivo	Colocación en una empresa regular de un grupo de trabajadores/as que manifiestan diversidad funcional, sea con o sin supervisión especial. La principal fortaleza de esta opción, es la predominancia del trabajo en equipo, el que permite acomodar a las personas que requieren apoyos excepcionales.
3. EQUIPO DE TRABAJO MÓVIL	Competitivo	Equipo que provee servicios en diferentes entornos, ya sea empresas, espacios de uso público o a particulares. Tiene características similares al enclave, pero su principal fortaleza es su movilidad y adaptabilidad a situaciones diferentes.
4. MICROEMPRESA INDIVIDUAL	Competitivo	Actividad laboral independiente que se desarrolla principalmente en rubros relacionados a la prestación de servicios. Requiere de un gran espíritu emprendedor y por lo general, se concentra en las áreas de comercialización y marketing.
5. MICROEMPRESA FAMILIAR	Competitivo	Actividad independiente que potencia el rol productivo de la familia del trabajador o la trabajadora. Exige un rol activo de la persona involucrada en las actividades de producción o prestación de servicios.
6. MICROEMPRESA CON MÁS DE UN TRABAJADOR	Competitivo	Actividad independiente en la que participan varias personas, ya sea como socios activos de la empresa y/o trabajadores /as de la misma.
7. TALLER PRODUCTIVO	No competitivo	<p>Taller cuya principal mano de obra, son trabajadores y trabajadoras que manifiestan diversidad funcional. De ahí, que existan condiciones apropiadas para desarrollar adecuaciones de accesibilidad, entorno, tiempos, equipos, herramientas, entre otras variables para que la persona pueda acceder, participar y desempeñar roles activamente.</p> <p>Tienen gran desarrollo en el área de la externalización o tercerización de servicios subcontratados por empresas, aunque también enfrentan con éxito, la producción de bienes o servicios de manera independiente. Con frecuencia los sueldos no son competitivos, aunque por regla general hay remuneraciones pactadas.</p>
8. EMPLEO COMPARTIDO	No competitivo	Esta es una opción no reconocida legalmente en nuestro país, que consiste en que dos personas

		<p>comparten un empleo y un salario a consecuencia por ejemplo, de que su condición de salud le impide desempeñarse durante 8 hrs. continuas. Significa, que cada persona trabaja 4 hrs. y la remuneración se comparte entre ambas.</p> <p>Varias formas de empleo compartido han surgido en Norteamérica y Europa.</p> <p>También está la variante de emplear a un o una trabajadora que manifiesta diversidad funcional y a una persona que actuará como asistente y que no requiere apoyos específicos y/o excepcionales.</p>
9. TALLER PROTEGIDO	Protegido	<p>Taller que emplea principalmente a trabajadores/as que manifiestan diversidad funcional y que no logran cumplir con las exigencias productivas estándares o competitivas.</p> <p>Por lo general, en esta variante se realizan trabajos “en línea”, que son externalizados por otras empresas y subcontratados por el taller. Con frecuencia, este tipo de taller tiene metas de formación o preparación de trabajadores/as para otras formas de empleo más sofisticadas, pero el progreso a esas instancias no siempre ocurre.</p> <p>Agregar por último, que muchos de los talleres protegidos cobran una colegiatura a las familias.</p>
10. EMPLEO DOMICILIAR	Protegido	<p>Opción donde personas con requerimientos de apoyos excepcionales y/o restricciones de movilidad, trabajan en sus propios hogares.</p> <p>Se trabaja con contratos de externalización de servicios, como el telemarketing o trabajo vía internet, pero también es común el desarrollo de actividades productivas en pequeña escala. Puede transformarse en una alternativa interesante en caso de que exista un adecuado apoyo por parte de la familia</p>
11. EMPLEO TRANSICIONAL	Formativo	<p>Opción centrada principalmente en la formación y capacitación de la persona, por lo que suelen ser de corto plazo y asociadas a programas formativos.</p> <p>Tiene características similares a las Pasantías Laborales de Aprendizaje y a la Práctica Laboral o Profesional, pudiendo o no ser remunerada.</p>

Nota: Tabla que describe las OPCIONES DE SALIDAS FLEXIBLES AL EMPLEO publicadas en el Compendio de Documentos del XIV Encuentro Nacional de Consejos Comunales de la Discapacidad, desarrollado por la Comisión Discapacidad SOFOFA (2009) a partir de un trabajo conjunto entre esta entidad y el profesional Nieto de los Ríos, O. Fuente: “Guía: Educación para la Transición.” (2013).

## **2.9. CALIDAD DE VIDA**

La calidad de vida para Schallock y Verdugo (2002) es un estado de bienestar personal que se produce cuando todas las necesidades de la personas están satisfechas y se da la posibilidad de mejorar su vida en las áreas cruciales que son importantes para cualquier persona. La calidad de vida tiene diferentes dimensiones centrales a las que apunta, estas son iguales para todas las personas pero pueden ir variando según lo requiera cada individuo. (Vergudo, Schallock, Arias, Gómez y Jordán 2013)

Las dimensiones centrales de la calidad de vida según Schallock y Verdugo (2002) citado en "Discapacidad e Inclusión" (Vergudo, Schallock, Arias, Gómez y Jordán 2013) son:

- **Bienestar emocional (BE).** Hace referencia a sentirse tranquilo, seguro, sin agobios, no estar nervioso. Se evalúa mediante los indicadores: Satisfacción, Autoconcepto y Ausencia de estrés o sentimientos negativos.
- **Relaciones interpersonales (RI).** Relacionarse con distintas personas, tener amigos y llevarse bien con la gente (vecinos, compañeros, etc.). Se mide con los siguientes indicadores: Relaciones Sociales, Tener amigos claramente identificados, Relaciones familiares, Contactos sociales positivos y gratificantes, Relaciones de pareja y Sexualidad.
- **Bienestar material (BM).** Tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y se desea tener, tener una vivienda y lugar de trabajo adecuados. Los indicadores evaluados son: Vivienda, Lugar de trabajo, Salario (Pensión, Ingresos), Posesiones (bienes materiales), Ahorros (o posibilidad de acceder a caprichos).

- **Desarrollo personal (DP).** Se refiere a la posibilidad de aprender distintas cosas, tener conocimientos y realizarse personalmente. Se mide con los indicadores: Limitaciones/capacidades, Acceso a nuevas Tecnologías, Oportunidades de aprendizaje, Habilidades relacionadas con el trabajo (u otras actividades) y Habilidades funcionales (competencia personal, conducta adaptativa, comunicación).
- **Bienestar físico (BF).** Tener buena salud, sentirse en buena forma física, tener hábitos de alimentación saludables. Incluye los indicadores: Atención Sanitaria, Sueño, Salud y sus alteraciones, Actividades de la vida diaria, Acceso a ayudas técnicas y Alimentación.
- **Autodeterminación (AU).** Decidir por sí mismo y tener oportunidad de elegir las cosas que quiere, cómo quiere que sea su vida, su trabajo, su tiempo libre, el lugar donde vive, las personas con las que está. Los indicadores con los que se evalúa son: Metas y Preferencias Personales, Decisiones, Autonomía y Elecciones.
- **Inclusión social (IS):** Ir a lugares de la ciudad o del barrio donde van otras personas y participar en sus actividades como uno más. Sentirse miembro de la sociedad, sentirse integrado, contar con el apoyo de otras personas. Evaluado por los indicadores: Integración, Participación, Accesibilidad y apoyos.
- **Derechos (DE).** Ser considerado igual que el resto de la gente, que le traten igual, que respeten su forma de ser, opiniones, deseos, intimidad, derechos. Los indicadores utilizados para evaluar esta dimensión son: Intimidad, Respeto, Conocimiento y Ejercicio de derechos.

Se evalúa según los enfoques de medición: escalas multidimensionales centradas en la satisfacción, enfoques etnográficos, análisis de discrepancia, medidas conductuales directas, indicadores sociales y autoevaluación de la calidad de vida.

- **Escalas multidimensionales centradas en la satisfacción:** se centra en las reacciones subjetivas que tiene la persona en relación a la experiencias vitales, enfocándose en bienestar psicológico y satisfacción personal o felicidad.
- **Enfoques etnográficos:** es a través de la investigación longitudinal que emplea la observación no intrusiva y naturalista, se busca obtener una comprensión directa de la vida de las personas en sus entornos cotidianos.
- **Análisis de discrepancia:** se enfoca principalmente en la importancia que tiene la calidad de vida para las políticas sociales y su mejora de la calidad.
- **Medidas conductuales:** es la participación en distintas actividades, la frecuencia que tiene la persona a la hora de interactuar con su contexto, la libertad personal o la autonomía que tiene la persona.
- **Indicadores sociales:** se relaciona con los factores ambientales como la salud, bienestar social, amistades, educación, entre otros.
- **Autoevaluación de la calidad de vida:** es importante esta autoevaluación para hacer partícipe a la persona, debe ser en las diferentes áreas de la calidad de vida.

Los instrumentos que se utilizan en España para medir en contextos educativos la calidad de vida fueron propuestos por Schalock y Verdugo son los siguientes:

- Los Cuestionarios de Evaluación de la Calidad de Vida de la Infancia.
- El Cuestionario de Evaluación de la Calidad de Vida de Alumnos Adolescentes.
- La Escala Integral de Calidad de Vida.
- La Escala GENCAT.
- La Escala San Martín.

### **2.9.1. Impacto del trabajo en la calidad de vida de la PcD Intelectual**

El acceso, participación, permanencia y progreso en el mundo laboral contribuye de manera positiva las condiciones de vida de las personas en general y su impacto es aún más preponderante en la vida de las PcD Intelectual.

El poder tener un empleo y generar ingresos posibilita una sensación de contribución al desarrollo de la sociedad; como plantean Santamaría, Verdugo, Orgaz, Gómez y Jordán de Urríes (2012) tener un trabajo es fundamental para el desarrollo de la calidad de vida; proporciona estabilidad económica, fomenta la autonomía, independencia, establecimiento de metas y preferencias, y ofrece la oportunidad de participar en actividades sociolaborales, así como establecer relaciones interpersonales con compañeros de trabajo.

En la edad adulta, el lugar de trabajo es uno de los espacios donde las personas pasan más tiempo. Por lo tanto, para que el impacto sea positivo en la vida de cualquier individuo, es crucial que los procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad intelectual consideren sus preferencias. Esto hace que la oferta laboral sea más atractiva y les permite acceder a empleos que involucren habilidades y competencias que deseen desempeñar, fomentando la toma de decisiones personales y aumentando el control sobre sus vidas. Esto, a su vez, fortalece su autodeterminación (Santamaría, Verdugo, Orgaz, Gómez y Jordán de Urríes, 2012).

Dada la relevancia del trabajo en la calidad de vida, los programas laborales de las escuelas especiales desempeñan un papel importante para la mejora de la calidad de vida de las PcD Intelectual porque les permite desarrollar habilidades conceptuales, sociales, laborales y de la vida diaria, facilitando su crecimiento personal y desarrollo de un plan de vida para el futuro (Garijo, S., Sánchez, I., González, C., Sanchez, M. y Martorell, A., 2021).

## **2.10. BARRERAS Y FACILITADORES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN**

Las barreras surgen a partir de diferentes factores que están presentes en el contexto en donde está inserta la persona, la cual impide su desarrollo y participación en los diferentes ámbitos como familiar, escolar, social, político, económico, institucional y cultural (Nuño, 2017).

SEP (2018) hace una clasificación de las barreras en tres tipos:

- **Actitudinales:** Son las que tienen relación con las creencias y actitudes que llega a tener una persona frente a una PcD Intelectual mostrando actitudes de rechazo, segregación, exclusión y/o sobreprotección; estas barreras pueden venir desde las personas que rodea a las PcD Intelectual.
- **Pedagógicas:** Se presenta cuando la metodología que el docente utiliza para que sus estudiantes adquieran un conocimiento determinado no es homogéneo, consiguiendo que algunos estudiantes logren aprender y otros no, lo cual va generando un retraso en su nivel.
- **Organización:** Aparece cuando no existe un horario determinado para realizar las tareas específicas, un establecimiento de normas para la convivencia y un espacio adecuado para la realización de las tareas específicas.

Los facilitadores son factores que permiten mejorar el desarrollo, beneficiar la participación y permiten acceder al aprendizaje de las PcD en los contextos en que esta se desarrolla. Estos facilitadores determinan que se deben poner en práctica diferentes apoyos en las áreas que las PcD lo requieran (Pérez, 2020).

Es importante tener en cuenta que toda barrera de aprendizaje puede ser transformada a un facilitador.

Los autores San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas (2020) realizaron una investigación para conocer barreras y facilitadores del proceso de inclusión en diferentes contextos educativos. Para esto, se enfocaron en tres dimensiones:

### **2.10.1. Dimensión de culturas inclusivas.**

#### ***Barreras:***

- Establecimiento Escolar: Alto costo de acceso y la ambigüedad en los roles docentes.
- Educación Chilena: En pruebas estandarizadas y a nivel estructural (segregación, hibridez entre integración e inclusión y falta de oportunidades en la formación docente).
- Comunidad Escolar: Existen diversos factores como prejuicios, bajas expectativas de la familia, padres con poca alfabetización escolar, falta de compromiso y/o colaboración con el equipo de aula, líderes

autoritarios, falta de metodologías inclusivas, sin disposición al diálogo, falta de iniciativa por parte del docente a desarrollarse profesionalmente, entre otros factores que generan un clima escolar negativo, afectando el aprendizaje de las personas (San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas, 2020).

**Facilitadores:**

- Establecimiento Escolar: Los profesionales en el aula, instrumentos adecuados para la gestión escolar, actividades escolares pertinentes a las características y necesidades de los estudiantes, los valores institucionales declarados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan Mejoramiento Escolar (PME), las características estructurales del establecimiento, poco estudiantes por cursos, sin proceso de selección para matricularse y tener apertura a los distintos tipos y estructuras
- Comunidad Escolar: Los integrantes de la comunidad escolar tienen un sentido de pertenencia en la institución, todos participan en las decisiones, los estudiantes tienen disposición a aprender y son flexibles, los padres participan activa y sistemáticamente en las actividades escolares, los docentes realizan trabajo colaborativo entre profesionales del Programa de Integración Escolar (PIE) y los docentes, desde el establecimiento hay apertura a la diversidad, de respeto a la singularidad y el valor de cada persona (San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas, 2020).

**2.10.2. Dimensión de políticas inclusivas.**

**Barreras:**

- Establecimiento Escolar: La organización para gestionar los recursos materiales, pedagógicos y humanos no responde a las necesidades del establecimiento, no hay un monitoreo constante de las acciones dentro de la escuela, infraestructura precaria, falta de tiempo, carencia de espacios de participación, entre otros.
- Educación Chilena: Las políticas y programas del ministerio son descontextualizados a la realidad del país y de las necesidades que tienen los estudiantes (San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas, 2020).

**Facilitadores:**

- Establecimiento Escolar: La dirección del equipo responde a las necesidades de este y se utilizan instrumentos de gestión escolar adecuados al contexto educativo. Hay una buena organización para gestionar los recursos materiales, pedagógicos y humanos, se promueven espacios de accesibilidad y participación.
- Educación Chilena: Las legislaciones como Ley de Inclusión 20.845 y Decreto 83 (D°83); recursos como publicaciones web y charlas organizadas por instituciones gubernamentales y colaboradores (San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas, 2020).

**2.10.3. Dimensión de prácticas inclusivas.****Barreras:**

- Establecimiento Escolar: Los instrumentos de gestión escolar y las prácticas de trabajo colaborativo entre los diferentes profesionales. A nivel estructural la falta de diseño en las planificaciones o utilizar formatos estándar. Falta de estructura educativa.
- Comunidad Escolar: Falta de formación en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), poco conocimiento sobre las adecuaciones curriculares y falta de diversificación. Algunas barreras actitudinales están asociadas al poco compromiso con el rol docente y sus responsabilidades, falta de tiempo destinado al trabajo colaborativo, malas condiciones laborales y falta de reflexión pedagógica (San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas, 2020).

**Facilitadores:**

- Establecimiento Escolar: Los profesionales del equipo de aula multidisciplinario trabajan sistemáticamente de forma colaborativa, enriquecen y diversifican el currículum. La planificación cuando es realizada considerando los principios DUA, es diversificada y realizada con antelación. Clases lúdicas, adecuaciones en instrumentos y materiales. El Equipo PIE presenta dificultades en su trabajo y coordinación.

- Comunidad Escolar: Docentes con altas expectativas, que valoran la diversidad de todos los integrantes de la comunidad, mantienen buenas relaciones laborales, hay co-docencia. Tener estudiantes motivados y dispuestos a apoyarse entre pares (San Martín, Rogers, Troncoso y Rojas, 2020).

### **2.11. ÍNDICE DE PRIORIDAD SOCIAL DE COMUNAS**

La SEREMI (2022) propone un Índice de Prioridad Social (IPS) como un indicador compuesto que permite examinar la composición y el efecto de los resultados de programas, proyectos y recursos focalizados en aquellas poblaciones con mayores carencias de la Región Metropolitana, integrando aspectos relevantes de las dimensiones de ingresos, educación y salud.

Dentro de la dimensión de ingresos, se evalúan dos indicadores: el primero se enfoca en el segmento de la población comunal que comprende el 40% de menores ingresos en la Calificación Socioeconómica (CSE) basada en el Registro Social de Hogares (RSH). El segundo indicador analiza el ingreso promedio imponible de los afiliados vigentes al Seguro de Cesantía, que busca capturar la capacidad de la población empleada de las comunas de generar ingresos a través del trabajo.

En la dimensión de educación, los indicadores se basan en los resultados de la Prueba SIMCE de los octavos años básicos, Prueba PDT y el porcentaje de reprobación en la Enseñanza Media. Las pruebas mencionadas ayudan a medir la calidad de la educación de acuerdo con los logros en determinadas asignaturas y las posibilidades que tienen los y las estudiantes a acceder a la educación superior, por otra parte, es importante conocer el porcentaje de estudiantes que presentan repitencia en algún nivel de la enseñanza media, excluyendo a aquellos que abandonan la educación por otras razones o realizan cambios de establecimiento.

La dimensión de salud entrega distintos indicadores sobre la salud de la población. El primer indicador es la tasa de años de vida potencialmente perdidos por habitantes (TAVPP) entre 0 y 80 años que permite indicar las comunas con mayor daño en la salud. El siguiente indicador es sobre la tasa de fecundidad específica de mujeres entre 15 y 19 años, que da cuenta sobre el creciente problema asociado al aumento de la vulnerabilidad de madres jóvenes, que en su gran mayoría son solteras. El tercer indicador trata del porcentaje de niños y niñas menores de 6 años en situación de malnutrición, está compuesta por: riesgo de desnutrición,

desnutrición, sobrepeso y obesidad. Estos indicadores son fundamentales para comprender y abordar las necesidades de salud de las comunas estudiadas.

Con estas dimensiones, la SEREMI (2022) crea un ranking de acuerdo a los resultados del IPS de cada comuna, esto permite clasificarlas en distintas categorías, estas son Alta Prioridad, Media Alta Prioridad, Media Baja Prioridad, Baja Prioridad y Sin Prioridad. Los resultados se pueden observar en el siguiente cuadro.

<b>Categoría</b>	<b>Rk</b>	<b>Comuna</b>	<b>IPS 2022</b>
<b>ALTA PRIORIDAD SOCIAL</b>	1°	La Pintana	88,03
	2°	Lo Espejo	85,32
	3°	Cerro Navia	85,11
	4°	San Ramón	82,75
	5°	María Pinto	79,81
	6°	El Monte	79,07
	7°	Conchalí	78,71
<b>MEDIA ALTA PRIORIDAD SOCIAL</b>	8°	El Bosque	75,50
	9°	Pedro Aguirre Cerda	75,33
	10°	San Pedro	75,01
	11°	Lo Prado	74,84
	12°	San Joaquín	74,46
	13°	La Granja	73,89
	14°	Isla de Maipo	73,63
	15°	Melipilla	73,30
	16°	Estación Central	72,79
	17°	Renca	72,75
	18°	Til-Til	72,64
	19°	Recoleta	72,39
	20°	San Bernardo	71,45
	21°	Alhué	70,97
	22°	Quinta Normal	70,45
	23°	Curacaví	70,27
	24°	Paine	69,32
25°	San José de Maipo	68,41	
<b>MEDIA BAJA PRIORIDAD SOCIAL</b>	26°	Independencia	66,31
	27°	Buín	66,28
	28°	Pudahuel	66,24
	29°	Padre Hurtado	65,59
	30°	Cerrillos	64,93
	31°	Talagante	64,10
	32°	Lampa	63,63
	33°	Peñaflor	63,62
	34°	La Cisterna	62,98
	35°	Pirque	62,04
	36°	Puente Alto	61,88
	37°	Calera de Tango	60,69
	38°	Peñalolén	60,15
	39°	La Florida	59,71
<b>BAJA PRIORIDAD SOCIAL</b>	40°	Maipú	58,48
	41°	Santiago	57,02
	42°	Quilicura	56,02
	43°	Colina	52,73
	44°	Huechuraba	52,17
	45°	San Miguel	52,09
	46°	Macul	49,57
<b>SIN PRIORIDAD SOCIAL</b>	47°	Nuñoa	33,82
	48°	La Reina	30,86
	49°	Lo Barnechea	25,32
	50°	Providencia	21,62
	51°	Las Condes	13,07
	52°	Vitacura	3,84

Nota: Cuadro 1. Región metropolitana de Santiago clasificación de sus comunas de acuerdo a su índice de prioridad social 2022 (IPS 2022). Fuente. Seremi de Desarrollo Social y Familia Metropolitana (2022).

En resumen, el IPS desarrollado para la Región Metropolitana por la SEREMI nos entrega una visión general de las condiciones de bienestar de las personas, según los indicadores de ingresos, educación y salud. Estos indicadores seleccionados

permiten poder clasificar a las comunas de las RM según niveles de prioridad entregándonos un guía para tomar decisiones respecto a las comunas seleccionadas para determinar la muestra de la investigación: El Bosque, La Cisterna, San Bernardo y Buin, las que se encuentran entre media alta y media baja prioridad social.

## **2.12. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **2.12.1. Estudio de la realidad española entre el período del 2008 al 2013.**

Para conocer antecedentes sobre la inclusión laboral en España, Ros realiza una investigación para estudiar la inclusión laboral de las PcD en España (2017).

Para el autor la inclusión social debe asegurar la participación de todas las personas en diferentes contextos sociales: a nivel político, educacional, cultural, social y laboral; promoviendo el acceso a servicios de salud, vivienda, educación, legislaciones, entre otros componentes de la sociedad que sean de calidad.

La investigación de Ros (2017) analiza empíricamente las características más fundamentales del proceso de inserción laboral de las PcD en España, considera la probabilidad de acceso (Logit) y la de permanencia (Tobit) según variables como el sexo, la pensión por discapacidad, la prestación, residencia, nacionalidad, grado de discapacidad y nivel de estudios. Su metodología combina diferentes técnicas para hacer el análisis: contrastar hipótesis, modelos Logit y modelos Tobit.

- Figura n°14.

*Evolución de la muestra según el nivel educativo (2008-2013)*

NIVEL EDUCATIVO	2008	2009	2010	2011	2012	2013
No sabe leer ni escribir	9 846 (1,0%)	9 930 (1,0%)	9 962 (1,1%)	9 906 (1,1%)	9 890 (1,1%)	9 835 (1,1%)
Inferior a Graduado Escolar	201 955 (21,0%)	196 767 (20,5%)	191 584 (20,2%)	185 791 (19,8%)	180 414 (19,5%)	174 712 (19,1%)
Graduado Escolar o equivalente	341 591 (35,4%)	340 858 (35,6%)	339 175 (35,8%)	336 396 (35,9%)	333 112 (35,9%)	329 244 (36,0%)
Bachiller, FP Sup. o equivalente o superior	383 879 (39,8%)	383 423 (40,0%)	381 984 (40,4%)	208 336 (40,5%)	377 266 (40,7%)	374 486 (41,0%)
Desconocido	27 238 (2,8%)	27 038 (2,8%)	24 072 (2,5%)	26 437 (2,8%)	26 122 (2,8%)	25 780 (2,8%)

Nota: Tabla que evidencia la evolución según el nivel educativo de las PcD en España entre los años 2008 y 2013. Fuente: Ros (2017).

Variable	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sexo (hombre)	0,635	0,545	0,469	0,420	0,286	0,327
Edad	0,013	0,020	0,017	0,012	0,006	-0,062
Importe pensión	0,014*	-0,030*	-0,008*	-0,104	-0,042*	-0,026*
Residencia Murcia	0,165	0,143	0,144	0,107	0,095	0,059
Nacionalidad española	1,161	0,857	0,652	0,433	0,114	-0,877
*No sabe leer ni escribir	-0,539	-0,598	-0,608	-0,637	-0,672	-1,135
*Inferior a graduado escolar	0,183	0,175	0,181	0,182	0,196	0,133
*Graduado escolar o equivalente	0,736	0,731	0,745	0,745	0,790	0,730
*Bachiller, FP...	0,851	0,894	0,932	1,024	1,123	1,224
** Gran Invalidez	-4,847	-4,758	-4,859	-4,870	-4,929	-5,301
** Absoluta	-4,520	-4,600	-4,632	-4,641	-4,779	-5,038
** Total prof. habitual (55% base)	-2,051	-2,093	-2,179	-2,179	-2,392	-3,007
** Total prof. habitual (75% base)	-4,251	-4,395	-4,473	-4,418	-4,577	-4,281
** Permanente Parcial Constante	-2,669	-2,525	-2,582	-2,116	-2,206	-1,122*
R2 Nagelkerke	0,187	0,187	0,188	0,200	0,226	0,410
Porcentaje correcto de valores pronosticados	85,0%	85,0%	86,5%	88,2%	90,2%	94,6%

\* No significativa al 95%

Nota: Tabla 49. Resumen de los coeficientes del Modelo Logit, entre los años 2008 y 2013 con cada variable.3. Fuente: Ros (2017).

Los hombres tienen mayor probabilidad de acceso al mercado laboral en comparación con las mujeres; el acceso al trabajo se ve favorecido para las personas mayores de 2008 a 2012, mientras que en el 2013 favorece a los más jóvenes; la pensión de discapacidad sólo afecta en el año 2011, en los años siguientes no es una variable que afecte; la residencia es otro factor importante, las personas que vivían en la Región de Murcia tenían mayor acceso a oportunidades laborales que las personas de cualquier otra región, sin embargo, con el pasar de los años es una variable que reduce. La nacionalidad española entre el 2008 al 2012 era una variable que favorecía el acceso laboral a los españoles, en el año 2013 esta variable cambia. Quiénes no saben leer ni escribir presentan menos probabilidades de acceso; el grado de discapacidad es otra variable que minimiza las probabilidades de acceso (Ros, 2017).

Con el Modelo Tobit se analiza la permanencia laboral considerando las mismas variables anteriormente mencionadas, en los mismos rangos de tiempo:

Variable	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Constante</b>	66,57	107,33	153,13	174,89	206,82	175,02
<b>Sexo</b>	45,62	32,19	28,15	26,24	22,71	19,63
<b>Edad</b>	2,34	2,83	2,51	2,36	2,03	1,90
<b>Importe pensión</b>	25,67	-9,41	-8,21	-23,02	-19,31	-15,40
<b>Residencia Murcia</b>	10,50	7,04	7,02	7,56	5,57	2,66
<b>Nacionalidad española</b>	114,50	82,55	54,22	40,29	27,66	27,83
<b>*No sabe leer ni escribir</b>	-31,57	-12,22	-17,99	-26,65	-27,69	3,83
<b>*Inferior a graduado escolar</b>	39,27	23,34	19,90	13,39	8,78	39,53
<b>*Graduado escolar o equivalente</b>	66,56	39,51	33,34	26,77	21,12	53,42
<b>*Bachiller, FP...</b>	74,33	46,27	40,46	36,55	31,85	65,16
<b>** Gran Invalidez</b>	-645,26	-285,99	-377,47	-387,40	-401,48	-407,89
<b>** Absoluta</b>	-598,04	-323,41	-381,84	-399,29	-418,94	-418,78
<b>** Total prof. habitual (55% base)</b>	-285,50	-93,23	-115,14	-136,83	-175,23	-220,79
<b>** Total prof. habitual (75% base)</b>	-575,06	-359,74	-413,58	-424,36	-445,41	-445,21
<b>** Permanente parcial</b>	-368,76	-37,41	-31,03	-36,93	-58,63	-112,67

En rojo valores no significativos al 95%

Nota: Tabla 56. Resumen de coeficientes Modelo Tobit del año 2008 al 2013 en PcD en España. Fuente: Ros (2017).

La permanencia en el mercado laboral de los hombres es más alta que la de las mujeres. No obstante, se observa una reducción de esta variable en el tiempo. La edad es una variable que incide positivamente en la permanencia, se indica que la persona a mayor edad, mayor probabilidad de permanencia en el mundo laboral, sin embargo, es una probabilidad que desciende a través del tiempo. La pensión de discapacidad incide positivamente en la permanencia el año 2008, desde 2009 en adelante la variable se reduce, a mayor pensión menor probabilidad de permanencia. Residir en la Región de Murcia entre los años 2008 y 2013 proporciona mayor probabilidad de permanencia laboral versus personas de otras regiones. La nacionalidad influye positivamente, los españoles tienen más probabilidades de permanencia que los extranjeros en los años analizados; los que no saben leer ni escribir tienen menor probabilidad de permanecer, siendo el nivel

educativo una variable importante de analizar. Finalizando con el grado de discapacidad, se reduce la probabilidad de permanecer laboralmente en comparación con PsSD entre los años considerados (Ros, 2017).

Resultados evidencian que la muestra fue disminuyendo al pasar los años, al iniciar el estudio en el año 2008 la muestra fue de 964.508 individuos y al finalizar en el año 2013 la muestra fue de 914.058 individuos, esto se debió a que la población española fue envejeciendo puesto que salen de la muestra los individuos que cumplen 65 años y entran los que cumplen 16 años. En cuanto a las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo, comunidad autónoma de domicilio) y su grado de incapacidad se obtuvieron los siguientes resultados:

- En relación a la variable del sexo, el porcentaje de hombres y mujeres solo se modificó en tres décimas, en el año 2008 los hombres representaban un 54,4%, a medida de que fue avanzando el tiempo fue disminuyendo llegando a ser un 54,1% en el año 2013; mientras que las mujeres representaban en el año 2008 un 45,6%, a medida de avanzaron los años fue aumentando llegando a ser un 45,9%. (Ros, 2017)
- Respecto a la variable de la edad, se observa que existió una disminución de individuos desde el periodo de 2008 al 2013 entre los rangos de 16-25 años bajando de 15,2% a 7,8% y entre los rangos de 26-35 años bajando de 26,25 a 22,9%. Mientras que existió un aumento entre los rangos de 36-45 años de 25% a 28%, entre 46 a 55 años de 19,4% a 24,1% y entre 56-65 años de 14,2% a 17,2%. (Ros, 2017)
- El nivel educativo como variable, demuestra que durante el periodo determinado se mantuvo constante el que exista un 1,0% aproximado de individuos que no sabe leer o escribir y un 2,8% aproximado de individuos con nivel educativo desconocido; mientras que disminuyó el porcentaje los individuos que presentan un nivel inferior a Graduado Escolar siendo un 21,0% a 19,1%, por otro lado aumentó el porcentaje de individuos con Graduado Escolar o equivalente desde un 35,4% a un 36,0%, al igual que

individuos de Bachiller, FP superior o equivalente desde 39,8% a un 41,0%. (Ros, 2017)

- En relación a la Comunidad Autónoma de domicilio no existe un aumento ni una disminución, los individuos que viven en la Región de Murcia son un 3,0% y un 97,05 los que viven en otra región. (Ros, 2017)
- Finalmente la variable de grado de incapacidad se observa que individuos con algún grado de discapacidad ha aumentado desde 3,4% a 4,2%; según los grados de discapacidad: gran invalidez aumento de 3,1% a 3,5%, incapacidad absoluta permaneció en 39,4%, incapacidad total para la profesión habitual (55% de la base) disminuyó de 33,8% a 32,4%, incapacidad total para la profesión habitual (75% de la base) aumento de 23,5% a 24,7% e incapacidad permanente parcial se redujo desde 0,1% a 0,0%. (Ros, 2017)

### **2.12.2. Estudio sobre la inclusión de PcD en el mercado laboral peruano.**

Esta tesis realizada por Velarde, Llinas, y Barboza en el año 2018, estudia la inclusión laboral en el mercado peruano. Es un estudio de carácter descriptivo en Lima, Perú. Utilizando el método mixto: iniciando con el método cuantitativo y luego el método cualitativo y aplicando la estrategia exploratoria secuencial.

La muestra se divide en dos grupos, ambos son no probabilísticos y seleccionados intencionalmente. Al primero se le aplicó una encuesta electrónica a 188 empresas, la que fue respondida por los jefes y gerentes del área de recursos humanos. Mientras que el segundo grupo, consistió en cuatro empresarios de la Sociedad Nacional de Industria, dos psicólogos, tres funcionarios públicos y tres PcD que debían responder una entrevista semiestructurada.

Ambas técnicas se guiaban por seis ejes temáticos que consistían en: a) identificación de los tipos de discapacidad que no impidan contratación laboral, b) acuerdo/desacuerdo hacia la contratación de PCD, c) motivos para la contratación de PCD, d) aporte de las PCD a las empresas; e) satisfacción con el desempeño

laboral de las PCD y f) incentivos tributarios y empleabilidad de las PCD (Velarde, A. Llinas, X., y Barboza, M. 2018, p. 66).

Los resultados evidencian que de las 188 empresas, solo 23 respetan la normativa de cumplir con el porcentaje mínimo de 3% que determina la Ley General de la Persona con Discapacidad 29.973/2012: las empresas grandes tienen 0,07% de PcD incluidas dentro del personal, las empresas medianas un 0,24%, las empresas pequeñas un 0,21% y las microempresas un 0,69%. De las 23 empresas que tienen PcD contratadas, 21 aseguran que su contratación fomenta la inclusión social y que son personas que cumplen con los perfiles que se estaban buscando.

Entre los datos relevantes entregados por la investigación de Velarde, Llinas, y Barboza (2018), se encuentran:

- Las PcD tienen mayor porcentaje de participación en el sector de servicio público, versus el sector industrial, porque se adecuan los perfiles laborales.
- Hay gerentes y jefes que declaran que las PcD no cumplen con el perfil laboral necesario para los puestos de trabajo, sin embargo, esto se contradice con la información obtenida por los autores: las empresas participantes no tienen perfiles laborales para contratar PcD.
- Los entrevistados indican que existen prácticas de discriminación que se sustentan en creencias negativas sobre la discapacidad.
- De los doce informantes: el 49% considera que contratar una PcD física es más fácil por la adaptación que tiene al ambiente laboral, un 23% prefiere contratar PcD del habla, 14% preferiría contratar una PcD auditiva, 9% contrataría PcD visual y un 5% a PcD intelectual.
- Las empresas que tienen PcD contratadas y las que no tienen, indican que tenerlas dentro de sus trabajadores implica desventajas en: los costos de crear nuevas instalaciones y tener un trato diferente entre trabajadores. Además, las empresas que no tienen PcD contratadas consideran que la productividad disminuiría si los contrataran. Es decir, las empresas consideran que la inserción laboral de las PcD es desfavorable para su funcionamiento.

En resumen, se evidencian dificultades en la implementación de la normativa peruana; los autores Velarde, Llinas, y Barboza (2018) consideran que faltan mecanismos que regulen el cumplimiento de la Ley, porque los datos dan cuenta que los índices de inclusión son menores a los que estipula la legislación; las empresas incorporan solo al 0.084%. Además, es fundamental que el Estado promueva la inclusión difundiendo los beneficios que obtienen las empresas al incluir laboralmente PcD y, se encargue de proveer dispositivos prácticos para que las empresas puedan utilizarlos e incluir efectivamente a las PcD.

### **2.12.3. Estudio sobre la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en empresas públicas de Ecuador.**

Esta investigación realizada por García, Cedeño y Cobacango (2018) estudia las condiciones de igualdad en el mercado laboral del cantón Bolívar para las PcD en instituciones públicas, en el período de Octubre del 2017 a Febrero del 2018.

Es un estudio de carácter descriptivo e interpretativo, utilizando una metodología cuantitativa. Se recolectan datos a través de encuesta, entrevista, cuestionario, ficha bibliográfica, guía de entrevista, observación, grupos focales y recopilación documental.

La muestra son seis empresas públicas del Cantón Bolívar, cuarenta y cinco PcD que trabajan en estas Instituciones Públicas, jefes departamentales y personal de talento humano. Las preguntas se dirigen a los ámbitos sociales, laborales, de salud y estatales.

Los resultados del estudio realizado por Garcia, Cedeño, y Cobacango (2018) muestran que:

- El 83% de los trabajadores son hombres y el 17% mujeres.
- La edad de los trabajadores están entre de 32 a 41 con un 35%, un 26% está entre los 42 y 51 años , el 17% está entre 22 a 31 años, un 13% entre 52 y 51 años y el 9% entre los 62 y 71 años.
- Del total de la muestra, el 70% son PcD Física, 26% PcD sensorial y el 4% PcD intelectual.
- 70% de los trabajadores en situación de discapacidad no tiene formación técnica o profesional, el 30% tiene una preparación académica especializada.

- En las ocupaciones predomina con el 30% la limpieza, 9% la secretaría, 9% los asistentes administrativos de salud, 9% seguridad y docentes, y el 4% representa ocupaciones diversas como instructor de música, ingenierías, auxiliar de farmacia, entre otros.
- En relación a las percepciones de las PcD, un 45% cree que las leyes los favorecen, el 32% cree que no propician la inclusión y un 5% considera que las leyes no son realmente efectivas.
- Entre los trabajadores públicos, un 74% de las PcD consideran que los puestos si se adaptan a sus características y necesidades, favoreciendo su desempeño laboral. Un 2% considera que el puesto de trabajo no es adecuado y faltan recursos que favorezcan la inclusión de las PcD.
- Del total de PcD, un 17% ha experimentado la sensación discriminación dentro del espacio laboral y un 4% se ha sentido excluido.
- El trato que reciben las PcD en el trabajo es evaluado con: siempre, casi siempre y a veces. un 65% de PcD consideran que es siempre justo y respetuoso, un 30% cree que casi siempre es justo y respetuoso mientras que un 4% piensa que solo a veces.
- El 70% de las PcD participa en las actividades que realiza la empresa como festividades, actividades deportivas, artísticas, reuniones, capacitaciones, etc., un 26% participa a veces y el 4% no participa por la dificultad que tiene para incluirse en el entorno social y físico en que se llevan a cabo las actividades.

#### **2.12.4. Estudios nacionales sobre la discapacidad y el mercado laboral chileno desde la implementación de la Ley 21.015:**

Desde el año 2019, Chile ha estado experimentando grandes dificultades a nivel económico, social y laboral, primero por el estallido social y segundo por la pandemia que comenzó en marzo del año 2020. ConTrabajo (2020) y sus análisis de datos nos indica que la tasa de desempleo de PcD se ha mantenido sobre el 7% y el Producto Interno Bruto (PIB) se mantiene bajo el 2%; esto ha afectado directamente en las inclusiones laborales PcD que las empresas realizan bajo la Ley 21.015.

Al año 2022, la Encuesta de Discapacidad y Dependencia realizada por Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), Servicio Nacimiento de la Discapacidad (SENADIS) y Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) gráfica los porcentajes en el total de personas con Discapacidad, comparando los datos entre el año 2015 y el año 2022:

- Figura n°2

*Estimación de la prevalencia de la población adulta con discapacidad*

Discapacidad	ENDIDE 2022	ENDISC II 2015 (*)
Personas sin discapacidad	82,4%	83,2%
Personas con discapacidad <u>leve o moderada</u>	<b>6,2%</b>	<b>4,4%</b>
Personas con discapacidad <u>severa</u>	<b>11,4%</b>	<b>12,4%</b>
Total población	100,0%	100,0%
<b>Total personas con Discapacidad</b>	<b>17,6%</b>	<b>16,8%</b>

Nota: Al observar los datos de la ENDISC II (2015) y los datos de la ENDIDE 2022 podemos analizar que del total de PsD se disminuyó un 0,8%; hay un aumento de un de PcD leve o moderada de 1,8%, mientras que las PcD severa disminuye un 1%. Tomada de Encuesta de Discapacidad y Dependencia, por MDSF, Senadis y Senama, 2022.

Entre los rangos de tiempo del 2015 y el año 2022, existen datos relevantes entregados por la fundación ConTrabajo (2020), quién desglosa una serie de repercusiones laborales que están afectando la inclusión de PcD desde la implementación de la Ley de Inclusión laboral 21.015:

- En julio 2019 está el mayor registro con 1.227 nuevos/as trabajadores/as, mientras que en el segundo semestre las tasas de contratación tuvieron alzas y bajas, generando una inestabilidad laboral. Esto da cuenta del impacto que tuvo el estallido social en las desvinculaciones laborales, donde el 42,3% del total de despidos fue a partir de octubre del 2019.
- A junio del 2020, las empresas chilenas evidencian un 66,9% de incumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.
- Abril de 2020 han pasado dos años desde que la Ley fue promulgada, pero no se registran nuevas contrataciones.

- Según la Fundación ConTrabajo (2020) el SII declara que desde la implementación de la Ley se registran 11.982 empresas que deben cumplir con la obligación del 1%, de este total de empresas que cuentan con más de 100 trabajadores un 34,3% (4.111) cumplía la obligatoriedad desde que se promulgó la Ley, pero a junio del 2020 sólo el 32% (3.847) se ha mantenido en cumplimiento.
- Se mantiene un registro de 10.410 PcD que se incluyeron al mercado laboral luego de que la Ley entrará en vigencia, generando un registro total de 23.774 de trabajadores incluidos.
- El universo total de PcD son 58.760, del cual sólo el 33.1% (19.473) tiene una relación laboral vigente y el 66,9% (39.287) aún no ha sido contratado. Además, hasta junio del 2020, ConTrabajo (2020) afirma que solo 10.410 PcD iniciaron su relación laboral luego de que la Ley entrará en vigencia.
- A nivel nacional en el período de marzo a junio del año 2020 hay 129 trabajadores/as menos que no tienen empleo.
- La Región metropolitana es la que presenta el registro de trabajadores de la DT más altos hasta el año 2020 con 10.378 al mes de junio, sin embargo, desde que inició la pandemia en marzo del 2020 a junio del mismo año, existen 75 contrataciones menos y tienen un 25% de cumplimiento de la Ley siendo la región más baja de todas. En el caso contrario se encuentran Antofagasta con un 104% de cumplimiento y Aysén con 110%, encontrándose por sobre el cálculo esperado.

Si bien, desde la promulgación de la Ley 21.015 las contrataciones de las PcD han ido en aumento, desde el estallido social y pandemia, las desvinculaciones de las empresas con las PcD Intelectual se han incrementado, además de que a partir de abril del 2020 se han visto afectadas las contrataciones a nuevos puestos de trabajo. En conclusión, los contratos vigentes se encuentran a la inversa de la cantidad de contratos terminados, además, esta última cifra sigue en aumento.

La autora Jara (2021) analiza los factores de la participación en el mercado laboral de las PcD desde las características sociodemográficas y familiares; especificando dos variables: grado de discapacidad y nivel de dependencia.

La investigación confirma que el grado de discapacidad y dependencia incide en la participación y demanda laboral. Al año 2015, las PcD Severa tenían un 13% menos de probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación con una PcD leve, mientras que la tasa de ocupación de PcD leve o moderada se encontraba en 52%, la de PcD severa es de 22%. Las PcD con algún grado de dependencia tienen entre un 13% y 25% menos de probabilidad de participar en comparación con las PcD sin dependencia.

Siguiendo con las características sociodemográficas y familiares Jara (2021) afirma que:

- La edad es un determinante. Entre los 30 y 44 años se encuentra el mayor porcentaje de ocupación, un 80% en Personas sin Discapacidad (PsD) y un 66% en PcD, dejando a las personas de 18 a 29 años y 45 o más con menores probabilidades de ocupación y por ende, de participación.
- En relación al sexo, el porcentaje de mujeres en Situación de Discapacidad (SD) hasta el año 2015 es de 64% del total de la población de PcD, es decir,  $\frac{2}{3}$  son mujeres. Los resultados evidencian la discriminación salarial que existe en el mercado hacia las mujeres en SD, quienes tienen menor probabilidades de acceder a un empleo en comparación a los hombres; el 37% de participación laboral lo ocupan mujeres, mientras un 53% los hombres.
- El nivel de educación es un determinante que influye en la probabilidad de participar en el mercado laboral. Las PcD se concentran principalmente en niveles de educación bajos, donde un 23% alcanza la educación media completa y solo el 9% la educación superior completa. Estos datos confirman la correlación entre la brecha educacional en las PcD y su participación laboral.
- El estado civil también es un determinante, incrementando la probabilidad en un 4,4% de participar en el mercado laboral para las PcD que se encuentran casadas o conviviendo en comparación con las PcD que se encuentran solteras.
- Una PcD jefe de hogar que tenga hijos/as entre 3 y 17 años es un factor que influye positivamente en la probabilidad de participar en el mercado laboral. No obstante, sus probabilidades son 5,45 veces inferior a las de un jefe de hogar sin discapacidad.

Los resultados demuestran que en Chile existe una reducida oferta laboral para PcD, lo que resulta en altas tasas de inactividad representada en un 57%, suponiendo malas condiciones laborales, falta de accesibilidad en la infraestructura y el traslado al trabajo. Estos factores generan una oferta y demanda desigual para las PcD Intelectual, si el trabajo dignifica, otorga independencia económica y calidad de vida, las PcD Intelectual viven una doble discriminación: a nivel social y económico, se afirma que el 69% de las PsD participa laboralmente versus un 43% de las PcD (Jara, 2021).

#### **2.12.5. Consideraciones:**

Para el análisis de esta investigación se consideran los estudios descritos previamente sobre la inclusión laboral, elaborados por países pertenecientes a la ONU. Todo esto para orientar el análisis de la implementación de la Ley en la Región Metropolitana, considerando las variables y los resultados obtenidos en ellos.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Enfoque de investigación**

La naturaleza de nuestra investigación se adscribe a la perspectiva del paradigma positivista, lo que implica una mirada objetiva de los datos con el propósito de comprender las variables y resultados de la investigación (Ramos, 2015). Además, adoptamos un enfoque cuasiexperimental, debido a que seleccionamos grupos de manera específica según criterios relevantes para nuestro estudio; este enfoque nos ayudó a analizar el impacto y la influencia de las variables independientes en las variables dependientes y los resultados pudieron ser analizados considerando cada uno de los grupos determinados.

Esta investigación adoptó un enfoque mixto que nos proporcionó una comprensión más profunda del tema, fortaleciendo la validez de los hallazgos y permitiendo abordar de manera holística la inclusión laboral de PcD Intelectual entre los años 2018 a 2023.

Cuantitativamente, se recopiló datos y se representaron en términos de número y porcentajes, lo que facilitó un análisis estadístico de la Ley considerando nuestra hipótesis y preguntas de investigación; de esta forma, se pudo cuantificar los resultados para identificar claramente las barreras y facilitadores en la implementación de la Ley 21.015 entre los años 2018 y 2023 en las empresas con 100 o más trabajadores, en las escuelas especiales con programas de formación laboral, las organizaciones que realizan intermediación laboral y las PcD Intelectual entre 18 y 32 años que estén trabajando.

Cualitativamente se recopiló información para explorar en profundidad las percepciones que tienen cada uno de los grupos seleccionados respecto a la implementación de la Ley e indagar en relación a las barreras y facilitadores que enfrentan en el proceso de inclusión laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **3.2. Alcance de la investigación**

El objetivo de ésta investigación fue analizar la implementación de la Ley 21.015 para estudiar los avances y desafíos de la inclusión laboral durante el período 2018 a 2023, identificando barreras y facilitadores en la formación e inclusión laboral de

PcD Intelectual, en las empresas de 100 o más trabajadores que deben, obligatoriamente, cumplir con dicha normativa y de aquellas organizaciones que realizan intermediación laboral. Así mismo, se identificaron barreras y facilitadores en los programas de formación laboral de las escuelas especiales donde estudian PcD Intelectual, con la finalidad de analizar la pertinencia de estos en relación a los requerimientos del mercado laboral.

La investigación fue desarrollada en la Región Metropolitana; investigando empresas con 100 o más trabajadores y organizaciones que realizan intermediación laboral. En el caso de las escuelas especiales se seleccionaron aquellas que cuentan con programas de formación laboral municipales, particulares subvencionadas o corporaciones, que eran pertenecientes a las comunas de San Bernardo, El Bosque, Buin y La Cisterna, todas pertenecientes a la Provincial Santiago Sur. El criterio de selección se relaciona con el índice de vulnerabilidad de dichas comunas, encontrándose en la categoría media-alta El Bosque y San Bernardo; y media-baja La Cisterna y Buin (MDS, 2022).

La temporalidad de la investigación fue transversal, realizándose en un periodo determinado desde el año 2018 a 2023, lo que nos permitió analizar los avances y cambios a lo largo de estos años en relación a la inclusión laboral en la Región Metropolitana y cómo se ha ido implementando en los grupos seleccionados.

Los resultados nos proporcionaron información sobre cómo se ha llevado a cabo la inclusión laboral en las empresas con 100 o más trabajadores y el rol que desempeñan las organizaciones que realizan intermediación laboral junto con las escuelas especiales con programas de formación laboral para las PcD Intelectual en este proceso. Analizamos barreras y facilitadores para determinar los beneficios que han surgido a partir de la implementación de la Ley y los desafíos que requieren ser abordados desde las políticas públicas en Chile. Así mismo, se proponen acciones que aporten a la equidad de oportunidades y la eliminación de barreras que afectan la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral chileno para promover una inclusión laboral y social efectiva.

### **3.3. Diseño de la investigación**

Nuestra investigación tuvo una doble finalidad, enriquecer el conocimiento teórico existente (pura/básica) y proporcionar una comprensión práctica de la inclusión laboral de las PcD Intelectual. En primer lugar, la finalidad teórica buscó ampliar la base de conocimientos en relación con la Inclusión Laboral de las PcD Intelectual desde la implementación de la Ley 21.015 en período 2018 hasta 2023. Analizando las tendencias y las relaciones entre las variables que pudieron contribuir al desarrollo de las teorías en este campo, considerando la recopilación de información obtenida.

En segundo lugar, el enfoque práctico se centró en describir y explicar las realidades de la inclusión laboral, identificando barreras y facilitadores. Además, proporcionamos sugerencias concretas basadas en la evidencia recopilada para las empresas, escuelas especiales y organizaciones que realizan intermediación laboral, contribuyendo a la mejora de los procesos de inclusión de las PcD Intelectual.

La doble finalidad se abordó a través de un enfoque exploratorio de carácter descriptivo y explicativo en nuestra metodología. Es exploratorio, dado que existe poca evidencia sobre estudios relativos a la implementación de la Ley 21.015 desde su promulgación en el año 2018 (Álvarez, 2020).

Es descriptiva porque se definen las variables y la muestra en la que se recolectaron estos datos, especificando cómo se dividió la población: Empresas con 100 o más trabajadores, escuelas especiales con programas de formación laboral, organizaciones que realizan intermediación y PcD Intelectual entre 18 y 32 años, estableciendo diferentes categorías según características determinadas. Es explicativa porque buscamos saber cuáles son las causas por las que se da la relación entre dos o más variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

<b>Preguntas investigación</b>	<b>Variabes</b>	<b>Muestra</b>
¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD	- Edad - Género -Tipo de empresa	Profesionales de empresas con 100 o más trabajadores: Gerente de tienda, jefe y/o

<p>Intelectual en el mercado laboral chileno?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tamaño de empresa</li> <li>- Puestos de trabajo</li> <li>- Áreas de trabajo</li> <li>- Ofertas de trabajo</li> <li>- Apoyos</li> <li>- Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</li> <li>- Inclusión laboral de PcD Intelectual</li> <li>- Competencias y habilidades</li> </ul>	<p>gerente de recursos humanos, supervisores, jefe del área.</p> <p>Profesionales que trabajan en escuelas especiales con programas de formación laboral, que tengan experiencia en inclusión laboral: Director y/o jefe utp, profesores de nivel de formación laboral y terapeuta ocupacional.</p> <p>Organizaciones que realizan intermediación laboral: Profesional que realiza la intervención en el proceso de intermediación (por ejemplo: gestor laboral o encargado de intermediación laboral)</p>
<p>A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿esta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD Intelectual egresadas de las escuelas especiales en el periodo 2018 a 2023 en el mercado laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Género</li> <li>- Inclusión laboral de PcD Intelectual</li> <li>- Tipo de empresa</li> <li>- Tamaño de empresa</li> <li>- Puestos de trabajo</li> <li>- Áreas de trabajo</li> <li>- Ofertas de trabajo</li> </ul>	<p>Profesionales de empresas con 100 o más trabajadores: Gerente de tienda, jefe y/o gerente de recursos humanos, supervisores, jefe del área.</p> <p>Organizaciones que realizan intermediación laboral: Profesional que realiza la intervención en el proceso de intermediación (por ejemplo: gestor laboral o encargado de intermediación laboral)</p> <p>PcD Intelectual que trabajan en empresas con 100 o más trabajadores en el periodo del 2018 a 2023.</p> <p>Profesionales que trabajan en escuelas especiales con programas de formación laboral, que tengan experiencia en inclusión laboral: Director y/o jefe utp, profesores de nivel de formación laboral y terapeuta ocupacional.</p>

<p>¿Los programas de las escuelas especiales con formación laboral son pertinentes a las demandas del mercado laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión laboral de PcD Intelectual</li> <li>- Edad</li> <li>- Género</li> <li>- Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</li> <li>- Competencias y habilidades</li> <li>- Dependencia administrativa</li> <li>- Áreas de trabajo</li> </ul>	<p>Profesionales que trabajan en escuelas especiales con programas de formación laboral, que tengan experiencia en inclusión laboral: Director y/o jefe utp, profesores de nivel de formación laboral y terapeuta ocupacional.</p> <p>Organizaciones que realizan intermediación laboral: Profesional que realiza la intervención en el proceso de intermediación (por ejemplo: gestor laboral o encargado de intermediación laboral)</p>
--	---	---

### **3.4. Unidad de análisis y población**

La unidad de análisis son las empresas que se encuentran bajo la obligatoriedad de la Ley 21.015, las escuelas especiales que ofrecen programas de formación laboral para las PcD Intelectual, los organizaciones que realizan intermediación laboral y las PcD Intelectual que cumplan con el rango etario de 18 a 32 años.

A nivel nacional, la población total de empresas con 100 o más trabajadores que se encuentran sujetas a la obligación del 1% de reserva para PcD son 15.791 (Fundación ConTrabajo, 2023) de las cuáles se seleccionaron 5 empresas de distintas áreas de trabajo: prestación de servicios, alimentación y retail, no obstante, sólo dos de éstas empresas respondieron y corresponden al área de trabajo de prestación de servicio y atención al cliente en área de alimentación, ambas ubicadas en la comuna de San Bernardo.

Hasta mayo del 2023, la Fundación ConTrabajo registró que un 45,8% (55.526) de PcD se encontraban con contrato vigente; para la investigación participaron 4 PcD intelectual de la Región Metropolitana que ingresaron a trabajar bajo la normativa 21.015.

La población total de escuelas especiales con programas de formación laboral pertenecientes a la Provincial Santiago Sur, específicamente de las comunas de

San Bernardo, El Bosque, Buin y La Cisterna es 12, de ellas seleccionamos 8 escuelas especiales, no obstante, de ese total participaron 6.

La población total de organizaciones que realizan intermediación laboral en la Región Metropolitana no es posible determinarla debido a que no existe un documento dónde encontrar estos datos, sin embargo, es posible determinar que existen 92 organizaciones para personas con discapacidad enfocadas en diferentes áreas: rehabilitación, deportivas, recreativas, de intermediación laboral, comunales, corporativas y asociaciones, de de las cuales seleccionamos 6 organizaciones y 1 OMIL. La población total de OMIL en la Región Metropolitana son 50.

### **3.5. Muestra**

El tipo de muestra fue intencionada y no probabilística. Primero consistió en indagar grupos seleccionados por razones determinadas: PcD Intelectual entre los 18 y 32 años, organizaciones que realizan intermediación laboral en la Región Metropolitana, empresas con 100 o más trabajadores de San Bernardo y escuelas especiales con programas de formación laboral para PcD Intelectual pertenecientes a las comunas de San Bernardo, El Bosque, Buin y La Cisterna. En segundo lugar, fue no probabilística porque esta población previamente descrita debía cumplir con ciertas características que fueron fundamentales para responder a las preguntas de la investigación.

Se estableció contacto con la muestra de escuelas especiales a través de correos electrónicos, llamadas telefónicas y asistencia presencial a algunas escuelas para solicitar responder los correos, éste proceso de recopilación de información fue complejo y se requirió insistir constantemente para que respondieran el cuestionario diseñado.

Con las empresas se realizó visitas presenciales a las oficinas para presentarnos con los encargados de Recursos Humanos o de Inclusión Laboral, dar a conocer nuestra investigación y la importancia de la participación de cada uno de ellos/as, sin embargo, ésta muestra fue la que presentó más negativa a participar, pues algunos no estaban dispuestos a compartir los correos de los encargados, otros

indicaron que no tenían tiempo y en el mejor de los casos nos entregaban el contacto, pero la persona no respondía a nuestros correos.

Respecto a las organizaciones, dos de ellas fueron visitadas presencialmente para dar a conocer nuestra investigación y la importancia de su participación, por otro lado, otras organizaciones fueron contactadas vía correo, donde se pudo enviar el cuestionario realizado y obtener satisfactoriamente la cantidad de respuestas requeridas para el estudio.

Las PcD Intelectual fueron contactadas de manera telefónica, algunas de ellas se negaban a participar por falta de tiempo y otras porque no les interesaba.

<b>Muestra</b>	<b>Cantidad</b>
Empresas con 100 o más trabajadores de la Región Metropolitana.	2
Escuelas especiales con programas de formación laboral para PcD Intelectual de las comunas de San Bernardo, La Cisterna, El Bosque y Buin	6
Organizaciones que realizan la intermediación laboral de PcD Intelectual.	7
PcD Intelectual entre 18 y 32 años que hayan ingresado a trabajar desde la promulgación de la Ley 21.015.	4

### **3.6. Variables**

<b>Independientes</b>	<b>Dependientes</b>
- Edad	- Inclusión laboral de PcD

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Género</li> <li>- Competencias y habilidades</li> <li>- Tipo de empresa</li> <li>- Tamaño de empresa</li> <li>- Puestos de trabajo</li> <li>- Áreas de trabajo</li> <li>- Ofertas de trabajo</li> <li>- Apoyos</li> <li>- Dependencia administrativa</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Intelectual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinencia de los Programas con formación laboral a las demandas del mercado laboral</li> </ul>
--	--

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para recolectar datos utilizamos cuestionarios online a través de Microsoft forms para las empresas, escuelas especiales y organizaciones que realizan intermediación laboral. Se utilizaron entrevistas semi estructuradas de manera presencial para las PcD Intelectual entre los 18 a 32 años.

### **3.8. Aspectos éticos**

Se consideraron los criterios éticos de investigación contenidos en el reglamento de la Universidad San Sebastián. De acuerdo a estos, para la recolección de datos la población investigada recibió un consentimiento informado y se resguardó la confidencialidad de los datos personales para los casos que sea necesario.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios online, utilizando gráficos, porcentajes y una descripción por cada ítem establecido. Así mismo, se presentan los resultados adquiridos por medio de entrevistas presenciales semi estructuradas.

#### **4.1. Muestra Escuelas Especiales**

La muestra abarcó a un total de 6 Escuelas Especiales que cuentan con nivel de formación laboral pertenecientes a la Provincial Santiago Sur, dos Escuelas Especiales de San Bernardo, dos de La Cisterna, una de El Bosque y una de Buin. Los años que llevan realizando formación laboral son mínimo 14 años y máximo 38 años. Quiénes respondieron tenían cargos de profesor del nivel de formación laboral, jefe/a de Unidad Técnico Pedagógica y Director/a del establecimiento.

##### **4.1.1. Variable: Dependencia Administrativa**

Del total de establecimientos, 4 escuelas son particulares subvencionados (67%) y 2 de ellas pertenecen a una Corporación Municipal (33%).

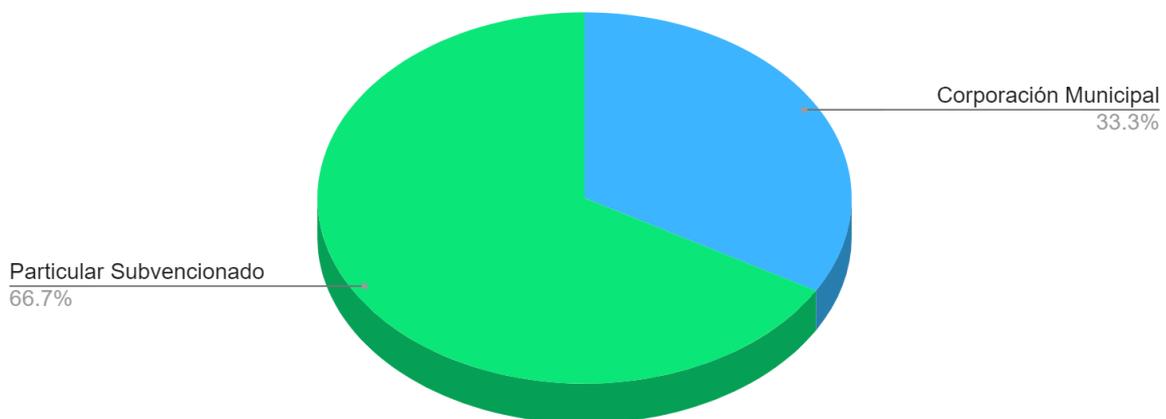


Gráfico 1. Elaboración propia.

#### 4.1.2. Variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral

##### 4.1.2.1. Criterios de distribución a talleres laborales

De los establecimientos encuestados, los criterios que se utilizan para distribuir a los estudiantes en los talleres laborales son: 33% por elección de los estudiantes, 27% por las habilidades que tiene él/la estudiante observadas por el profesor/a y 20% por disponibilidad de cupos. La decisión de los padres (13%) o asignarlos de forma aleatoria (7%) no se presentan como criterios preponderantes en la distribución de los estudiantes.

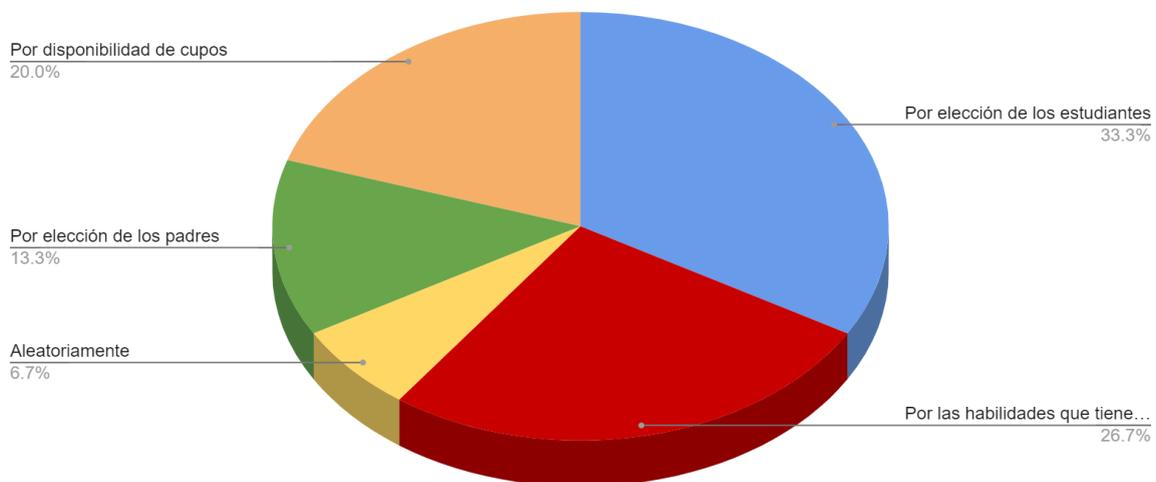


Gráfico 2. Elaboración propia.

##### 4.1.2.2. Áreas de formación laboral

Los talleres/módulos laborales que ofrecen las escuelas encuestadas son gastronomía, chocolatería y repostería, huerto y reciclaje, artesanías y manualidades, electricidad, servicios, labores del hogar, habilidades para la vida y mecanizado.

Del total de escuelas especiales, el 42% manifiesta que focalizan la formación laboral de los talleres en áreas de alimentación como manipulador de alimentos, ayudante de cocina, panadero, trabajador de comida rápida, pastelero, etc.

El 25% en áreas de tareas menores como aseo de dependencias, jardinería, recolector de basura, auxiliar de aseo, camarera, lavandería, barrendero, etc.

Del total, un 8% de las escuelas considera dentro de su formación laboral de PcD Intelectual en áreas como la atención a público, construcción y líneas de producción.

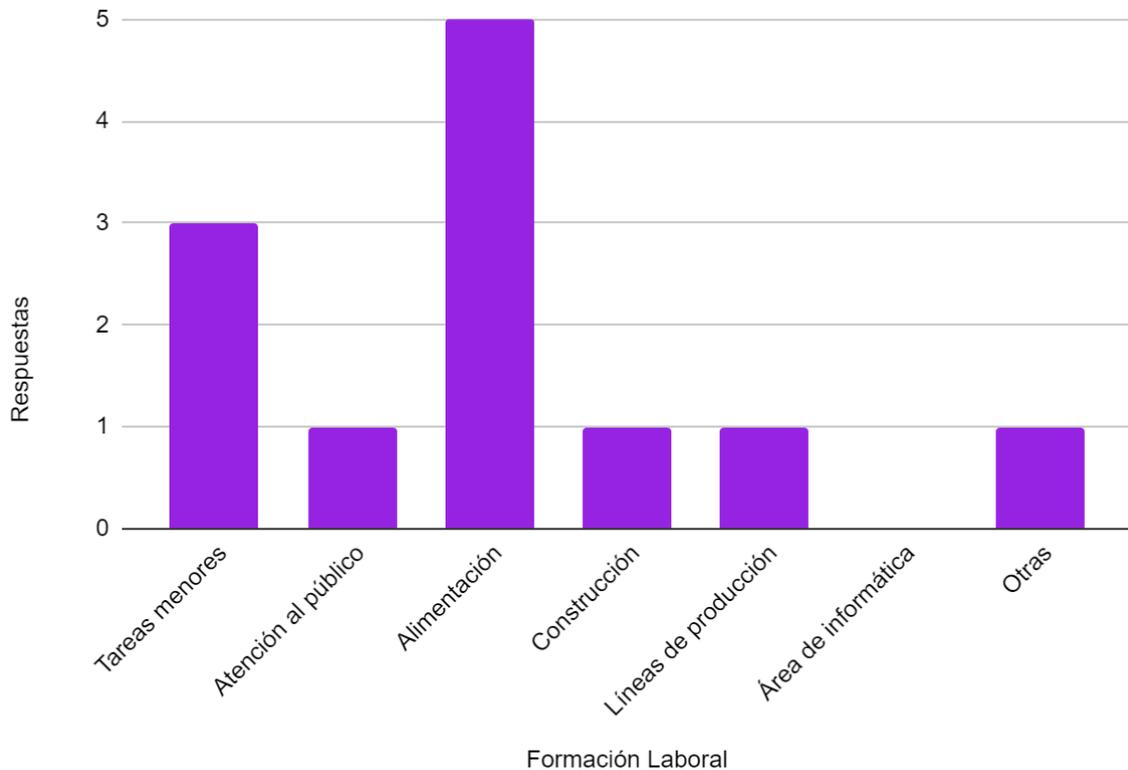


Gráfico 3. Elaboración propia.

#### 4.1.2.3. Requerimientos del mercado laboral

El 83% de las escuelas especiales declara que sí ha indagado en los requerimientos del mercado laboral para elaborar sus programas laborales versus un 17% que indica no haberlo realizado.

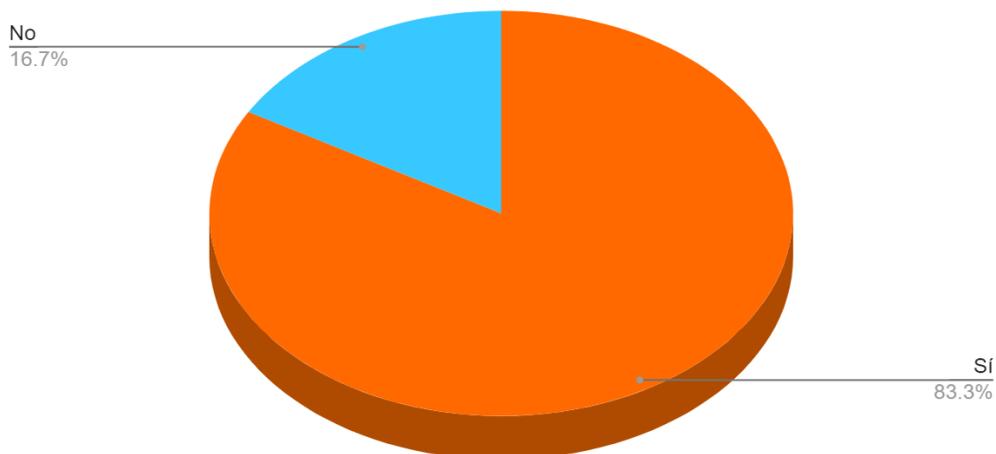


Gráfico 4. Elaboración propia.

Los requerimientos del mercado laboral que han considerado las escuelas especiales son:

**Tabla 1. Investigación de requerimientos del mercado laboral.**

Respuestas
<i>“Básicamente hemos pensado en las posibilidades que tenemos dentro de la comuna: comercio, servicios básicos, empresas.”</i>
<i>“Alimentación y comercio”</i>
<i>“QUE NUESTROS ESTUDIANTES PUEDAN OPTAR A UN TRABAJO FIJO”</i>
<i>“Las habilidades socio laborales, habilidades motrices, nivel de comunicación y lector.”</i>
<i>“ESTUDIO DE CAMPO”</i>

De los requerimientos del mercado laboral considerados por las escuelas, se observa que no existe una forma única de investigarlos y tenerlos en cuenta al momento de elaborar sus programas de formación laboral, evidenciando la diversidad de mecanismos que utilizan las escuelas para indagar en ellos. Por otra parte, una escuela declara que no han indagado en estos requerimientos porque

*“Lamentablemente este último tiempo han tenido que ser talleres más bien funcionales procurando una autonomía.”*

#### **4.1.3. Variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual**

El 83% de las escuelas especiales participantes asegura que en sus programas de formación laboral se encuentra declarado el proceso de inclusión laboral realizado con las y los estudiantes.

Los encargados de realizar el proceso de inclusión laboral en los establecimientos encuestados son el/la terapeuta ocupacional, coordinador/a de nivel, jefe/a UTP, profesores del nivel laboral y/o supervisora laboral.

Se les preguntó a las escuelas ¿Cuáles son los pasos que realizan para llevar a cabo el proceso de inclusión laboral? Los mecanismos que declaran utilizar son:

**Tabla 2. Pasos para realizar la inclusión laboral.**

<b>Respuestas</b>
<i>“Buen desempeño en los módulos de aprendizaje, experiencia de aprendizaje interna, experiencia de aprendizaje externa I y II , inclusion laboral.”</i>
<i>“Entrevistas personales Cuestionarios de habilidades sociales Realizar contacto con empresas Asisten a centros de prácticas en distintos tiempos y dias(carga horaria)”</i>
<i>“Buscar ofertas laborales Reunión con equipo de trabajo Práctica”</i>
<i>“SE SELECCIONA UN GRUPO DE ESTUDIANTES, LOS CUALES YA ESTAN PREPARADOS PARA EL CAMPO LABORAL, LA ESCUELA REALIZA LAS GESTIONES CON DIVERSAS EMPRESAS QUE CUENTEN CON EL PROCESO DE INCLUSION.”</i>
<i>“Análisis de habilidades socio laborales, grado de autonomía, redes de apoyo y firma y compromiso de todos los involucrados :escuela _empresa - familia”</i>

En relación a los pasos que siguen las escuelas especiales para el proceso de inclusión laboral de PcD, se demuestra que no existe un procedimiento estandarizado para implementar los pasos para la inclusión laboral, esto deja que cada establecimiento defina qué procedimiento va a realizar. Además, solo una escuela declara no realizar proceso de inclusión laboral: *“SOLO TENEMOS CONTEMPLADA PRACTICA FINAL. NO TENEMOS INCLUSION LABORAL POR LA FALTA DE CAMPO LABORAL Y OPORTUNIDADES, PERO APOYAMOS Y ORIENTAMOS EL PROCESO”*

Los pasos que más destacan los establecimientos son dos, el primero es la de gestionar con las empresas en donde las PcD Intelectual van a realizar prácticas y el segundo es considerar las habilidades sociales de los/as estudiantes.

#### 4.1.3.1. Proceso de inclusión laboral

Del total de escuelas especiales encuestadas, las opciones que más prefieren las escuelas para realizar el proceso de inclusión laboral de PcD Intelectual son: combinando ambas modalidades (50%), es decir, trabajando de manera directa con las gestiones que hace la escuela y a través de organizaciones que realizan intermediación laboral. En segundo lugar realizando de manera directa gestionado por la escuela (33%). En último lugar se encuentra la opción de realizar la inclusión laboral solo a través de organizaciones (17%).

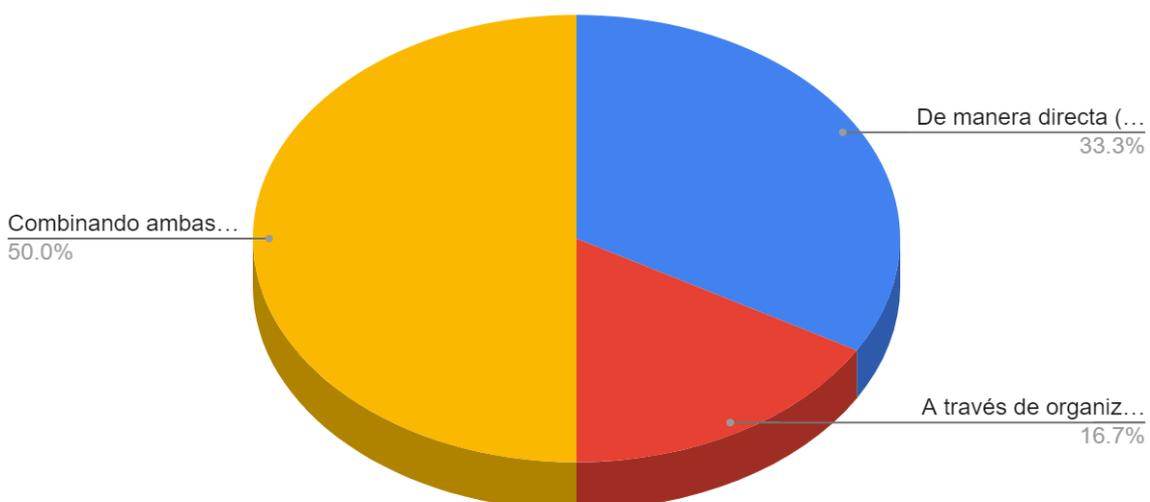


Gráfico 5. Elaboración propia.

#### 4.1.3.2. Colaboración Interinstitucional

El 67% de las escuelas especiales declara que sí colabora con agencias, redes, fundaciones u organizaciones que realizan intermediación laboral, mientras que el restante 33% no lo hace.

Las escuelas que no realizan colaboración justifican su respuesta, una de ellas indica que *“Con pymes si,pero empresas grandes prefieren otro tipo de discapacidades y no la intelectual”*, la segunda escuela indica que la fundación que trabajaba con ellos ya no lo hace porque los apoderados se niegan.

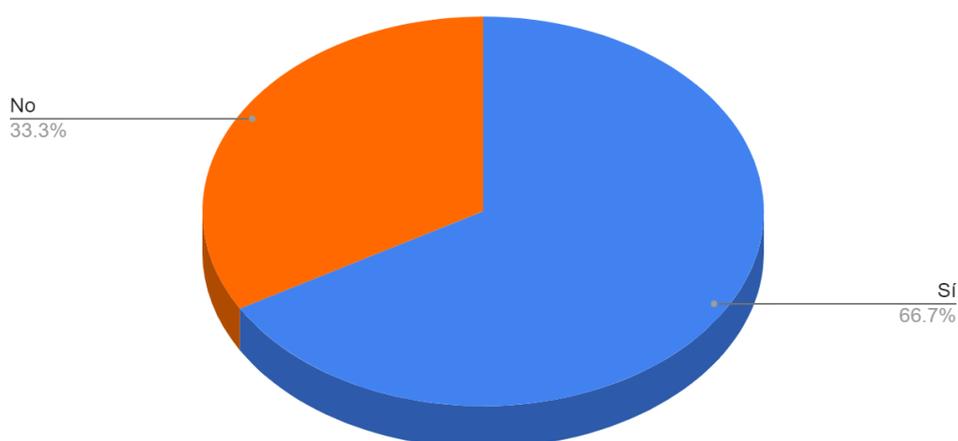


Gráfico 6. Elaboración propia.

#### 4.1.3.3. Áreas laborales y posibilidades de inclusión laboral

De acuerdo a la experiencia de la muestra, las áreas laborales donde consideran que hay **más posibilidades de inclusión laboral** para PcD Intelectual son:

- Tareas menores
- Alimentación
- Líneas de producción
- Aseo y ornato
- Operarios y obreros

La justificación de las escuelas especiales para seleccionar estas áreas son:

**Tabla 3. Justificación de áreas donde hay más posibilidades de inclusión.**

<b>Respuestas</b>
<i>“Son áreas donde no se requiere de algún tipo de especialización y donde se observa rotación de trabajadores por lo tanto siempre se esta necesitando llenar cupos .”</i>
<i>“Porque son repetitivas, así las PcD son rutinarias, aprenden una tarea y la ejecutan en forma perfecta y responsable ,de igual manera depende de las características de cada persona con discapacidad intelectual y del apoyo tanto institucional y de familia que tenga,”</i>
<i>“Existe mayor oferta laboral”</i>
<i>“SON AREAS DONDE LOS ESTUDIANTES PUEDEN INGRESAR DE MANERA RAPIDA”</i>
<i>“Debido a la experiencia y a las exigencias de las empresas”</i>
<i>“POR Q SON LOS TRABAJOS MAS COMUNES EN LA ZONA”</i>

Las escuelas destacan principalmente tareas menores, alimentación, líneas de producción, aseo y ornato, operarios y obreros porque estas áreas corresponden a trabajos que no requieren habilidades y competencias especializadas, tienen mayor oferta laboral y con facilidad de acceso para las PcD Intelectual porque ingresan rápidamente.

De acuerdo a la experiencia de la muestra, las áreas laborales donde hay **menos posibilidades de inclusión laboral** de PcD Intelectual son:

- Atención a público
- Operario de maquinaria compleja
- Trabajos administrativos
- Servicio al cliente
- Área de informática
- Dónde se necesite que sean lectores o tengan expresión oral
- Puestos de trabajo de mayor exigencia intelectual

La justificación de las escuelas especiales para seleccionar estas áreas son:

**Tabla 4. Justificación de áreas donde hay menos posibilidades de inclusión.**

<b>Respuestas</b>
<i>“La atención directa a público tiene que ver muchas veces con una barrera en la comunicación y las otras por alguna preparación específica.”</i>
<i>“Por la complejidad de sus actividades, el saber manejar maquinarias complejas implica saber determinar, entender su funcionamiento lógico, en informática es mucho conocimiento.”</i>
<i>“Porque es el área donde requieren mayor apoyo los jóvenes”</i>
<i>“MUCHOS DE LOS ESTUDIANTES QUIEREN OPTAR A CONTINUAR CON UNA CARRERA PROFESIONAL, SIN EMBARGO EL NIVEL DE RIESGO SOCIAL Y LA FALTA DE APOYO FAMILIAR NO LOS DEJA AVANZAR”</i>
<i>“Porque en tareas mayores, exigen nivel lector y habilidades matemáticas”</i>
<i>“POR LAS CARACTERISTICAS DE ESTUDIANTES Y LOS PREJUICIOS DE LAS EMPRESAS”</i>

Estas áreas son consideradas con menor posibilidad de inclusión por las barreras de comunicación a las que se enfrentan las PcD Intelectual y porque resultan complejas de llevar a cabo al requerir de competencias, conocimientos y habilidades específicas.

#### **4.1.3.4. Colocación laboral**

El 83% de la muestra total de escuelas especiales considera que el porcentaje de estudiantes con discapacidad intelectual que logran las competencias sociolaborales y al egresar de su escuela ingresan a un empleo en el mercado laboral son entre el 0% y el 20% aproximadamente. El 17% de las escuelas cree que entre un 21% y 40% de estudiantes con discapacidad intelectual logra acceder a un empleo posterior a su egreso educativo.

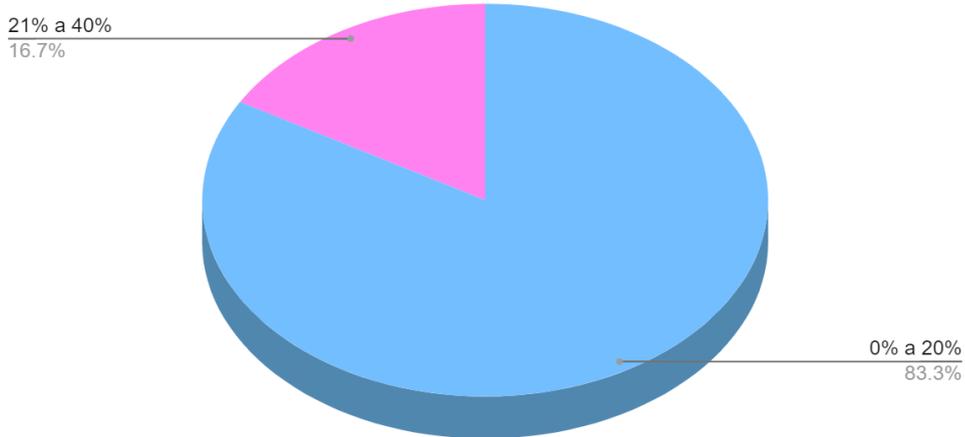


Gráfico 7. Elaboración propia.

El 100% de las escuelas especiales encuestadas considera que el porcentaje de estudiantes con discapacidad intelectual que egresan de su escuela y trabajan en empleos relacionados con su formación es de 0% a 20% máximo.

El 67% de las escuelas especiales indica realizar seguimiento de los egresados, versus un 33% que no efectúa seguimiento a las PcD Intelectual que son incluidas laboralmente en las empresas.

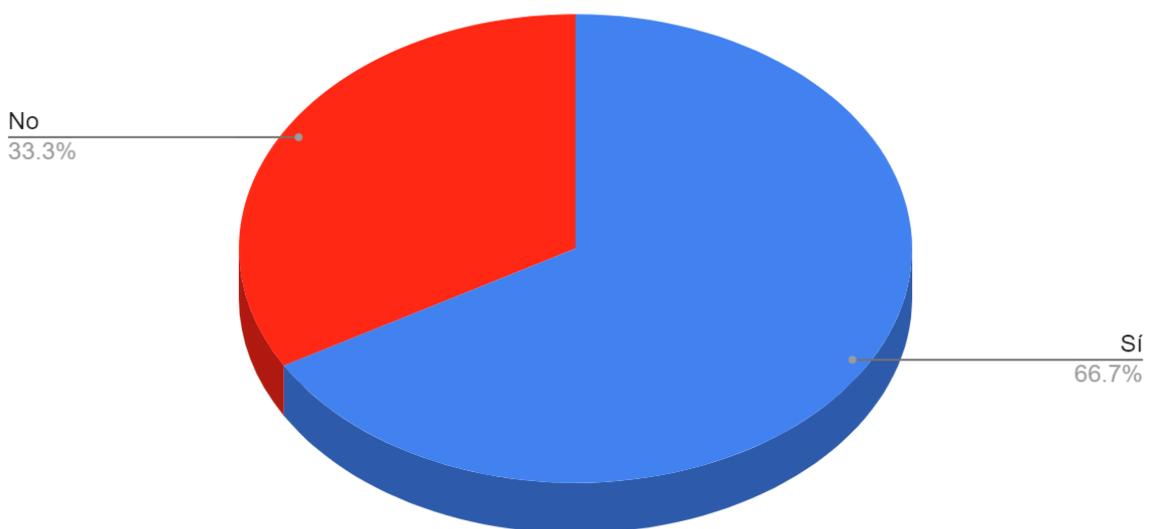


Gráfico 8. Elaboración propia.

Las escuelas declaran que los encargados de realizar el seguimiento son:

- Escuela especial 1: “Terapeuta ocupacional y coordinadora de nivel”
- Escuela especial 2: “Directora y utp”
- Escuela especial 3: “Profesores de curso UTP”
- Escuela especial 4: “UTP”

El seguimiento es realizado a través de:

**Tabla 5. Seguimiento del proceso de inclusión laboral de PcD Intelectual.**

<b>Respuestas</b>
<i>“En nuestro programa esta descrito que los/as egresados serán acompañados por un plazo de 2 años después de lograr inserción laboral. Cuando ya a pasado esta tiempo se realizan llamadas telefónicas para estar al tanto de ellos/as , ademas los/as jóvenes siempre se acercan a la escuela en caso de alguna duda o ayuda que requieran.”</i>
<i>“Se baja un Excel con el nombre del estudiante, año de egreso, dirección, número de celular y lugar de trabajo.”</i>
<i>“A través de visitas y seguimiento por contacto telefónico.”</i>
<i>“A TRAVES DE CONTACTO DIRECTO CON LA FAMILIA Y EMPRESA”</i>

El tipo de seguimiento que más se repite entre los establecimientos es el contacto directo con las empresas y con los/as estudiantes que egresan de sus escuelas a través de visitas y llamadas telefónicas. La familia también es considerada en el proceso, pero no representa una prioridad para realizar el seguimiento.

**Tabla 6. Duración del seguimiento.**

<b>Respuestas</b>
<i>“2 años después de lograda la inserción laboral.”</i>
<i>“Por escasez de personal y tiempo de uno a dos años.”</i>
<i>“No tenemos un tiempo de termino”</i>

“DE 6 MESES A 1 AÑO”

Todos los establecimientos realizan seguimiento. La duración de este varía en diferentes periodos según cada una de las escuelas, estos son los siguientes: 2 años como máximo, 1 a 2 años y entre 6 meses a 1 año. Solo una escuela menciona que no tienen un tiempo determinado para la realización del seguimiento.

Respecto a la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, se les pregunta a la muestra: ¿Cree que la Ley de Inclusión laboral 21.015 ha favorecido la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

**Tabla 7. Impacto de la Ley 21.015 en la empleabilidad de las PcD Intelectual desde las escuelas especiales.**

Respuestas
<i>“De todas maneras a favorecido la empleabilidad , pero podría ser mucho mas, creo que no solo se debe "obligar " también se debe sensibilizar, educar , capacitar. A veces las empresas por cumplir caen en practicas que no favorecen la permanencia en los puestos de trabajo .”</i>
<i>“La verdad no, porque la ley no especifica qué tipo de discapacidad y las personas y empresarios tienen mucho desconocimiento en cuanto a la PcD”</i>
<i>“Ha mejorado la empleabilidad pero han surgido mayores requisitos para obtener un puesto laboral como por ejemplo que los jóvenes tengan su proceso lector.”</i>
<i>“SI, CONSIDERO QUE LOS ESTUDIANTES QUE EGRESAN DESDE UN ESTABLECIMIENTO TIENEN LA POSIBILIDAD DE TENER UN TRABAJO, SIN EMBARGO, NO DEBERIAN DESPEDIR A LOS ESTUDIANTES DE UN TRABAJO PARA PODER ASI DARLE UNA ESTABILIDAD EN SU VIDA.”</i>
<i>“Fue creada para esto. Pienso que sí. Sin embargo aun falta mucha información y creacion de puestos de trabajo a los cuales puedsn realmente acceder.”</i>
<i>“NO”</i>

Cuatro de seis escuelas declaran que la Ley 21.015 más que favorecer, ha mejorado la empleabilidad la inclusión laboral de las PcD Intelectual, sin embargo, mencionan diferentes desafíos que la Ley no cubre; por ejemplo, esta no asegura la permanencia en el puesto de trabajo ni creación de un puesto de trabajo al que las PcD Intelectual puedan acceder. Dos escuelas exponen que la Ley no ha favorecido la inclusión laboral ya que no se especifican tipos de discapacidades.

#### 4.1.4. Variable: Apoyos

Las escuelas especiales de la muestra declaran que **los apoyos que realizan en su escuela** y consideran que son los más efectivos para la inclusión laboral de PcD Intelectual son:

**Tabla 8. Apoyos que se realizan en las escuelas.**

Respuestas
<i>“En el caso de nuestra escuela los apoyos efectivos están relacionados con el acompañamiento en el proceso de inserción laboral del estudiante, la sensibilización y capacitación que se realiza en el lugar de trabajo a todos/as aquellos trabajadores que serán parte del entorno del estudiante .”</i>
<i>“Buscar centros de aprendizajes diversos para el desarrollo de habilidades sociolaborales y socioemocionales”</i>
<i>“Apoyo en el área emocional, tolerancia a la frustración, apoyo en el desarrollo del trabajo colaborativo, apoyo en rutinas diarias de responsabilidades en el puesto de trabajo, apoyo en la independencia personal en cuanto a traslado y manejo de situaciones personales.”</i>
<i>“UNO DE LOS APOYOS QUE CONSIDERAMOS QUE ES IMPORTANTE EN LA VIDA DE NUESTROS ESTUDIANTES, ES EL APOYO SOCIO EMOCIONAL POR PARTE DE LAS FAMILIAS.”</i>
<i>“Comunicación y estrategias de parcelar las tareas. Favoreciendo rutinas de trabajo”</i>
<i>“ASESORAMIENTO Y CAPACITACION”</i>

Los apoyos que entregan las escuelas a sus estudiantes son diversos y representan las prioridades y/o intereses que cada una de ellas considera que es necesaria para

acompañar efectivamente el proceso de inclusión laboral. De los apoyos descritos por cada establecimiento, los que más se repiten se vinculan a la capacitación y el desarrollo de habilidades tanto emocionales como sociolaborales.

#### 4.1.5. Variable: Género

Un 67% de las escuelas encuestadas cree que los hombres logran una inclusión laboral más efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo), versus un 33% las mujeres.

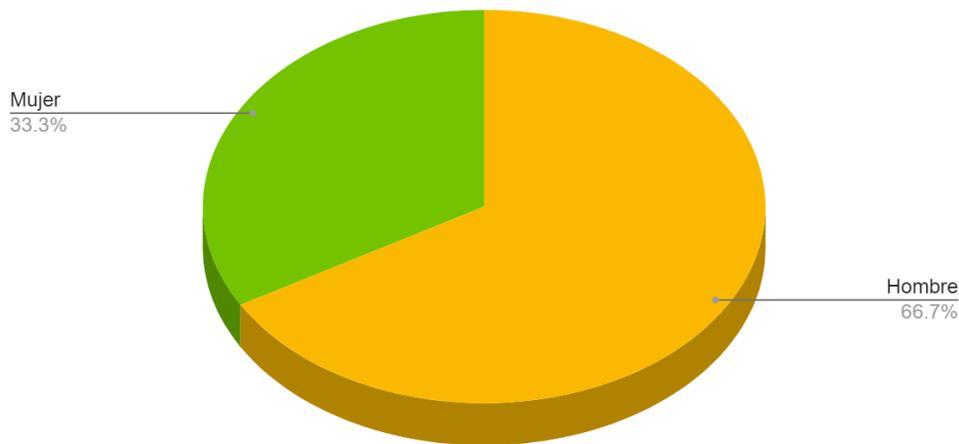


Gráfico 9. Elaboración propia.

#### 4.1.6. Variable: Edad

El total de escuelas especiales considera que el rango etario de PcD Intelectual que logran una inclusión laboral efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo) son quienes tienen entre 26 a 29 años (50%), luego quienes tienen entre 22 y 25 años (33%) y por último se encuentran los jóvenes de 18 a 21 años con un 17%.

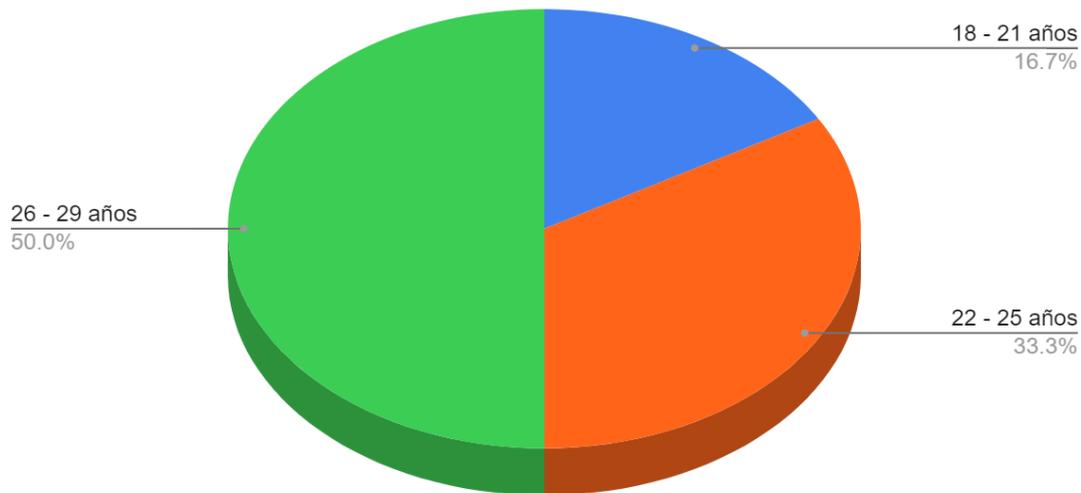


Gráfico 10. Elaboración propia.

#### 4.1.7. Variable: Formación de competencias y habilidades

##### 4.1.7.1. Habilidades de la Conducta Adaptativa

Se les pregunta a las escuelas especiales: ¿Cuáles son las habilidades de conducta adaptativa que se priorizan en los programas de formación laboral para estudiantes con discapacidad intelectual?

**Tabla 9. Habilidades de la conducta adaptativa que se priorizan en los programas de formación laboral.**

Respuestas
<i>“comunicación, habilidades sociales, uso de la comunidad , habilidades académicas funcionales.”</i>
<i>“Higiene Puntualidad Responsabilidad Trabajo sistemático Tolerancia a la fristracion”</i>
<i>“Conductas sociales y practicas”</i>
<i>“HABILIDADES PARA LA VIDA DIARIA HABILIDADES SOCIALES HABILIDADES COMUNICATIVAS”</i>
<i>“Habilidades sociales, Avd, prácticas e instrumentales”</i>
<i>“HABILIDADES BLANDAS, RESPONSABILIDAD, RESPETO, HABITOS, INICIO Y FINALIZACION DE UNA TAREA, TOLERANCIA”</i>

Las habilidades de la conducta adaptativa que se priorizan en los programas laborales son las de comunicación, sociales, académicas, prácticas, instrumentales, blandas y sociolaborales.

Las escuelas **seleccionaron el nivel de importancia** que tenían las habilidades de la conducta adaptativa de 1 a 7, siendo 1 nada importante y 7 muy importante:

### **Habilidades prácticas de la conducta adaptativa**

- **Cuidado personal e higiene personal:** 100% de las escuelas considera que es muy importante.
- **Hábitos alimenticios:** el 83% de las escuelas considera que es muy importante y el 17% que es bastante importante.
- **Transporte independiente:** el 100% de las escuelas considera que es muy importante.
- **Competencias profesionales:** el 66.7% de las escuelas considera que son muy importantes, el 16,7% considera que son bastante importantes y el 16,7% considera que es importante.
- **Uso de tecnologías:** El 50% considera que son bastante importantes y el otro 50% que son importantes.
- **Uso del teléfono:** el 50% considera que es muy importante, el 33% que es bastante importante y un 17% que es importante.
- **Uso del dinero:** el 67% cree que es muy importante y un 33% que es bastante importante.
- **Horario y rutinas:** el 66,7% cree que es muy importante, el 16,7% que es bastante importante y el 16,7% restante considera que es importante.

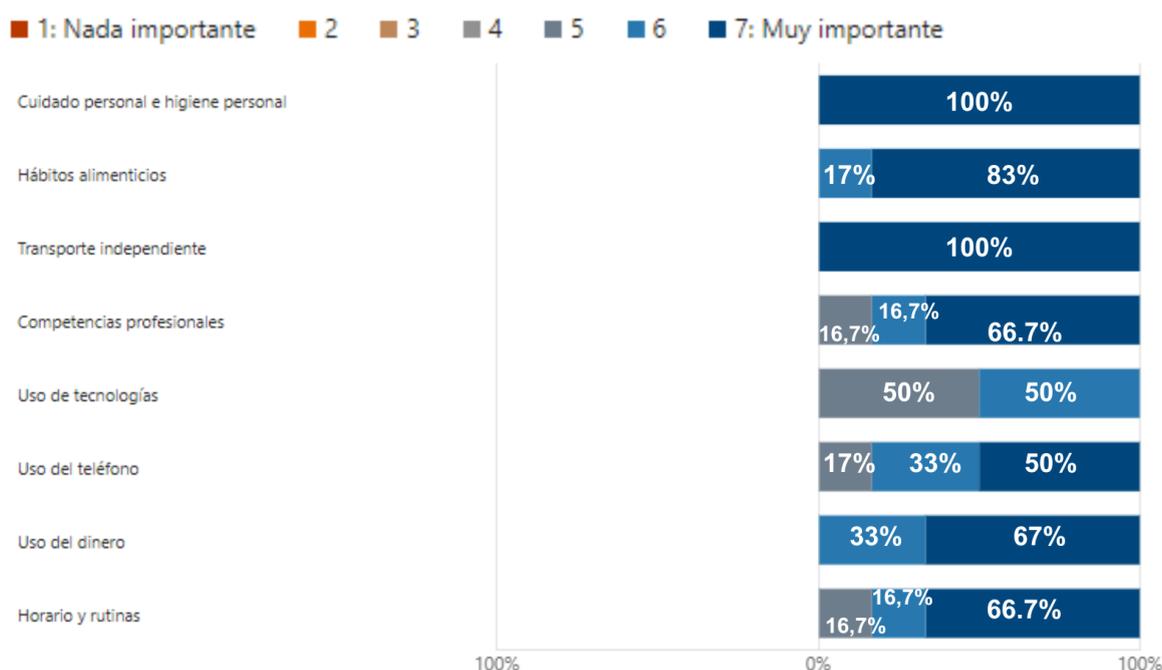


Gráfico 11. Elaboración propia.

#### 4.1.7.2. Habilidades conceptuales de la conducta adaptativa

- **Lenguaje comprensivo:** El 66,7% cree que es muy importante, el 16,7% que es bastante importante y el 16,7% lo ubica como importante.
- **Lenguaje expresivo:** El 33,3% cree que es muy importante, 33,3% que es bastante importante y 33,3% que es importante.
- **Comprensión auditiva:** El 66,7% considera que es bastante importante, el 16,7% que es muy importante y otro 16,7% que es importante.
- **Lenguaje corporal:** El 50% considera que es importante, el 33,3% que es bastante importante y un 16,7% que es muy importante.
- **Comunicación no verbal:** Un 33,3% considera que es muy importante, otro 33,3% que es bastante importante, un 16,7% que es importante y un 16,7% que es moderadamente importante.
- **Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación:** Un 67% considera que es muy importante y un 33% bastante importante.
- **Lectura y escritura:** el 50% considera que es importante, el 33% que es muy importante y un 17% que es moderadamente importante.

- **Manejo del concepto de dinero:** un 67% cree que es muy importante y un 33% que es bastante importante.
- **Manejo de operatorias matemáticas básicas:** Un 50% considera que es importante, un 33% que es muy importante y un 17% que es bastante importante.
- **Manejo de unidades de medición:** Un 33,3% considera que es bastante importante, otro 33,3% que es importante, el 16,7% cree que es muy importante y otro 16,7% que es moderadamente importante.

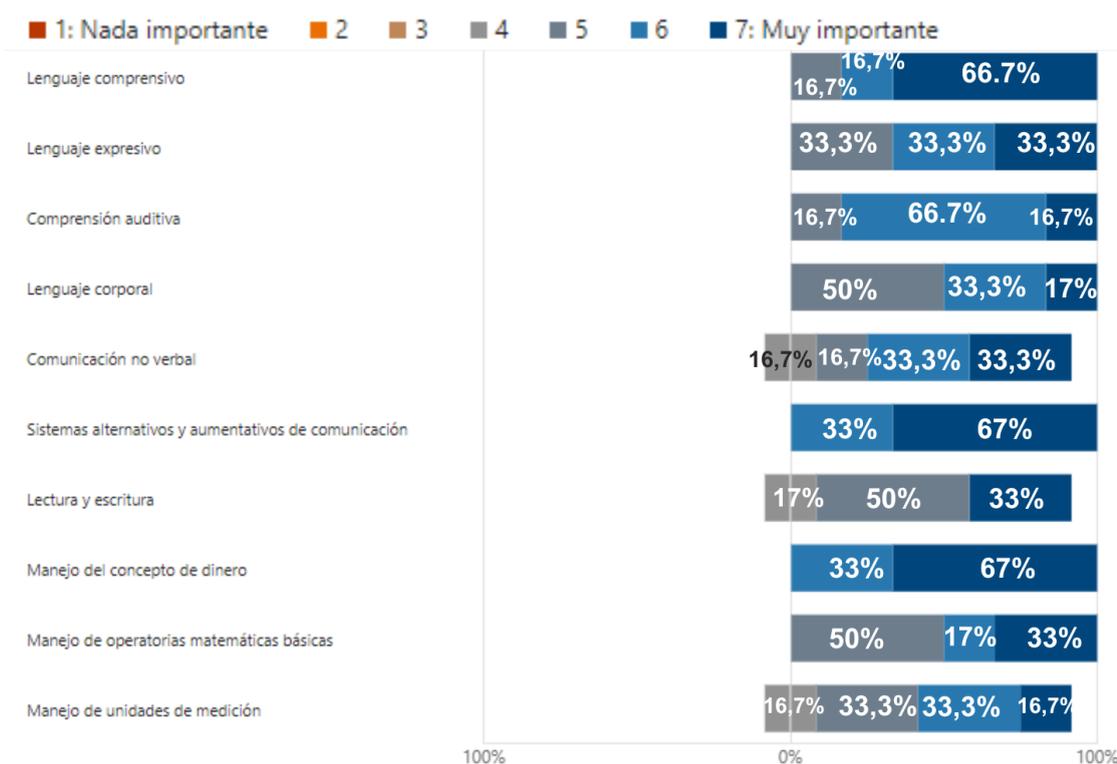


Gráfico 12. Elaboración propia.

#### 4.1.7.3. Habilidades sociales de la conducta adaptativa

- **Autorregulación emocional:** el 83% cree que es muy importante y un 17% que es bastante importante.
- **Resolución de problemas:** el 83% cree que es muy importante y un 17% que es bastante importante.
- **Planificación de tareas a corto plazo:** Un 50% cree que es muy importante y el otro 50% que es bastante importante.

- **Planificación de tareas a largo plazo:** Un 50% considera que es muy importante, el 33% que es importante y el 17% que es bastante importante.
- **Tomar decisiones complejas:** El 50% considera que es muy importante, el 33% que es importante y el 17% que es bastante importante.
- **Resolución de problemas de la vida diaria:** Un 83% considera que es muy importante versus un 17% cree que es bastante importante.
- **Relaciones personales:** El 100% cree que es muy importante.
- **Evitar la victimización:** El 50% cree que es muy importante, el 33% que es bastante importante y un 17% considera que es importante.
- **Seguimiento de normas y reglas:** El 100% cree que es muy importante.
- **Autoestima:** El 100% cree que es muy importante.
- **Responsabilidad:** El 100% cree que es muy importante.

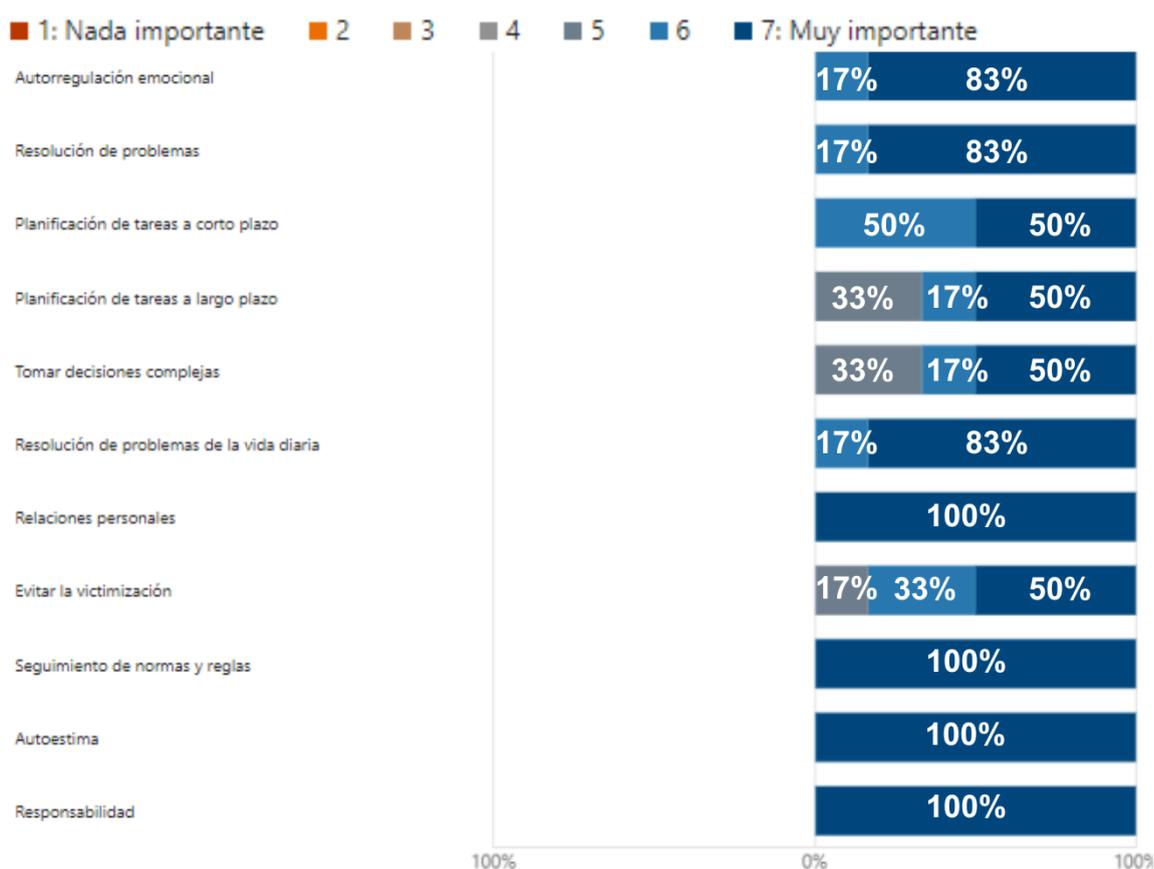


Gráfico 13. Elaboración propia.

#### 4.1.7.4. Habilidades básicas, instrumentales y superiores

Se les pregunta a las escuelas especiales: ¿Cuáles son las habilidades que les enseñan a los estudiantes para lograr una adecuada inclusión laboral? (Habilidades básicas, instrumentales y superiores)

**Tabla 10. Habilidades que se enseñan para una adecuada inclusión laboral.**

Respuestas
<i>“Se trabajan todas la habilidades básicas y en las instrumentales se da prioridad a aquellas relacionadas con usos de sistemas de comunicación, movilidad en la comunidad, manejo financiero, seguridad.”</i>
<i>“Se realiza un trabajo multidisciplinario, integrando todas las áreas, desde lo cognitivo,, social y emocional”</i>
<i>“Conductas sociolaborales”</i>
<i>“LAS HABILIDADES QUE SE LES ENSEÑAN A LOS ESTUDIANTES HVD (HABILIDADES PARA LA VIDA DIARIA) HABILIDADES SOCIALES Y COMUNICATIVAS”</i>
<i>“Habilidades socio laborales, prácticas e instrumentales”</i>
<i>“TODAS.”</i>

En general, las escuelas especiales trabajan mayormente las habilidades sociolaborales, sociales y comunicativas en sus estudiantes para que logren una adecuada inclusión al mundo laboral. Además, algunas escuelas mencionan trabajar habilidades prácticas, instrumentales y cognitivas.

#### 4.1.7.5. Formas de evaluación del desarrollo de habilidades

Las escuelas declaran que **evalúan el proceso de los estudiantes** en el desarrollo de habilidades de conducta adaptativa y su preparación para el mundo laboral de las siguientes formas:

**Tabla 11. Formas de evaluación del desarrollo de habilidades y preparación al mundo laboral.**

Respuestas
<i>“A través de pauta de evaluación en los módulos de aprendizaje y cada profesor según sus objetivos propuestas en las áreas que se trabajan.”</i>
<i>“En estos momentos a nivel de escuela se esta trabajando con estudiantes muy dependientes física y emocionalmente,solo 1 estudiante en práctica.”</i>
<i>“Evaluación en el desarrollo de procesos de adaptación.”</i>
<i>“SE EVALUA CON RUBRICAS DE ANALISIS DE MANERA PERSONAL A CADA ESTUDIANTE”</i>
<i>“Test VINELAND, protocolos de evaluación”</i>
<i>“A TRAVES DE PAUTAS”</i>

Las escuelas especiales encuestadas evalúan el desarrollo de habilidades y preparación al mundo laboral de diferentes maneras, donde dos de seis escuelas mencionan que realizan pautas de evaluación, mientras que las otras cuatro utilizan distintos métodos como rúbricas, test de vineland, protocolos de evaluación y evaluaciones en el desarrollo de procesos de adaptación.

#### **4.1.7.6. Competencias socio laborales fundamentales**

Se les pregunta a las escuelas especiales: ¿Cuáles son las competencias sociolaborales que consideran fundamentales para lograr una adecuada inclusión laboral?

**Tabla 12. Competencias sociolaborales que consideran fundamentales.**

Respuestas
<i>“Se trabajan a través de 3 áreas :área Hábitos laborales Básicos, Área Productiva,Área social , Área Técnica,”</i>

<i>“Habilidades comunicativas Resolución de problemas Empatía Trabajo colaborativo”</i>
<i>“Responsabilidad, trabajo en equipo,”</i>
<i>“LAS COMPETENCIAS QUE SE DEBEN CONSIDERAR SON, EL TRABAJO EN EQUIPO, TOMA DE DECISIONES, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, COMUNICACIÓN ASERTIVA, CAPACIDAD DE APRENDIZAJE.”</i>
<i>“Autonomía, seguimiento de instrucciones, grado de comunicación, trabajo en equipo, control emocional y resolución de conflictos”</i>
<i>“HABILIDADES BASICAS E INSTRUMENTALES”</i>

Se destaca que cuatro de las seis escuelas especiales encuestadas consideran que el trabajo en equipo es una competencia fundamental para lograr una adecuada inclusión laboral, también se destacan habilidades de comunicación, sociales y resolución de problemas.

#### **4.2. Muestra Empresas**

El estudio pretendía obtener información de 5 empresas, a pesar de ello la muestra consistió en dos empresas ubicadas en la comuna de San Bernardo, correspondientes al área de servicio y atención al cliente en área de alimentación. Quienes respondieron tenían cargos de gerente de recursos humanos y jefe de área. En una de las empresas tienen contratadas a 6 PcD Intelectual mientras que en la otra solo tiene a una PcD Intelectual.

##### **4.2.1. Variable: Tipo de empresa**

Del total de empresas encuestadas, un 50% es nacional de carácter privada y un 50% es internacional de carácter privada.

##### **4.2.2. Variable: Tamaño de empresa**

Respecto al tamaño de las empresas, un 50% es mediana empresa que cuenta con 100 a 199 trabajadores y el otro 50% es gran empresa contando con 200 o más trabajadores

### 4.2.3. Variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual

De las empresas encuestadas, una de las empresas ha contratado a 6 personas con discapacidad mientras que la otra empresa solo ha contratado a 1 persona.

Entre las empresas que fueron encuestadas que realizan inclusión laboral de PcD Intelectual un 50% ofrece empleo con apoyo y el otro 50% ofrece empleo independiente.

El 50% de las empresas cuenta con accesibilidad universal como ascensor en todos los pisos, rampa para silla de ruedas, etc; mientras que el otro 50% no cuenta debido a que la empresa es una construcción antigua y solo tiene un piso.

En relación al uso de TIC en los puestos de trabajo de las PcD Intelectual, el 100% no cuenta con ello porque las personas no lo han requerido por el momento.

Se les preguntó a las empresas: Según su experiencia y criterio personal ¿Cree que la Ley de Inclusión laboral 21.015 ha favorecido la empleabilidad de las PcD Intelectual?

#### Tabla 13. Impacto de la Ley 21.015 en la empleabilidad de PcD Intelectual desde la experiencia de las empresas.

Respuestas
<i>“He participado en muchos encuentros y las empresas han tenido que trabajar y dar oportunidad, crear nuevos departamentos”</i>
<i>“En nuestra compañía a dado resultados extraordinarios”</i>

Las empresas encuestadas mencionan que la Ley 21.015 ha dado buenos resultados en la inclusión laboral de PcD Intelectual, dándoles oportunidades y creando nuevos departamentos para ellos.

#### 4.2.3.1. Apoyos laborales.

De los apoyos laborales que brindan las empresas para las PcD Intelectual, ambas coinciden en: la flexibilidad en los horarios (33%), flexibilidad en las labores de sus trabajadores con discapacidad intelectual (33%). Mientras que los siguientes apoyos

fueron seleccionados uno por cada empresa: persona que realiza el acompañamiento del proceso de inclusión (17%) y adaptación del material que utilizan sus trabajadores (17%).

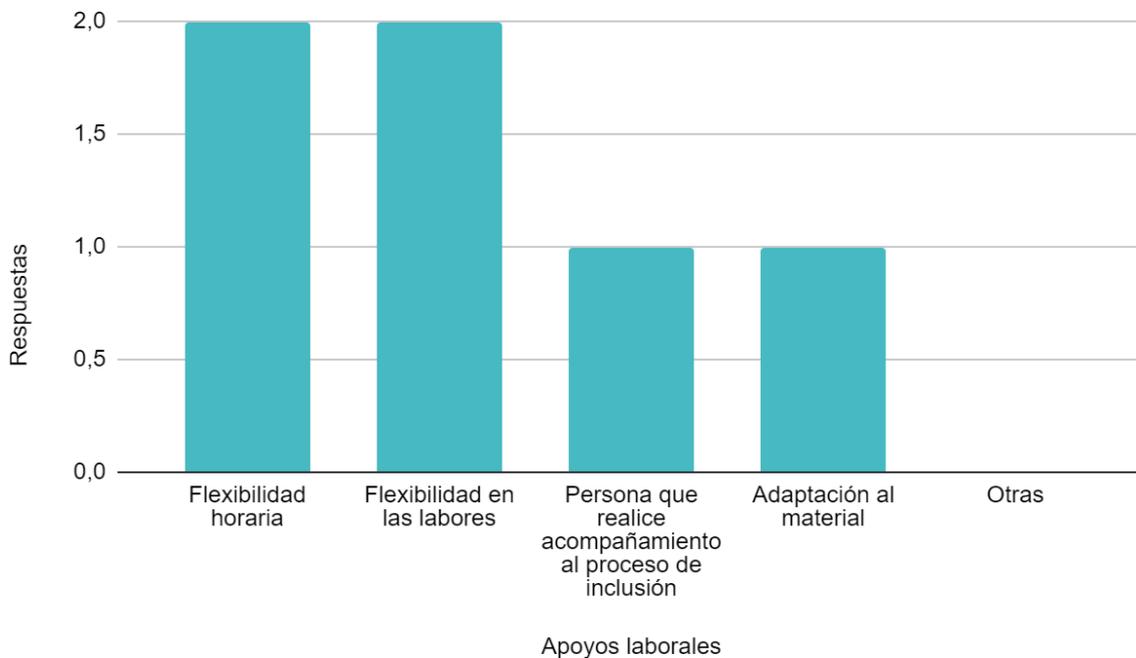


Gráfico 14. Elaboración propia.

Las dos empresas encuestadas declaran que realizan capacitación y/o sensibilización tanto para sus empleadores como supervisores de áreas en relación a la inclusión y necesidad de las PcD Intelectual. Los temas que son abordados en estas capacitación o jornadas de sensibilización son: Incorporación, Tea Cultura inclusiva, Liderazgo inclusivo y Lengua de señas. También afirman que llevan a cabo capacitaciones en áreas específicas para los trabajadores actuales. Estas áreas son atención al público, recepción de clientes y tareas de capacitación constante.

Se les preguntó a las empresas: ¿La empresa ha establecido alianzas con organizaciones o instituciones educativas para facilitar la incorporación de PcD Intelectual al mercado laboral? Ambas empresas responden que sí han establecido

alianzas, esto lo han realizado con: Escuela Especial Araucaria, Colegio con Programa PIE y municipalidades.

#### **4.2.3.2. Barreras o desafíos ha enfrentado la empresa al implementar la Ley de Inclusión Laboral 21.015.**

Se les preguntó a las empresas: ¿Qué barreras o desafíos ha enfrentado la empresa al implementar la Ley de Inclusión Laboral 21.015? con las siguientes alternativas de selección múltiple:

- Estigmatización o prejuicios hacia PcD Intelectual.
- Falta de recursos financieros para implementar adaptaciones y apoyos necesarios.
- Falta de capacitación adecuada para empleados y supervisores sobre la inclusión de PcD Intelectual.
- Resistencia por parte de algunos empleados o supervisores a trabajar con PcD Intelectual.
- Barreras arquitectónicas o de accesibilidad en el lugar de trabajo.
- Desconocimiento de los beneficios o incentivos disponibles para la inclusión laboral.
- Puestos de trabajo que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual.
- Dificultades en la coordinación con organizaciones o instituciones educativas para reclutar candidatos.
- Falta de apoyo de la alta dirección o falta de compromiso organizativo con la inclusión.
- Otras.

Una de las empresas indica que una de las barreras a las que se ha enfrentado es la falta de capacitación adecuada para empleados y supervisores sobre la inclusión de PcD Intelectual, mientras que la otra empresa declara que no existen barreras.

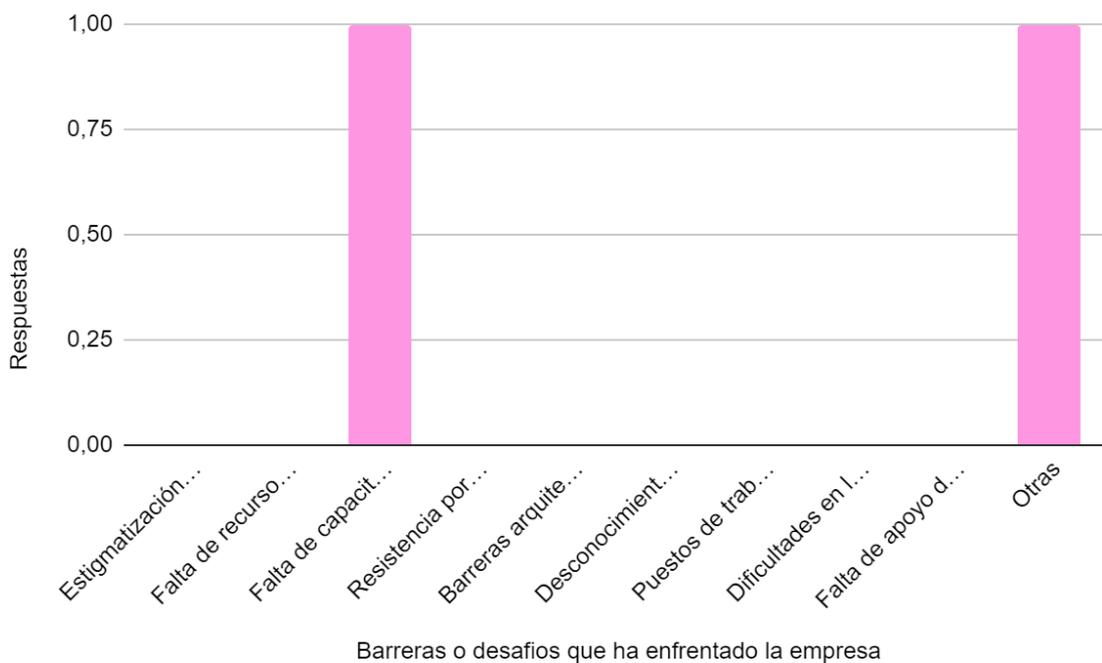


Gráfico 15. Elaboración propia.

#### 4.2.4. Variable: Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo que ofrecen las empresas de la muestra son: lavador de autos, atención al público y trabajo de multifunción, ambas empresas declaran que los puestos de trabajo que ofrecen a las PcD Intelectual permiten la movilidad y crecimiento laboral de éstos. Las opciones de crecimiento laboral que tienen en una empresa son pasar a atender a público, lavado o bombero en playa, mientras en la otra empresa encuestada declaran que todo empleado que desee ascender debe pasar por diferentes cargos: crew, entrenador y coordinador de turno.

#### 4.2.5. Variable: Género

Del total de empresas encuestadas, desde su experiencia un 50% cree que las mujeres logran una inclusión más efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo) debido a que son más responsables e independientes, mientras que el otro 50% no maneja esa información dado que solo se ha contratado a un hombre.

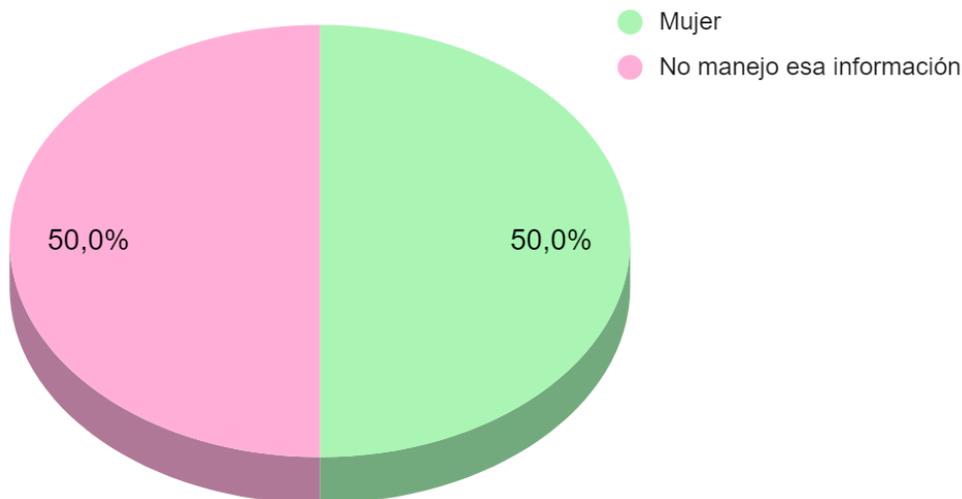


Gráfico 16. Elaboración propia.

#### 4.2.6. Variable: Edad

##### 4.2.6.1. Rango etario (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo).

Una de las empresas considera desde su experiencia que el rango de edad en que logran una inclusión más efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo) son quienes tienen entre 26 a 29 años, porque son capaces de lograr un desarrollo personal y profesional. Por otro lado, la otra empresa considera que son quienes tienen entre 18 a 21 años debido a que son las PcD Intelectual que son enviadas por una escuela especial que tiene alianza con la empresa.

El rango etario de 30 años en adelante no es considerado por ninguna de las empresas entrevistadas.

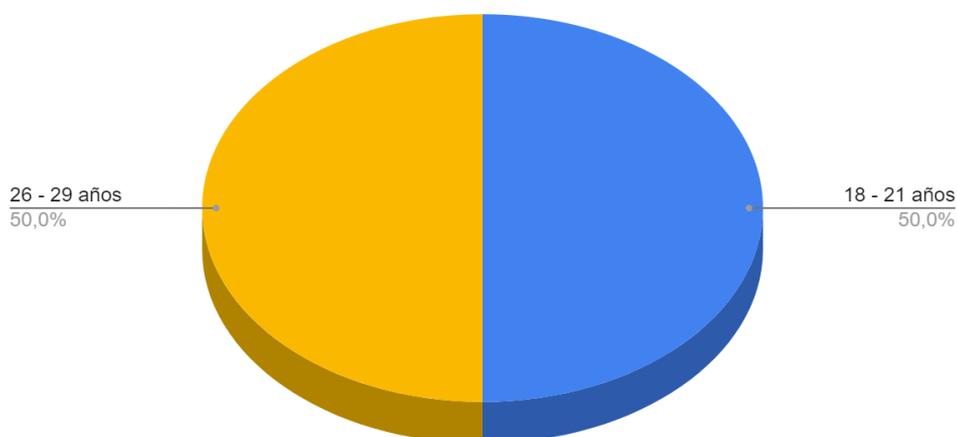


Gráfico 17. Elaboración propia.

#### 4.2.7. Variable: Apoyos

Para las empresas encuestadas los apoyos que consideran más efectivos para la inclusión laboral de las PcD Intelectual son: la igualdad de oportunidades, capacitaciones, cambio en las políticas, la aceptación y disponibilidad que tiene directiva de la empresa.

#### 4.3. Muestra Organizaciones de Intermediación Laboral

La muestra consistió en cinco organizaciones y fundaciones que realizan intermediación e inclusión laboral en la Región Metropolitana y dos Instituciones de Educación Superior que realizan formación Sociolaboral e inclusión laboral para Personas con Discapacidad Intelectual. Quienes respondieron el cuestionario son los encargados de la intermediación laboral.

##### 4.3.1. Variable: Áreas laborales

Las organizaciones, fundaciones e instituciones respondieron y fundamentaron, en base a sus experiencias, cuáles eran las áreas laborales donde existe una mayor y una menor inclusión laboral de PcD Intelectual.

**Tabla 14. Áreas laborales con mayor inclusión laboral de PcD Intelectual.**

Respuestas	Justificación
<i>“En los trabajo que tengan que ver con orden o reposición de mercadería. “</i>	<i>“Esto es por los mitos que se tiene frente a una persona con discapacidad intelectual a base a su desempeño y capacidades.”</i>
<i>“En centros de salud”</i>	<i>“hay muchos gaps de productividad y tiene todo tipo de áreas, lo que permite un ajuste para personas con todo tipo de requerimiento de apoyo ej. con o sin lectoescritura”</i>
<i>“En general en cualquier empresa que tenga variedad de tareas, además del trabajo administrativo en computador, como clínicas, tiendas de retail, supermercados, empresas con trabajos más operativos tipo panadería, ente otras.”</i>	<i>“Nombre estas empresas porque hay tareas que se pueden ajustar a las capacidades de las personas que se pueden incluir. Esto siempre va a ser posible cuando haya un seguimiento y se haga una preparación al equipo que vaya a incluir, ya que es clave para la sostenibilidad de la inclusión.”</i>

<i>“Todo aquel donde la persona tenga competencias”</i>	<i>“ya la di”</i>
<i>“Servicios y Retail”</i>	<i>“No se requieren estudios superiores”</i>
<i>“Creo que es algo que depende de varios factores, pero según lo que me tocó observar: apoyo administrativo (oficinas), veterinarias y cocina.”</i>	<i>“Según mi experiencia, es una combinación de preparación de la persona, voluntad de la empresa y algo de suerte. Trabajé por más de 10 años como tutora de varios estudiantes y dependía mucho de esos factores. Por nombrar alguna mayoría, creo que las oficinas, como apoyo administrativo, veterinarias, como apoyo a los profesionales y en cocina, como ayudante del chef. Pero insisto, pasa mucho por las voluntades de quien los recibe y la forma en que cada persona es capaz de demostrar su preparación para desempeñarse en una u otra área.”</i>
<i>“Área de servicios y administrativo”</i>	<i>“De acuerdo a las capacidades individuales se relaciona con el perfil ocupacional.”</i>

Las áreas de trabajo con mayor inclusión laboral que nombran las organizaciones son orden y reposición de productos, centros de salud, administración, retail, panadería, servicios, veterinaria, cocina. Solo una organización no menciona un área de trabajo en específico. Determinan estas áreas porque se ajustan a las capacidades de las PcD Intelectual, se pueden ajustar a sus características y necesidades, no requieren de estudios superiores y por los mitos que existen respecto al desempeño que pueda desarrollar la PcD Intelectual. Se destaca la importancia del seguimiento y la voluntad de la empresa de permitir que la persona se desempeñe en esas áreas.

**Tabla 15. Áreas laborales con menor inclusión laboral de PcD Intelectual.**

<b>Respuestas</b>	<b>Justificación</b>
<i>“En el área productiva con manejo de máquinas, en los cargos administrativos.”</i>	<i>“Esto es por resultado de prejuicios que tienen las empresas, mas que por el desempeño que verdaderamente tengan en diversas tareas a realizar.”</i>
<i>“Administrativo, Minería, Construcción”</i>	<i>“Porque requieren harta competencia y conciencia de riesgo”</i>
<i>“En general donde hay más trabajo de</i>	<i>“En empresas que trabajan con teletrabajo</i>

<i>tipo administrativo, con uso del computador, ya que hay muchas brechas de educación tecnológica con las personas con discapacidad. También en empresas donde hay teletrabajo."</i>	<i>se complica más la inclusión por la falta de seguimiento que se puede realizar y los apoyos que podría llegar a necesitar la persona."</i>
<i>"cargos gerenciales"</i>	<i>"no"</i>
<i>"Aquellos que requieren de estudios superiores"</i>	<i>"Solicitan título universitario"</i>
<i>"Áreas creativas en general, de proyectar y desarrollar productos de largo aliento. El arte suele tratarse más desde la Terapia y no tanto como algo profesional. Servicios de atención al cliente, hay mucho prejuicio respecto al manejo de información y las apariencias."</i>	<i>"Contestado en la anterior."</i>
<i>"Los ámbitos vinculados con un perfil profesional."</i>	<i>"Debido al perfil profesional."</i>

Las organizaciones destacan áreas de trabajo con menor inclusión laboral aquellas con trabajo administrativo, construcción, servicio al cliente o que requieran de estudios superiores. Esto es debido a los prejuicios que pueden tener las empresas sobre el desempeño de las PcD Intelectual en los puestos de trabajo, la dificultad que existe en algunas de estas áreas para realizar un seguimiento y la solicitud de un título profesional por parte de las empresas.

#### **4.3.2. Variable: Competencias y habilidades**

Se les preguntó a las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior sobre las competencias fundamentales que deben tener las PcD Intelectual para desarrollar la inclusión laboral.

**Tabla 16. Competencias fundamentales según las organizaciones.**

<b>Respuestas</b>
<i>"Así como cualquier otra discapacidad, es importante tener técnicas que ayuden en el desempeño diario de una persona para fortalecer sus capacidades y habilidades. Nombrar una competencia es muy amplio considerando que todos, ya sea, con o sin discapacidad debemos tener estrategias cuando consideramos que hay tareas que nos</i>

<i>cuesta realizar.”</i>
<i>“Responsabilidad, rutina, interés por trabajar, buena comunicación”</i>
<i>“Habilidades comunicativas son esenciales en el proceso, donde pueda preguntar cuando necesita ayuda, pueda expresarse de manera asertiva al contexto de trabajo. También es básico que esté avanzado en habilidades de autocuidado, donde tenga pocas necesidades de apoyo en este ámbito.”</i>
<i>“depende el cargo que tenga que desempeñar las competencias que debe tener”</i>
<i>“Compromiso Independencia y Autonomía Responsabilidad Motivación Seguimiento de instrucciones”</i>
<i>“Autonomía, desde el aseo personal hasta el traslado, lo que no significa que no pueda recibir apoyos, pero si ser capaz de pedirlos cuando sean necesarios.  Autoconocimiento de habilidades y debilidades. Poder saber y explicar qué puedo y no hacer.  Perseverancia. Entender que no todo será sencillo y no hay que darse por vencido.  Autocuidado. Conocer sus limitaciones, no tener que demostrarle nada a nadie y pedir los apoyos cuando sean necesarios.”</i>
<i>“Las competencias genéricas o de empleabilidad, ya que son las que permiten el acceso y permanencia en el puesto de trabajo.”</i>

Se destacan habilidades fundamentales para desarrollar la inclusión laboral aquellas de la comunicación, autocuidado, autonomía, responsabilidad y de empleabilidad. Las organizaciones señalan que todas estas buscan que las PcD Intelectual logren acceder y permanecer en diferentes puestos de trabajo.

Las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior respondieron sobre las competencias sociolaborales que buscan las empresas.

**Tabla 17: Competencias sociolaborales que buscan las empresas según la visión de las organizaciones.**

<b>Respuestas</b>
<i>“Una de las competencias que buscan las empresas tiene relación con el trabajo en equipo, el cumplimiento de objetivos mas allá de los procesos que se realicen por cada persona, entre otras.”</i>

<i>“Comunicación, iniciativa, responsabilidad, conciencia de riesgo”</i>
<i>“No se entiende la pregunta.”</i>
<i>“no corresponde la pregunta”</i>
<i>“Trabajo en equipo”</i>
<i>“Autonomía. Limpieza y aseo personal (muchas veces se subestima y es muy importante) Responsabilidad en el cumplimiento de horarios y tareas. Manejo computacional, aunque sea básico.”</i>
<i>“Iniciativa Manejo y resolución de conflicto Proactividad Habilidades sociales Actitud laboral”</i>

Las competencias que señalan las organizaciones son comunicación, iniciativa, responsabilidad, conciencias de riesgo, trabajo en equipo, habilidades sociales, autonomía, limpieza y aseo personal, manejo y resolución de problemas. Solo dos organizaciones no mencionan competencias, debido a que para ellas no se entendió la pregunta. De éstas competencias, las que más se repiten y por ende son fundamentales desde la perspectiva de las organizaciones son: trabajo en equipo y habilidades sociales.

#### **4.3.3. Variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual.**

Se les preguntó a las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior, ¿Cuáles son los requisitos fundamentales que debe tener una empresa para desarrollar una inclusión laboral efectiva de PcD Intelectual?.

**Tabla 18: Requisitos fundamentales de una empresa.**

<b>Respuestas</b>
<i>“Un requisito fundamental es que cada empresa cuente con un profesional adecuado para acompañar en el proceso de ingreso a un puesto de trabajo, y con esto que el equipo de trabajo o el total de los trabajadores de esta empresa cuente con información y psicoeducación respecto a distintos tipos de discapacidades.”</i>
<i>“Contar con la cantidad de trabajo necesario para conformar un puesto laboral, estar dispuesto a hacer ajustes razonables, considerar apoyo (gestor de inclusión) en horas hombre a los trabajadores y equipos que incluyen, apoyando con visitas y capacitaciones”</i>

*“Contar con una gerencia comprometida, ya que desde ahí comienza el cambio. También se necesita un gestor de inclusión que se encuentre preparado y que cuente con tiempo para realizar sus labores de seguimiento a los equipos y a los trabajadores. Debe contar con equipos que estén comprometidos con el proceso y que cuenten con capacitaciones en relación a la diversidad e inclusión.”*

*“Realizar cambio cultural”*

*“Políticas de inclusión  
Accesibilidad Universal  
Capacitaciones en torno a inclusión  
Descriptor de todos los cargos  
Educación en temáticas de inclusión.”*

*“Voluntad.  
Voluntad de hacer las adecuaciones necesarias para sus trabajadores con PcDInt. Y esto no basta con poner una rampa, es rediseñar espacios, tiempos, exigencias, la forma en que se entrega la información. Tiene que ver con entender que son personas capaces de cumplir las mismas tareas que otras personas sin discapacidad, pero en tiempos y formas diferentes. Se deben acoger esas diferencias.*

*Tener alguien a cargo de la Convivencia inclusiva, que sepa del tema, que esté al tanto de que las adecuaciones se estén llevando a cabo. Ideal que sea alguien adentro de la empresa, que pueda estar pendiente y si no sabe algunas cosas, tenga a quien recurrir para pedir ayuda a tiempo y efectiva.*

*Comprensión global de la convivencia inclusiva. Que todos y todas quienes sean parte de la empresa sepan que esto está sucediendo, para que se respeten los límites y formas de quien necesita trabajar de una forma diferente. No por compasión, que suele ser el error de algunos lugares, si no que por respeto, educación y apoyo.”*

*“Una política inclusiva que determine los lineamientos sobre la incorporación de las personas en situación de discapacidad intelectual, así como también una cultura inclusiva, ya que es fundamental para favorecer un clima propicio para la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad intelectual.”*

Las organizaciones señalan que es fundamental que exista un gestor de inclusión laboral en las empresas, realizar capacitaciones a todos sus trabajadores en relación a diversidad e inclusión de las PcD, tener políticas de inclusión, contar con accesibilidad universal y trabajar en generar una cultura inclusiva.

Respuestas de las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior sobre sus experiencias en cuanto a las barreras y facilitadores que más se repiten en la inclusión laboral de PcD Intelectual.

**Tabla 19. Experiencia en barreras y facilitadores.**

Respuestas
<i>“Las barreras son los mitos y prejuicios de las empresas. Y facilitadores es que hoy en base a la ley 21.275 que les exige a las empresas pertinentes la incorporación de un gestor laboral de Inclusión Laboral.”</i>
<i>“Los mitos, estigmas, prejuicios, estereotipos... las ideas pre concebidas”</i>
<i>“Las mayores barreras van en relación al desconocimiento, donde los compañeros son muchas veces temerosos a acercarse, tienen prejuicios y mitos en relación a la discapacidad, lo que genera dificultades en la comunicación con la PcD, evitando las interacciones, siendo poco claros con las expectativas de trabajo. Los facilitadores van en relación a jefaturas comprometidas a realizar cambios, que se encuentran presentes en el proceso, donde se levanta la información a tiempo evitando postergar.”</i>
<i>“los prejuicios las mayores barreras”</i>
<i>“Barrera: Comunicación eficiente y oportuna. Barreras sociales. Políticas de la empresa y barreras culturales. Facilitadores: Políticas, conocimiento previos en temáticas de inclusión, apoyo de expertos en inclusión, apoyo del gestor de inclusión.”</i>
<i>“Barreras. Pensar que estas personas pueden hacer MUY pocas cosas. El desconocimiento lleva a caricaturizar sus habilidades y se le entregan tareas repetitivas, sin mucho aporte, que a la larga invisibilizan a la persona y no le permiten desarrollarse como reales trabajadores.  Falta de flexibilidad horaria. Muchas veces se necesita esta adecuación, en la entrada y salida del trabajo y en el tiempo que se deben desarrollar las tareas.  Facilitadores. Tener un tutor interno, que apoye al nuevo trabajador a aprender sus tareas y además lo acompañe si tiene cualquier duda, necesidad de apoyo emocional, o lo que fuere, durante su jornada laboral.  Tener un tutor externo, que apoye las competencias que pudiesen faltarle al nuevo trabajador y que además le sirva de desahogo o apoyo del diario vivir en su trabajo. Además este tutor externo puede aportar a la empresa con posibles dudas de manejo o el tipo de tareas que el trabajador esté realizando, etc.”</i>
<i>“Las principales barreras tiene relación con la actitud, que se ve reflejado en asistencialismo, infantilismo y prejuicios hacia la personas en situación de discapacidad y sus capacidades laborales. Respecto a los facilitadores tiene relación con los mismo la actitud y la voluntad para que una persona en situación de discapacidad pueda insertarse laboralmente..”</i>

Seis de siete organizaciones encuestadas mencionan que el prejuicio que se tiene de las PcD Intelectual es la mayor barrera para incluirse en el mercado laboral, lo

que se ve reflejado a través del infantilismo o asistencialismo; también mencionan el desconocimiento que tienen las empresas sobre la discapacidad y las dificultades que éstas tienen para comunicar sus expectativas de trabajo. Como facilitador destacan la incorporación de un gestor laboral o experto que guíe a las PcD Intelectual en el proceso de adaptación a los puestos de trabajo y las tareas que deben realizar.

Las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior declaran sobre el impacto que ha reflejado la Ley 21.015 de inclusión laboral en su rol como intermediarios laborales de PcD Intelectual.

**Tabla 20. Impacto de la Ley 21.015 desde la perspectiva de las organizaciones.**

<b>Respuestas</b>
<i>“A medida que pasan los años y se van modificando y sumando nuevas leyes, el impacto concluye en algo positivo tanto para las empresas como para las personas que buscan trabajo.”</i>
<i>“Ha permitido que las empresas abran sus puertas a la diversidad e inclusión, que se establezcan comités de diversidad, gestores de inclusión y personas que le entreguen la importancia necesaria a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual”</i>
<i>“Creo que sí ha aumentado la oferta de vacantes laborales para personas con discapacidad, pero aún falta por trabajar en la permanencia de los colaboradores en sus puestos, ya que el incluir no es solo la contratación sino que generar cambios en la empresa desde un nivel cultural, para que las prácticas tengan un sustento y todos los colaboradores estén alineados.”</i>
<i>“relevante hay una cambio importantísimo en las oportunidades de las PcD”</i>
<i>“La ley 21.015 ha permitido que las empresas cumplan necesariamente con la ley y realicen inclusión laboral.”</i>
<i>“Es sin duda un aliciente a seguir adelante con la preparación de jóvenes con disc. Intelectual. Se abre una puerta que antes ni existía! A que poco a poco esto va a ir sucediendo. Pero faltan MUCHAS cosas para que sea una realidad. Hay factores económicos muy fuertes en tener a alguien con discapacidad, que no todo el mundo está dispuesto a invertir. Hay miedos también, en las familias, de que no sean bien tratados. Y en las mismas personas, poco a poco se ha ido construyendo su autonomía y autoconfianza, pero mientras se les mire con compasión y lástima, no van a tener el respeto suficiente para ser tratados como cualquier otra persona, que no es que no pueda hacer las cosas, si no que las hace de forma diferente.”</i>
<i>“El colectivo de PsD intelectual puede ser el grupo de personas que menos se haya beneficiado con la ley dada sus características individuales, ya que según el INE en el año 2020 solamente el 28,3% está trabajando.”</i>

Las organizaciones coinciden en que la Ley ha permitido que las empresas comiencen a transitar hacia un enfoque inclusivo, dando relevancia a la inclusión laboral dentro de sus entornos de trabajo, valorando la diversidad que existe en cada persona y aportando poco a poco al desarrollo de nuevas oportunidades que permitan a las PcD Intelectual desarrollar y/o fortalecer su autonomía y autoconfianza. Sin embargo, consideran que la Ley no ha sido suficiente porque no resguarda la permanencia en el puesto de trabajo y no determina medidas según los tipos de discapacidades, por lo mismo, una organización considera que a pesar de la Ley las PcD Intelectual siguen siendo la población menos incluida laboralmente.

#### 4.3.4. Variable: Apoyos

Las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior respondieron y justificaron cuales apoyos consideraban más efectivos para la inclusión Laboral de las PcD Intelectual.

**Tabla 21. Apoyos que consideran más efectivos.**

Respuestas	Justificación
<i>“Dentro de los apoyos que nosotros prestamos lo más efectivos tiene relación con las orientaciones laborales y las oportunidades de capacitarse en áreas que les llamen la atención.”</i>	<i>“.”</i>
<i>“Recursos de apoyo según requerimiento de cada persona para incentivar su independencia y autonomía. Además del apoyo en capacitación a los equipos y las empresas para trabajar con el contexto. En nuestro caso, trabajamos con todo el contexto de la persona ej. familia, que puede ser una barrera y/o facilitador de un proceso de inclusión laboral, por lo que es muy importante estar alineados y trabajar en conjunto”</i>	<i>“Porque trabajamos en base a los requerimientos de apoyo individuales de las personas, lo que permite que el trabajo no sea estandarizado, si no que potenciamos las competencias y habilidades de cada persona y reforcemos lo necesario para que tengan una buena experiencia laboral”</i>
<i>“Primero la adaptación del horario de trabajo a media jornada, ya que en general en PcD de tipo intelectual hay mayor fatiga. Siempre tener en cuenta las propias características de la persona, porque puede ser que no sea el caso.</i>	<i>“Los ejemplos entregados anteriormente son los que en mi experiencia he utilizado más, en relación al cargo.”</i>

<p><i>También es efectivo el uso de cronogramas de trabajo, en donde la persona tenga claridad de las tareas que va a realizar y en qué momentos, lo que entrega mayor autonomía en su quehacer.</i></p> <p><i>También muchas veces es útil el uso de alarmas para avisar tiempos de descanso o cuando tiene que hacer una tarea específica en cierto horario.”</i></p>	
<p><i>“cambio cultural, eliminaci+on de prejuicios”</i></p>	<p><i>“no”</i></p>
<p><i>“seguimiento laboral con empleador, compañeros de trabajo y la persona misma”</i></p>	<p><i>“Permite seguir sus procesos y hacer cambios a tiempo frente a ajustes razonables que se tengan que realizar”</i></p>
<p><i>“La flexibilidad horaria, acortar jornadas laborales y hacer el ingreso al trabajo de forma paulatina, como un período de adaptación (no una jornada completa desde el primer día).</i></p> <p><i>Un tutor externo, profesor del Programa que acompaña al estudiante -en su práctica por ejemplo- resuelve dudas y capacita, cuando es necesario, en ciertas competencias. Y además sirve de puente entre el trabajador y la empresa que lo recibe</i></p> <p><i>Adaptación en la forma que se entregan las instrucciones. Por ejemplo, fraccionar las tareas en pasos más pequeños, para ir planteando desafíos más cortos y por tanto, más alcanzables. Todo estas sugerencias, salen del tutor.</i></p> <p><i>Variabilidad de las tareas. Se sugiere no hacer siempre lo mismo de forma repetitiva, esto desmotiva y no permite el real desarrollo del trabajador.”</i></p>	<p><i>“Contestado arriba”</i></p>
<p><i>“Partiendo que la inclusión laboral para personas en situación de discapacidad intelectual se realice bajo la metodología de empleo con apoyo, el apoyo natural (compañeros de trabajo, monitor, supervisor o gestor laboral) es fundamental para que la PsD intelectual pueda acceder y mantenerse en el contexto laboral.”</i></p>	<p><i>“El empleo con apoyo tiene como propósito brindar el apoyo permanente hacia la PsD intelectual, se va retirando en la medida que la persona es autónoma en la ejecución de las tareas laboral.”</i></p>

Los apoyos que destacan las organizaciones son las capacitaciones para las PcD Intelectual en relación a las labores a realizar y para el personal de la empresa que

va a trabajar o trabaja con PcD Intelectual (compañeros, supervisores, jefes) en términos de sensibilización y educación inclusiva. Otro apoyo es incentivar la autonomía e independencia para que puedan realizar sus tareas y obtener resultados positivos; y el último apoyo es el acompañamiento para las PcD Intelectual, este puede ser por parte de la escuela de donde viene la persona o directamente de la organización.

#### 4.3.5. Variable: Ofertas de Trabajo

Las organizaciones, fundaciones e instituciones de educación superior mencionan la oferta de puestos de trabajo que les ofrecen para las PcD Intelectual en la Región Metropolitana.

**Tabla 22. Oferta de puestos de trabajo.**

<b>Respuestas</b>	<b>Justificación</b>
<i>"En el área productiva es donde más ofertas de trabajo existen."</i>	<i>“.”</i>
<i>"Puestos operativos"</i>	<i>"Generalmente hay ideas muy limitadas de lo que pueden realizar las personas con discapacidad intelectual"</i>
<i>"En general no hay mucha oferta en los portales de búsqueda de trabajo, en general hay más a través de fundaciones asociadas a empresas."</i>	<i>"En general las personas que llegan a la fundación han tocado muchas puertas para buscar trabajo, pero su búsqueda ha sido en vano cuando lo hacen de manera independiente."</i>
<i>"muy diversos, no corresponde describirlos"</i>	<i>"no"</i>
<i>"Mayoritariamente retail y servicios"</i>	<i>“.”</i>
<i>"Depende mucho de la preparación de cada persona, pero en general es bastante poca."</i>	<p><i>"El área de administración tiene varios puestos de tareas pequeñas, que suelen abrir espacios a trabajo, pero en general es bien difícil que realmente los contraten de forma inmediata.</i></p> <p><i>En mi experiencia, quienes han podido hacer su práctica laboral en algunos lugares, han quedado trabajando ahí, pues conocen sus habilidades.</i></p> <p><i>De otra forma, es mediante fundaciones, que hacen trabajos similares, con</i></p>

	<p><i>acompañamiento y el respaldo de la misma fundación.</i></p> <p><i>Pero se de muchos de mis ex alumnos que no han podido encontrar trabajo por si solos."</i></p>
<i>"Área administrativa y de servicios."</i>	<i>"Ya que es un puesto de trabajo que se relaciona con las capacidad individuales."</i>

Las organizaciones mencionan que las áreas productivas, administrativas y de servicios son aquellas con mayor oferta laboral para PcD Intelectual, a pesar de esto, destacan que las PcD Intelectual no suelen recibir muchas ofertas de trabajo por los prejuicios que tienen los empleadores respecto al desempeño que puede llegar a desarrollar la persona en el puesto de trabajo y se les dificulta aún más entrar al mundo laboral por cuenta propia, por lo mismo, la intermediación laboral resulta ser fundamental para que las PcD Intelectual accedan a un empleo.

#### **4.4. Muestra Personas con Discapacidad Intelectual**

La muestra radicó en cuatro Personas con Discapacidad Intelectual de la Región Metropolitana, quienes entraron a trabajar dentro de los años 2018 y 2023.

##### **4.4.1. Variable: Edad**

Del total de las PcD Intelectual entrevistadas el 50% de ellas tiene entre 26 a 29 años, por su parte, el otro 50% tiene entre 30 a 32 años.

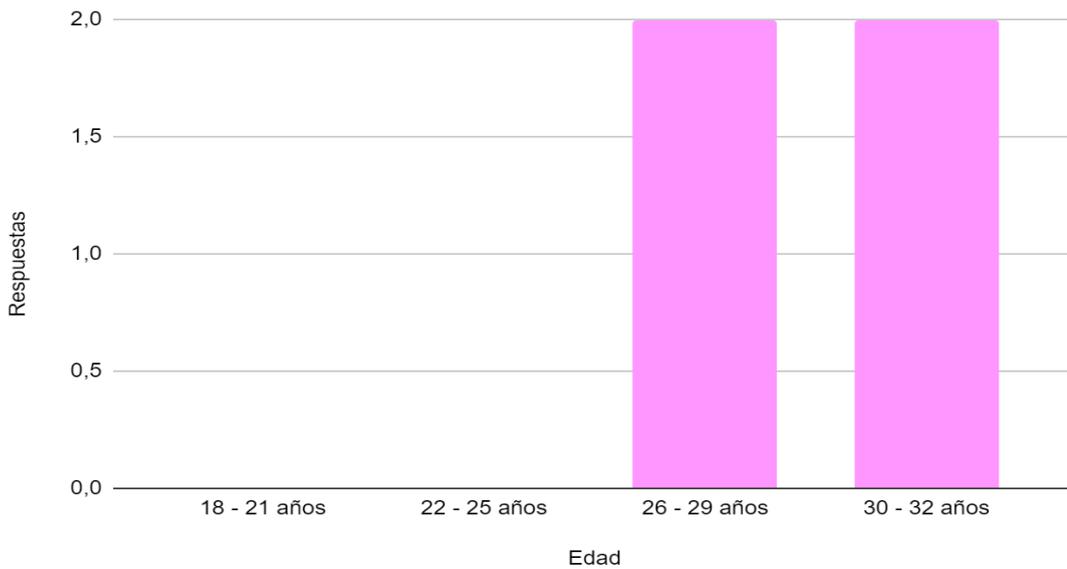


Gráfico 18. Elaboración propia.

#### 4.4.2. Variable: Género

De las PcD Intelectuales entrevistadas el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres.

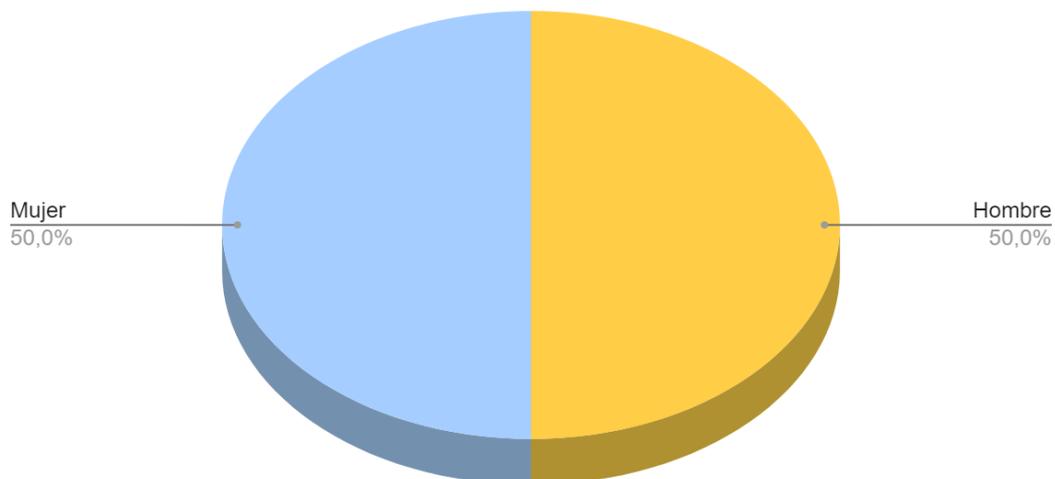


Gráfico 19. Elaboración propia.

#### 4.4.3. Variable: Credencial de Discapacidad

Se les preguntó a las personas: ¿Tiene credencial de discapacidad?

El 75% de ellas respondió que sí la tienen, algunos mencionaron que la tienen desde que son pequeños y uno de ellos nos contó que al principio no la quería obtener porque lo molestaban y no quería sentirse discriminado, pero por los

beneficios que podía obtener con esta fue a realizar el trámite para obtenerla. Mientras que el otro 25% respondió que no la tiene, debido a que en el trabajo no se la piden y no la ha solicitado porque se necesita llenar documentos.

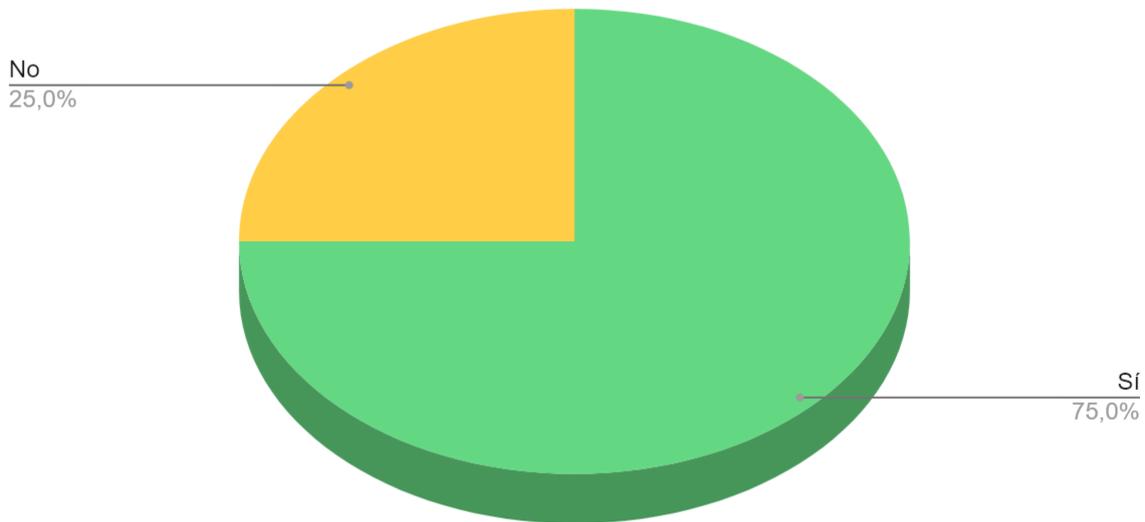


Gráfico 20. Elaboración propia.

#### 4.4.4. Variable: Puestos de trabajo

Se les preguntó a las PcD Intelectual: ¿Cuál es su puesto de trabajo dentro de la empresa? y ¿Cuáles son tus tareas en tu puesto de trabajo?

- Sujeto 1: Atención y servicio al cliente.
- Sujeto 2: Atención y servicio al cliente, tareas menores.
- Sujeto 3: Atención y servicio al cliente, alimentación.
- Sujeto 4: Atención y servicio al cliente, tareas menores

Las áreas donde trabajan las personas son: atención y servicio al cliente, tareas menores y alimentación, para 3 de los entrevistados su puesto de trabajo está enfocado en dos áreas al mismo tiempo.

Esta información se contradice con la obtenida por las escuelas, quienes indican que el área de atención y servicio al cliente es donde menos posibilidades de inclusión laboral hay para las PcD Intelectual.

Las tareas de cada una de las áreas de trabajo son:

- Atención y servicio al cliente: ordenar y reponer ropa, armar mesas, cajera, lavar autos, recibir y ordenar productos, atender clientes, cortar ticket de entradas.
- Tareas menores: barrer, hacer aseo en tienda, salas y baño.
- Alimentación: pesar el pan y reponer alimentos.

#### **4.4.5. Variable: Inclusión de PcD Intelectual**

##### **Tiempo que llevan trabajando las PcD Intelectual**

Se les preguntó a las PcD Intelectual ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?

Las respuestas obtenidas fueron 4 años y 3 meses, 1 mes, 6 años y 7 años, esta última persona ingresó en noviembre justo cuando se promulgó la Ley 21.015.

La duración de cada entrevistado es variada, pero se observa que existe una permanencia en el puesto de trabajo para la mayoría, lo que resulta positivo porque no sólo se asegura el acceso al mercado laboral, sino también la estabilidad que estas personas han podido obtener en la empresa.

##### **Jornada y modalidad de trabajo**

Se les preguntó a las PcD Intelectual cuál era su jornada de trabajo:

Las respuestas obtenidas fueron 3 días a la semana con un total de 24 horas semanales, 5 días con una jornada de 30 horas semanales, 2 días con 20 horas semanales y 5 días con 20 horas semanales.

Del total de las PcD Intelectual entrevistadas el 75% trabaja bajo la modalidad de medio tiempo, mientras que el 25% lo realiza bajo la modalidad de tiempo completo.

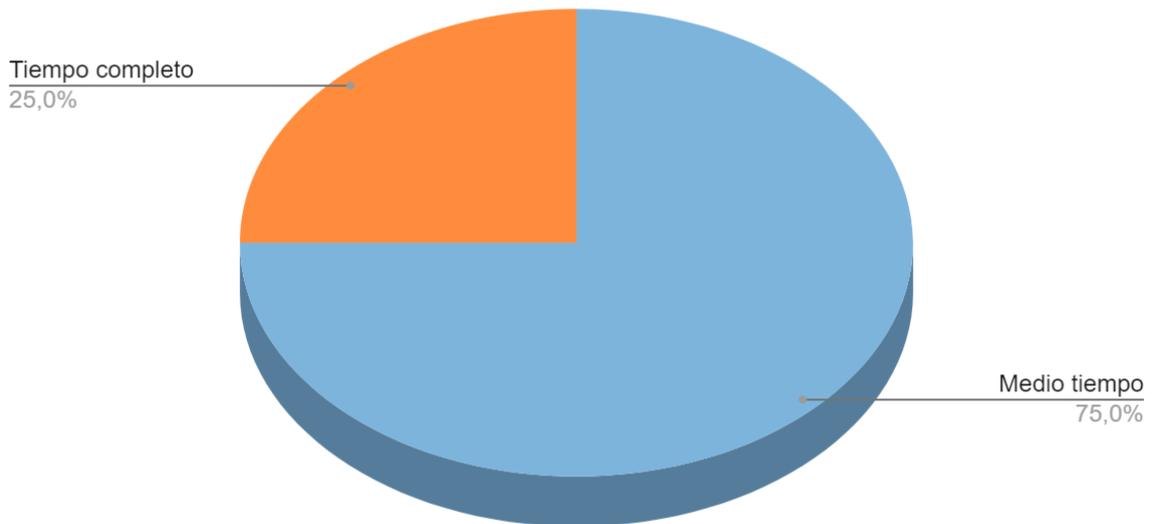


Gráfico 22. Elaboración propia.

Podemos observar que ninguna de las PcD Intellectual entrevistadas tiene una jornada de trabajo de tiempo completo, todas están en puestos de trabajo en que desempeñan sus labores entre 20 a 30 horas semanales, es decir, empleos de medio tiempo.

### Tipo de contrato

Se les preguntó a las PcD Intellectual: ¿Qué tipo de contrato tiene?

El 75% de las PcD Intellectual tiene contrato a plazo fijo, mientras que el 25% tiene contrato indefinido.

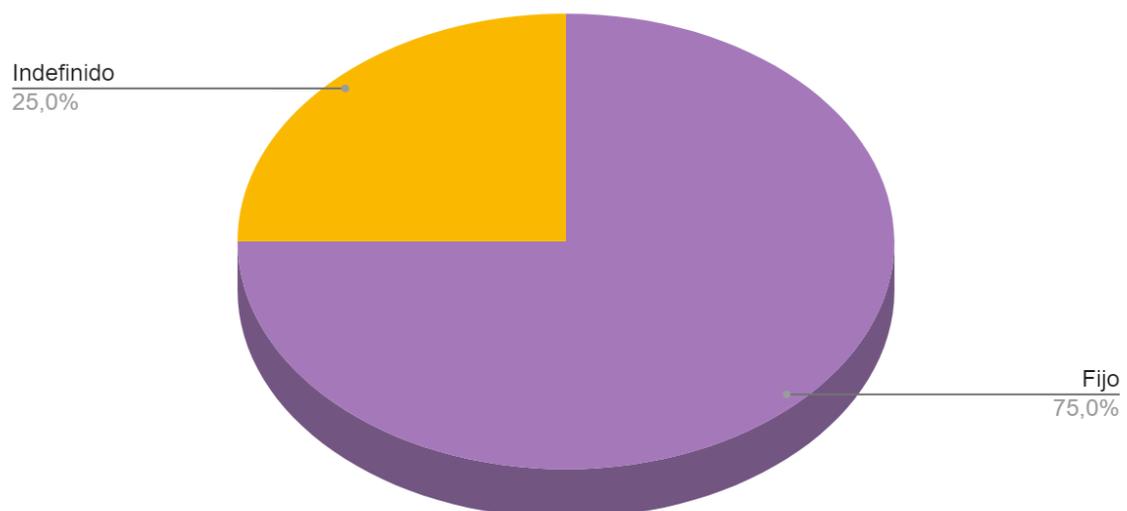


Gráfico 21. Elaboración propia.

Sólo el 25% de los entrevistados tiene contrato indefinido, lo que resulta llamativo si consideramos que la mayoría de ellos lleva más de 4 años trabajando en la empresa.

### **Cantidad de días de trabajo**

Del total de los entrevistados un 50% de ellos trabaja 5 días a las semanas (de lunes a viernes). Un 25% trabaja dos días (sábado y domingo) y el otro 25% trabaja tres días a la semana (martes, sábado y domingo).

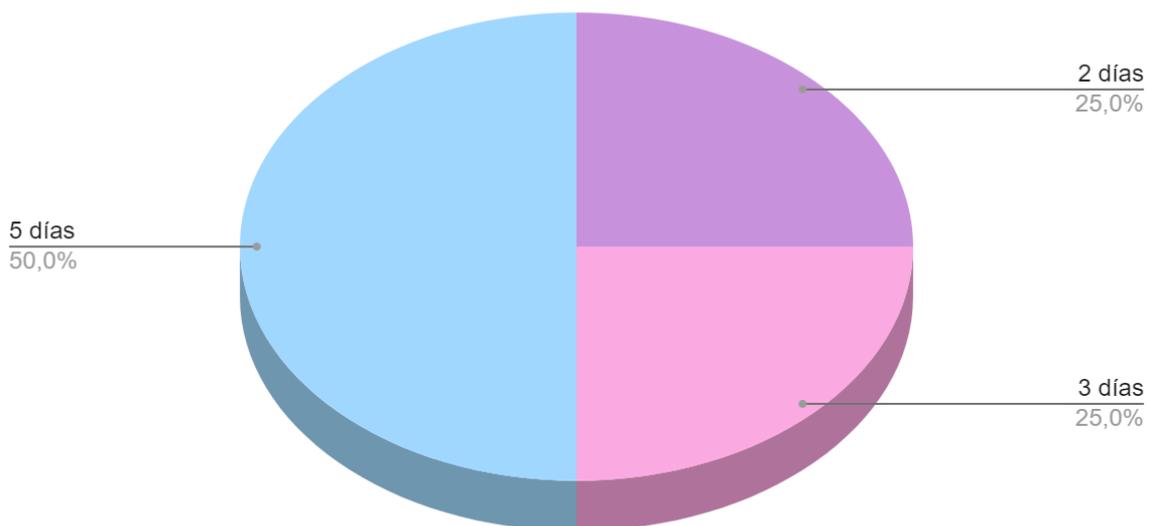


Gráfico 23. Elaboración propia.

### **Proceso para conseguir trabajo**

Todas las PcD Intelectual mencionan que el trabajo donde están actualmente se los consiguió la escuela especial en donde realizaron su formación laboral, ellos se encargaron del proceso de intermediación entre escuela y empresa, mencionando que tuvieron que asistir a entrevistas, excepto una PcD Intelectual la cual indica que el proceso de inclusión laboral resultó fácil e ingresó directo a trabajar.

El rol que tiene la escuela en el acceso y permanencia a un trabajo, según los resultados obtenidos, es esencial para que las PcD Intelectual sean incluidas laboralmente.

Acerca de la preparación que recibieron en la escuela especial donde se formaron, las PcD Intelectual responden que los principales enfoques que se dieron en este proceso formativo son el desarrollo de habilidades sociales y áreas específicas de trabajos como la alimentación y empaque. Una persona declara que realizó prácticas en diferentes lugares de atención y servicio al cliente dadas por su centro de formación.

Considerando la importancia de las habilidades sociales como un aprendizaje transversal para la vida, es positivo obtener como resultado que todas ellas en su formación tuvieron una enseñanza que buscaba fortalecer aspectos vinculados a la dimensión de conducta adaptativa, específicamente con las relaciones interpersonales pues éstas son relevantes en cualquier área laboral que se desempeñe la persona.

#### **Dinámica social de las PcD Intelectual dentro de las empresas**

El 100% de los entrevistados comunican un buen recibimiento por parte de la empresa y buen ambiente laboral en su lugar de trabajo, 3 de 4 personas participan en eventos realizados en días festivos organizados por la empresa.

La relación con sus compañeros de trabajo en general es buena, donde reciben un trato respetuoso y amigable sintiéndose cómodos y seguros para realizar bromas entre ellos. A pesar que 2 sujetos presentaron discusiones y diferencias con un compañero, ambos afirman que estas personas solo duraron el primer año de trabajo y luego fueron desvinculadas de la empresa.

A pesar de que las escuelas especiales y organizaciones destacan que los prejuicios por parte de las empresas son la principal barrera para que las PcD Intelectual ingresen a un trabajo, los entrevistados indican tener un buen ambiente laboral, sentirse incluidos y considerados en las actividades que se realizan en la empresa.

#### **4.4.6. Variable: Barreras que han enfrentado las PcD Intelectual**

Las PcD Intelectual entrevistadas respondieron sobre las barreras que pudieron observar en su trabajo, y los resultados entregaron que 1 de 4 sujetos no presenciaron barreras, debido a que le realizaron una adecuada capacitación de sus tareas, por otro lado, 2 de 4 sujetos requieren de mayores capacitaciones en diferentes áreas.

Un sujeto expone sus propias barreras *“eh, a ver, si, sobre todo una barrera de la frustración, por ejemplo, si ellos terminan antes y yo, o yo voy muy atrás entonces ahí ya la frustración o de repente... o de, si, la frustración ha sido mi barrera, o a veces cuando, cuando me, me extralimitan pero, ya supe ya... y nadie me pone como límites, o a veces el entorno que tú te enfrentas te vas extralimitando uno.”*

Las barreras que el entorno puede desencadenar son determinantes para la permanencia de una persona en un empleo, más aún para una PcD Intelectual por los prejuicios que los empleadores pueden tener sobre ellas. Consideramos que este hallazgo en que las PcD Intelectual entrevistadas destacan no haber percibido barreras externas revelan que el entorno laboral es agradable y les ha permitido sentirse cómodos/as e incluidos y por lo mismo su permanencia en la empresa para la mayoría está por sobre los 4 años.

#### **Seguimiento del proceso de inclusión laboral**

Se les preguntó a las PcD Intelectual si la escuela donde se formaron laboralmente les realizaba seguimiento, a lo que el 100% de las personas entrevistadas comentan que recibieron seguimiento desde el momento en que comenzaron a trabajar. Este se basaba en observaciones de las tareas que las PcD Intelectual realizaban en su trabajo, luego se reúnen con los jefes o supervisores y entre ellos le entregan las mejoras que pueden aplicar las personas a su trabajo.

El seguimiento de las escuelas propicia un respaldo para la PcD Intelectual en la empresa, éste también es un factor determinante para la permanencia y progreso de estas personas en su puesto de trabajo, dado que como indican las organizaciones cuando una PcD Intelectual busca empleo por sí misma, no logra acceder.

#### **4.4.7. Variable: Apoyos**

Las PcD Intelectual responden a los apoyos que han recibido por parte de su empresa, 2 de los 4 entrevistados sostienen que no requieren de apoyos ni adecuaciones para realizar sus labores. Los 4 entrevistados declaran que los apoyos que ofrecen las empresas son humanos, donde son sus jefes, supervisores y/o compañeros los que les ofrecen ayuda y están a su servicio para realizar alguna tarea que consideren compleja.

#### **4.4.8. Variable: Calidad de vida**

Se les preguntó a los entrevistados que ha significado trabajar para ellos y comentaron lo siguiente:

- “se ha significado, se ha significado como... como un gran logro, una gran victoria... pero... ya va a llegar, ya va a llegar el momento que ya... ya quiero... de un... de un principio cuando fui contratado me puse en la mente, en el... en el cine no me quedo, si no me voy a quedar sin...que una pega que yo ya... te ayudamos te dimos esta pega pero en el cine no me quedo”
- “Como un apoyo para mi mamá.”
- “Igual bien, me sentía que salía de la rutina de mi casa, pero no ahora estoy ahí todos los días”

Las PcD Intelectual entrevistadas destacan que tener un empleo ha contribuido de manera positiva en sus vidas, proporcionándoles oportunidades para poder crecer tanto a nivel personal como económico. Les permite sentir que son un apoyo para su familia, poder experimentar un sentimiento de logro al momento de trabajar, tener un ingreso monetario con el que se pueden comprar sus cosas personales, desarrollar una vida adulta activa y como lo menciona uno de los entrevistados poder independizarse. Todo lo mencionado anteriormente les brinda la oportunidad de poder desarrollar su propia autonomía y mejorar su autoconcepto al sentirse valorados como personas adultas.

#### **4.4.9. Variable emergente: Familia**

Durante las entrevistas a las PcD Intelectual, destacaron el rol fundamental de sus familias como un apoyo para que lograran ingresar al mercado laboral. Aunque algunos señalan que tuvieron que “romper la burbuja donde los tenían”, si bien eran impulsados a ser autónomos y se les enseñaba a ser independientes, aún existía ese miedo a que los entrevistados sufrieran estafas en su lugar de trabajo.

La familia resulta ser una red de apoyo que interviene directamente en la percepción que tiene la PcD Intelectual sobre sus habilidades y capacidades para ingresar a un trabajo y lograr una vida adulta activa e independiente. Por esta razón, es una variable que no se debe perder de vista y la escuela debe trabajar en fortalecer los vínculos con la familia de las PcD Intelectual.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

A continuación se desarrollan los análisis y discusiones por cada variable, abordando los hallazgos que surgieron al aplicar la metodología detallada anteriormente para responder a las preguntas de investigación. Además, se vinculan los datos con la literatura revisada, identificando barreras, facilitadores, desafíos y beneficios que se generan en el proceso de inclusión laboral de PcD Intelectual.

Respondiendo a la pregunta de investigación: **¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD Intelectual en el mercado laboral chileno?**

### **4.5. BARRERAS Y DESAFÍOS IDENTIFICADOS**

<b>BARRERAS</b>	<b>DESAFÍOS</b>
<p><b>Análisis variable: Género</b></p> <p>Se presenta como una barrera el género de las PcD Intelectual:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Para las escuelas especiales los hombres son los que logran una inclusión más efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo) siendo un 67% versus un 33% de mujeres.</li></ul> <p>Esto concuerda con la investigación de Ros (2017) que se aborda en el marco teórico, quién menciona que los hombres son los que tienen una mayor permanencia en los puestos de trabajo, representando un 54,1%, en comparación con las mujeres que es un 45,9% ya que algunas empresas</p>	<p><b>Análisis variable: Género</b></p> <p>Al identificar la disparidad de género en la inclusión laboral de PcD Intelectual, es un desafío crucial en el camino hacia la equidad que tanto mujeres como hombres puedan acceder, permanecer y progresar en igualdad de condiciones.</p> <p>La discrepancia entre las estadísticas de inclusión efectiva para las mujeres reportada por las empresas (50%) y los datos proporcionados por las escuelas e investigación teórica (en que las mujeres se incluyen efectivamente un 33% para las escuelas y un 45,9% desde la fundamentación teórica) es fundamental trabajar en las percepciones subyacentes y posibles</p>

<p>pueden presentar un sesgo de género. A pesar de que para las empresas las mujeres son las que logran una inclusión efectiva con un 50%, este porcentaje se contradice con lo expuesto en el marco teórico y lo declarado por los establecimientos. Esta discrepancia nos demuestra que hay diferentes opiniones sobre cuál es el género que logra una inclusión efectiva en el ámbito laboral.</p>	<p>sesgos de género que pueden existir tanto en el ámbito educativo como empresarial. Superar esta barrera implica no solo mejorar las oportunidades de inclusión laboral para las mujeres con discapacidad intelectual, sino también transformar los prejuicios arraigados que pueden estar afectando estas cifras.</p>
<p><b><i>Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</i></b></p> <p>La barrera identificada radica en la falta de pertinencia de los programas laborales de las escuelas especiales en relación con las oportunidades laborales reales de empleo que existen para las PcD Intelectual. Los factores que contribuyen a la persistencia de esta barrera incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios de distribución a los talleres laborales: Los criterios que utilizan las escuelas de la muestra para distribuir a los estudiantes son diversos, si bien los criterios "por elección de los estudiantes" (33%) y "por las habilidades que tiene él/la estudiante observadas por el profesor/a" (27%) son los más elegidos, es preocupante que las escuelas aún están</li> </ul>	<p><b><i>Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</i></b></p> <p>El desafío que presenta esta barrera es la necesidad de indagar nuevamente en las demandas y requerimientos que buscan las empresas desde los perfiles laborales que ofertan. Este desafío aborda la falta de oportunidades que entrega el mercado, pues el 83% de escuelas especiales señala que máximo el 20% de los estudiantes que logran competencias sociolaborales al egresar ingresan a un trabajo ya sea vinculado o no a su formación.</p> <p>Deberían transformar la distribución de sus talleres laborales en favor a los intereses y capacidades de los y las estudiantes. Es importante que los criterios externos, como la disponibilidad de cupos, decisión de los padres y asignaciones aleatorias, no influyan completamente en la elección de los talleres</p>

<p>considerando criterios vinculados a factores ajenos a los intereses de las PcD Intelectual, tales como: "por disponibilidad de cupos" (20%), "la decisión de los padres" (13%) y "asignarlos de forma aleatoria" (7%), dado que éstos pasan por alto las preferencias, intereses, habilidades y características de cada PcD Intelectual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitación en la Oferta de Talleres o Módulos Laborales: Todas las escuelas ofrecen un máximo de tres alternativas para talleres o módulos laborales. Esta reducida oferta restringe las opciones de formación y las oportunidades de elección para las PcD Intelectual</li> </ul>	<p>laborales, en su lugar, deberían considerarse como una sugerencia la cual el estudiante puede seguir o no según su preferencia.</p> <p>Cambiar este enfoque permite generar autodeterminación en sus estudiantes, ya que les permite tomar decisiones hacia su futuro laboral. Esto logra alinear los criterios de selección con el modelo social de la diversidad funcional presentada en la literatura, esta menciona que es la sociedad la que debe adecuarse para ser más inclusiva y accesible como respuesta a la diversidad de cada persona que la integra.</p> <p>Así mismo, como postulan Schalock y Verdugo (2002), es importante para la calidad de vida que las personas tengan autodeterminación para su transición a la vida adulta, donde que puedan ser capaces de tomar decisiones por sí mismos respecto a su proyecto de vida y elecciones laborales.</p>
<p><b><i>Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</i></b></p> <p>Se presenta como una barrera actitudinal las áreas laborales dónde las escuelas creen que hay más y menos posibilidades de inclusión laboral según su experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las escuelas declaran que dónde hay mayores posibilidades de incluir laboralmente a las PcD Intelectual son: tareas menores, alimentación, líneas de producción y construcción,</li> </ul>	<p><b><i>Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</i></b></p> <p>De las escuelas especiales encuestadas, el 83% declara haber indagado en los requerimientos del mercado laboral para diseñar sus programas de formación laboral, no obstante, no se evidencia una concordancia con la información obtenida por parte de las PcD Intelectual que se encuentran trabajando en el mercado laboral. Esto representa un desafío para las escuelas, quiénes debieran indagar nuevamente los</p>

<p>mientras que la atención y servicio al cliente es considerada un área donde hay menos posibilidades de incluirlos laboralmente, además, sólo el 8% de las escuelas especiales focaliza su formación en áreas como la atención al público. Sin embargo, esto se contradice con la información obtenida de las PcD Intelectual entrevistadas, donde el 100% de ellas trabaja en áreas de atención y servicio al cliente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una de las organizaciones considera que las áreas creativas de las artes tienen menos posibilidades de inclusión y tienden a realizarse más desde la terapia, no obstante, esta barrera actitudinal afecta directamente a aquellas PcD Intelectual que tienen habilidades y fortalezas en esta área.</li> </ul>	<p>requerimientos para contextualizar sus programas de formación laboral, dado que cuando se les pregunta sobre los requerimientos considerados, éstos se basaron en estudios de campo por parte de dos escuelas (sin profundizar el tipo de estudio), una centrada en su propia comuna y otra centró los requerimientos en áreas de alimentación y comercio.</p> <p>De acuerdo con lo planteado en el marco de referencia teórico, es fundamental que la formación impartida por escuelas especiales que cuenten con nivel laboral tenga una estrecha relación con los perfiles laborales u ocupacionales que buscan las empresas, pues tal como lo menciona ChileValora (s.f) tener claridad sobre el perfil laboral permitirá conocer los estándares de desempeño que se espera tanto de los trabajadores como empleadores.</p>
<p><b><i>Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</i></b></p> <p>Se presenta como una barrera metodológica las áreas en que las escuelas especiales focalizan la formación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un 42% de éstas focaliza la formación de los talleres en áreas de alimentación y un 25% en áreas de tareas menores. No obstante 5 de 7 organizaciones declara que el área</li> </ul>	<p><b><i>Análisis variable: Pertinencia de los programas laborales a las demandas del mercado laboral</i></b></p> <p>De acuerdo a la barrera presentada, se evidencia un desafío para las escuelas especiales y las organizaciones generar un mecanismo de comunicación efectivo que sirva para que ambos trabajen articuladamente.</p> <p>A pesar de que la mayoría de las escuelas encuestadas tienen alianzas con organizaciones</p>

<p>de tareas menores es dónde hay más inclusión laboral, versus 2 de 7 organizaciones que mencionan al área de alimentación.</p> <p>Un 67% de las escuelas declara que tiene alianzas con organizaciones que realizan intermediación laboral, esto implica que las ofertas que hay en el mercado deberían coincidir con la formación que ofrecen las escuelas especiales; pero esto no coincide con las áreas que mencionan tanto las escuelas como las organizaciones.</p>	<p>de intermediación, esta presenta una inconsistencia entre formación y oferta laboral, lo que puede afectar a los y las estudiantes, como por ejemplo, que no estén o no se sientan preparados para el mundo laboral que les ofrecen.</p> <p>Como se menciona en las bases teóricas presentadas, la formación laboral que reciben las PcD Intelectual es vital para que ellas puedan conseguir un empleo y participen activamente del mercado laboral (AAIDD, 2010).</p>
<p><b>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</b></p> <p>La colocación laboral se presenta como una barrera que se genera por las oportunidades que entrega el mercado laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 83% de las escuelas especiales cree que entre el 0% al 20% de los estudiantes que logran las competencias sociolaborales al egresar, ingresa a un trabajo mientras que el 17% de ellas cree que entre el 21% al 40% lo logra. Así mismo, el 100% de las escuelas especiales manifiesta que solo entre el 0% al 20% de los estudiantes que egresan trabajan en empleos vinculados con su formación.</li> </ul>	<p><b>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</b></p> <p>Esta barrera en la colocación laboral emerge como un desafío integral que requiere atención tanto de los establecimientos de educación especial como de las políticas públicas. Los desafíos pueden articularse desde dos perspectivas:</p> <p><i>Perspectiva de las Escuelas especiales:</i></p> <p>Fortalecer alianzas sólidas con las empresas y organizaciones para facilitar la transición de los estudiantes hacia el mundo laboral, de esta forma se busca aumentar el bajo porcentaje (0% al 20%) de PcD Intelectual que egresan y trabajan en empleos vinculados a su formación.</p> <p>Brindar recursos y orientación a los estudiantes para la búsqueda de empleo de manera</p>

Las organizaciones afirman que principalmente es el área de atención y servicio al cliente las que tienen mayores ofertas de puestos de trabajo, sin embargo, sus justificaciones dan cuenta de la brecha laboral que existe en el mercado para las PcD Intelectual, sobre todo cuando buscan empleo de manera independiente: *“En general las personas que llegan a la fundación han tocado muchas puertas para buscar trabajo, pero su búsqueda ha sido en vano cuando lo hacen de manera independiente.”*

Consideramos que el bajo porcentaje de PcD Intelectual que accede a un empleo posterior a su egreso ya sea vinculado o no a su formación, se debe a las vías alternativas que ofrece la Ley 21.015 de Inclusión laboral (2018) para las empresas.

Para lograr una inclusión laboral efectiva la obligatoriedad no debería estar sometida a “alternativas de salida”, la empleabilidad, calidad de vida y bienestar económico de las PcD Intelectual no son una alternativa, es un derecho que se encuentra normado a nivel internacional y forma parte de los objetivos de la agenda 2030, por lo mismo, la Ley debería velar por asegurar el cumplimiento de este derecho, considerando que hasta el año 2020 existía

independiente. Esto podría ser a través de talleres de desarrollo profesional, asesoramiento personalizado y capacitación sobre cómo abordar el proceso de búsqueda de empleo.

Fortalecer las competencias sociolaborales a través de estrategias educativas que potencien su adquisición y mejorar los mecanismos en que se comprueba que éstas hayan sido adquiridas por los estudiantes, promoviendo la comunicación, trabajo en equipo y autonomía como base para el desarrollo de cualquier PcD Intelectual. De esta forma, se busca aumentar el 0 a 20% de los estudiantes que logran competencias laborales al egresar.

*Perspectiva de las Políticas Públicas:*

Reforzar la Ley 21.015 evaluando su eficacia y considerando ajustes que permitan fortalecer su aplicación a todas las discapacidades, considerando que la investigación teórica evidencia que las empresas prefieren contratar a unas discapacidades, principalmente la física por sobre otras, afectando directamente a la población de PcD Intelectual (Velarde, Llinas y Barboza, 2018)

Implementar programas de educación y sensibilización dirigidos a empresas para fomentar un ambiente laboral más inclusivo, esto puede colaborar a superar las percepciones erróneas y las barreras que limitan las

<p>un 66,9% de incumplimiento de la Ley 21.015 (Fundación Contrabajo, 2020).</p>	<p>oportunidades laborales que se ofrecen para las PcD Intelectual.</p> <p>Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el cumplimiento de la Ley y el progreso en la inclusión laboral de PcD Intelectual por ser aquella población que es menos preferida por las empresas.</p>
	<p><b><i>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</i></b></p> <p>El impacto de la Ley 21.015 en la empleabilidad de PcD Intelectual es identificado como un desafío a mejorar desde las Políticas Públicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si bien, 4 de 6 escuelas especiales consideran que la Ley ha favorecido la inclusión de las PcD Intelectual, todas mencionan que se requiere profundizar en la sensibilización y capacitación para las empresas en relación a la diversidad de las personas, junto con una mayor oferta de puestos de trabajo al que las personas puedan acceder.</li> <li>- Las empresas declaran que con la Ley han tenido que informarse sobre cómo hacer cumplirla y gracias a esto han creado nuevos departamentos y han dado oportunidades a PcD Intelectual, declarando resultados exitosos en sus respectivas empresas. Sin embargo, ésta percepción es 2 empresas de un total de 5. Llama la atención la baja participación de respuestas que se obtuvo por parte de</li> </ul>

éstas, generando cuestionamientos acerca del porqué la negativa de aportar con datos que permitan analizar la implementación de la Ley 21.015 durante el período del 2018 al 2023.

- Las organizaciones mencionan que son algo positivo tanto para las empresas como para las PcD Intelectual, ha permitido que las empresas abran sus puertas a la diversidad e inclusión, que se establezcan comités de diversidad, gestores de inclusión y personas que trabajan por dar a conocer la relevancia de la inclusión laboral para la sociedad. A pesar de ello, indican que falta trabajar en la permanencia de los puestos de trabajo porque la inclusión va mucho más allá de la contratación inicial, tal como menciona una organización: *“El colectivo de PsD intelectual puede ser el grupo de personas que menos se haya beneficiado con la ley dada sus características individuales, ya que según el INE en el año 2020 solamente el 28,3% está trabajando.”*

Tomando como referencia la OIT (2013), García, Orlando y Calle (2017) y Ordoñez (2011), el acceso al empleo es un derecho de todas las personas, por ende, las PcD Intelectual deben tener oportunidades de acceder a un trabajo digno que garantice su participación en función

	<p>de sus capacidades y potencialidades de desarrollo.</p> <p>Argumentando con lo expuesto por las organizaciones, las empresas deben tener un profesional adecuado que esté comprometido con el acompañamiento y seguimiento de las PcD Intelectual, entendiendo que son sujetos capaces de desempeñar las tareas que les corresponden y que con los apoyos necesarios pueden lograr el perfil laboral que la empresa espera. De acuerdo a López (2022), la inclusión laboral es un proceso de mejora continua que debe responder a la diversidad de cada persona.</p>
	<p><b>Análisis variable: Edad</b></p> <p>Se presenta como un desafío que la inclusión laboral sea efectiva (acceso, progreso y permanencia) en todos los rangos etarios que la PcD Intelectual requiere un trabajo, ya que la calidad de vida no es más o menos importante a cierta edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las escuelas especiales declaran que el rango entre 26 a 29 años son los que más logran una inclusión efectiva con un 50%, mientras tanto el rango entre 18 a 21 años es el que menos lo logra siendo un 17%. Por otro lado, las empresas declaran que los rangos de PcD Intelectual que logran esta inclusión, son los que están entre los 26 a 29 años y los 18 a 21 años, demostrando con el último</li> </ul>

	<p>rango una inconsistencia con los establecimientos.</p> <p>En la dimensión internacional, Ros (2017) menciona que las personas menores de 26 años tiene una mayor posibilidad de ser excluidas laboralmente, correspondiendo a un 7,8%, esto concuerda con la dimensión nacional debido a que las escuelas declaran que los rangos menos propensos a lograr una inclusión efectiva son entre 18 a 21 años (17%) y 22 a 25 años (33%). Además, para Ros las PcD Intelectual entre 26 a 35 años tienen menos posibilidades de permanecer en un trabajo, representando un 22,9%. Sin embargo, esto se contradice con lo que declaran las escuelas especiales, que afirman que para ellas el rango que más logra una inclusión efectiva laboralmente son aquellas que están en el rango entre 26 a 29 años.</p>
	<p><b><i>Análisis variable emergente: Familia.</i></b></p> <p>Se presenta como un desafío el trabajo articulado familia-escuela.</p> <p>Las PcD Intelectual declaran que al principio su mamá, papá y/o familia no querían que trabajaran ya sea por miedo o en el caso de uno de los sujetos que preferían que sacará el 4° medio primero.</p> <p>Un sujeto nos habla sobre sus metas a futuro y cómo estas se ven limitadas por la familia, señalando que <i>“al principio fue complicado, pero ya... me tienen en una burbuja entonces yo mismo me salí de... rompi la burbuja cachai,</i></p>

*entonces al principio pucha, si quedo, pucha si he com... he hablado con mi mama de buscar nuevas tierras pero está más seguro que te... queda como a 20 minutos de tu casa de 30 minutos, pero ella pa mas seguro es que me quede en la zona de confort, entonces yo quiero salir del cine”*

Esta variable no estaba contemplada en la investigación durante la recopilación de datos, no obstante, en el transcurso del proceso se evidenció que el microsistema familiar es fundamental para el proceso de inclusión laboral, puesto que son una red de apoyo que desempeña un papel crucial en la percepción que tienen las PcD Intelectual sobre sus habilidades y capacidades al integrarse al mundo laboral y acceder a una vida adulta activa e independiente. Por lo mismo, las instituciones educativas deben cultivar y fortalecer los lazos, mecanismos de comunicación y colaboración con las familias para potenciar la confianza, respaldo emocional y favorecer un entorno que nutra el autoestima y autoconcepto de las PcD Intelectual para asegurar efectivamente la transición hacia la vida adulta activa.

Al interactuar la familia y escuela (mesosistema), la familia puede llegar a ser un facilitador, o en el caso contrario, puede ser aquella que genere diversas barreras que impidan el acceso, permanencia y/o progreso en el mercado laboral (Bronfenbrenner, 1987).

#### 4.6. FACILITADORES Y OPORTUNIDADES

<b>FACILITADORES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<p><b>Análisis variable: Apoyos</b></p> <p>Los apoyos humanos y técnicos se evidencian como facilitadores actitudinales y organizativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las escuelas, las organizaciones y las PcD Intelectual concuerdan en que principalmente son los apoyos humanos los más comunes y por ende, determinantes para la inclusión laboral de las PcD Intelectual. Esto se ve reflejado en los dichos de los entrevistados, algunos de ellos indican <i>“...ha sido la mejor ayuda que me dan, porque siempre que estoy mal ellos están pendientes de mí, que sucede a cada rato, como estai, que paso, lindo”</i>, <i>“ Si, es que entre todos nos ayudábamos o la jefa me decía, anda a colación yo sigo, o me daba consejos para hacer las cosas más fáciles, en los últimos 5 meses estuve con una jefa joven, era muy joven muy simpática.”</i></li> <li>- Las organizaciones, además de destacar los apoyos humanos, aluden a la relevancia que tienen los apoyos técnicos de capacitación específica en las áreas de trabajo que sean de interés para las PcD Intelectual. Esto se</li> </ul>	<p><b>Análisis variable: Apoyos</b></p> <p>Poder seguir potenciando los apoyos humanos que destacan las personas, escuelas y organizaciones, es una oportunidad importante para que las PcD Intelectual puedan seguir permaneciendo en sus puestos de trabajo. Esto se puede potenciar reforzando los apoyos que ya están a través de programas en donde se fomenten las relaciones personales, generando vínculos entre el apoyo humano y la persona. Además se puede ampliar los apoyos para que estos no solo se establezcan al inicio del trabajo de las PcD Intelectual si no que permanezcan durante todo el tiempo que estén trabajando en la empresa, así les permitirán a las personas poder apoyarse en ellos en el momento que lo requieran.</p> <p>También implementar capacitaciones que estén enfocadas en que las PcD Intelectuales puedan desarrollar sus labores de manera adecuada permitiéndoles que se mantengan por años en el trabajo así entregándoles una estabilidad económica la cual les otorgará una buena calidad de vida, y al mismo tiempo enfocar capacitaciones en los trabajadores y directivos de la empresa para así generar un</p>

<p>presenta como un desafío para la Ley 21.015, pues se debiera establecer un apartado que asegure la capacitación de PcD Intelectual al ingreso al mundo laboral por parte de las empresas, ya sea mediante capacitación interna o a través de organizaciones o fundaciones que realizan intermediación laboral; dado que los empleadores también deben responsabilizarse por el perfeccionamiento y progreso de sus trabajadores, pero si esto no es establecido en una normativa, difícilmente será implementado por las empresas a libre disposición.</p> <p>Los apoyos entregados tanto por las escuelas como por las organizaciones presentan una directa relación con el modelo multidimensional de la AAIDD (2010), dado que estos influyen directamente con las cinco dimensiones que se establecen en este modelo, las cuales se vinculan directamente en el funcionamiento individual de las PcD Intelectual.</p>	<p>entorno laboral adecuado que les permita a las PcD Intelectual sentirse cómodas y poder mantenerse trabajo.</p>
<p><b><i>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</i></b></p> <p>Se presenta como un facilitador metodológico los procesos prácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 de las 6 escuelas afirman que realizar prácticas a lo largo de la formación</li> </ul>	<p><b><i>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</i></b></p> <p>Identificar los procesos prácticos como facilitador es una oportunidad significativa para potenciar y enriquecer el proceso de inclusión laboral en las escuelas especiales.</p>

<p>laboral de las PcD Intelectual es un paso fundamental para lograr su inclusión en el mercado laboral. Estas prácticas generan una preparación que les permite ir adquiriendo habilidades sociolaborales que les facilitan ingresar y permanecer en el puesto de trabajo.</p> <p>Esto coincide con los conceptos teóricos señalados en la “Guía: Educación para la transición”. Es la educación la principal herramienta de preparación para la vida adulta, posibilitando que las PcD Intelectual se enfrenten a los desafíos que existen en cualquier puesto de trabajo, aprendiendo en las prácticas las distintas formas de trabajo que hay en cada empresa. Por lo mismo, se presenta como un beneficio para la formación de competencias de empleabilidad en las PcD Intelectual, desarrollando mayor autonomía y seguridad en las personas cuando ingresan a un puesto de trabajo estable y durante su trayectoria profesional (2013).</p>	<p>Como se postula en el texto “Guía: Educación para la transición” (2013), es fundamental que las PcD Intelectual dominen competencias y habilidades fundamentales para la empleabilidad de las áreas de trabajo que son de su interés y puedan desempeñarse exitosamente en ellos.</p> <p>Por esta razón, implementar conceptos teóricos en las prácticas brinda a las PcD Intelectual la oportunidad de desarrollar y aplicar herramientas que le permiten prepararse para la vida adulta activa, permitiéndoles generar competencias beneficiosas para su empleabilidad e implementar en la realidad lo aprendido.</p>
<p><b>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</b></p> <p>El proceso de inclusión laboral en modalidad combinada se presenta como un facilitador para la comunidad educativa:</p> <p>El 50% de las escuelas especiales realiza el proceso a través de la gestión de la escuela y apoyándose en organizaciones que realizan la intermediación laboral, lo que resulta</p>	<p><b>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</b></p> <p>Metodológicamente, es una oportunidad que las escuelas y organizaciones articulen su trabajo para asegurar que las prácticas en terreno que realizan los estudiantes se relacionen con sus intereses y formación, de manera que se pueda aumentar el porcentaje de PcD Intelectual que egresa e ingresa a un</p>

<p>beneficioso para favorecer el acceso de PcD Intelectual al mercado laboral porque las organizaciones cuentan con profesionales especializados que trabajan con las empresas para implementar capacitaciones y mejoras que permitan a la persona incluirse efectivamente en el puesto de trabajo. Consideramos que las alianzas escuela especial-organizaciones mejoran las prácticas inclusivas porque no sólo la escuela o la organización es quién está mediando la colocación y el seguimiento, sino que existe un trabajo colaborativo entre ambos agentes.</p>	<p>trabajo vinculado a su formación (por eso es tan importante que se consideren los intereses de los estudiantes al distribuirlos en los talleres laborales).</p> <p>La articulación escuela especial y organizaciones de intermediación laboral permitiría ampliar la gama de áreas de trabajo y empresas a las que puedan asistir los estudiantes a realizar sus prácticas.</p>
--	--

<p><b>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</b></p> <p>El proceso de seguimiento y acompañamiento de inclusión laboral que realizan las escuelas especiales es facilitador.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 67% de las escuelas declara realizar seguimiento versus un 33% que no lo hace, si bien el seguimiento que realizan 3 de 4 escuelas es entre 6 meses a 2 años y cada establecimiento ve como lo realiza, resulta positivo que a pesar de que no existe una política que estandarice el seguimiento ni asegure la obligatoriedad de que cada escuela cuente con mecanismos de acompañamiento en el proceso, los establecimiento aún así lo realizan en los tiempos que resulta más viable para cada uno, según los recursos económicos y humanos que disponen.</li> </ul>	<p><b>Análisis variable: Inclusión laboral de PcD Intelectual</b></p> <p>Una oportunidad que entrega este facilitador es que las políticas públicas se encarguen de estandarizar un mínimo de seguimiento en el proceso de inclusión laboral y sistematizar la realidad de las PcD Intelectual en el ámbito laboral.</p> <p>El objetivo es establecer un sistema de seguimiento que garantice la efectividad de las políticas públicas de inclusión laboral y proporcionar datos fidedignos para la evaluación y mejora continua de las estrategias implementadas.</p> <p>Se debiera coordinar la colaboración activa entre el SENADIS y las escuelas especiales para desarrollar capacitaciones y recursos que permitan a las escuelas asegurar los estándares mínimos de seguimiento, dado que el SENADIS es la entidad que se encarga de generar estudios para diagnosticar la situación del país en términos de inclusión y son quienes se dedican a aportar con nuevos programas, planes y políticas públicas que optimicen el acceso, permanencia y progreso en los empleos de las PcD Intelectual para mejorar su calidad de vida.</p>
<p><b>Análisis variable: Competencias y habilidades.</b></p> <p>Es un facilitador para la inclusión de PcD Intelectual al mundo laboral que las escuelas</p>	<p><b>Análisis variable: Competencias y habilidades.</b></p> <p>Este facilitador entrega varias oportunidades de mejora que las escuelas especiales pueden</p>

especiales destacan la importancia de enseñar el desarrollo de habilidades de la conducta adaptativa (AAIDD, 2010):

- El 100% de las escuelas especiales señala que es muy importante en su formación laboral las habilidades prácticas de cuidado personal e higiene y transporte independiente. El 83% considera que son muy importantes los hábitos alimenticios y un 66,7% considera muy importante las competencias profesionales, el uso del dinero y los horarios y rutinas. Se evidencia que las escuelas valoran estas habilidades con altos porcentajes, todas ellas son habilidades que le brindan autonomía a las personas y significan un facilitador para la transición a la vida adulta activa de las PcD Intelectual (Quintana y Barrera, 2013).
- Dentro de las habilidades conceptuales, se muestra que un 66,7% de las escuelas especiales considera muy importante el lenguaje comprensivo. Para el lenguaje expresivo, la muestra se divide equitativamente en un 33,3% para los niveles de muy importante, bastante importante e importante. El 66,7% considera bastante importante la comprensión auditiva y un 50% de la muestra considera importante el

seguir para potenciar la inclusión laboral de las PcD Intelectual.

En relación al porcentaje de importancia que se le asigna a la lectura y escritura, se presenta como una oportunidad que tanto las escuelas como las organizaciones de intermediación laboral den mayor prioridad al desarrollo y fortalecimiento de éstas. Desde los lineamientos entregados por el MINEDUC éstas habilidades (lectura y escritura) son fundamentales a desarrollar y además son transversales porque se aplican a cualquier área de la vida, por lo mismo deberían ser consideradas en un 100% por las escuelas.

Dentro de la importancia que se asigna a las habilidades, se presenta como una oportunidad que las habilidades como la planificación de tareas a corto y largo plazo, toma de decisiones complejas y evitar la victimización tomen una mayor preponderancia para las escuelas, pues sólo el 50% de las escuelas considera que es muy importante. Contrario a esto, consideramos que éstas son habilidades que deben ser igual de importantes que las destacadas en los facilitadores. La planificación y la toma de decisiones pertenecen a la dimensión de habilidades intelectuales (AAIDD, 2010) que permiten a las personas desarrollar con mayor responsabilidad su proyecto de vida y expectativas laborales, determinando metas

lenguaje corporal. La comunicación no verbal presenta 2 porcentajes de 33,3% en los niveles muy importante y bastante importante al igual que el manejo de unidades de medición, quien presenta estos porcentajes en los niveles de bastante importantes e importante, mientras que un 67% considera que son muy importante los sistemas alternativos de comunicación.

- El área de manejo de operatorias matemáticas básicas y la lectura y escritura son consideradas importantes por el 50% de las escuelas. Cuando se les pregunta a las organizaciones acerca de las competencias fundamentales que debieran tener las PcD Intelectual, éstas no mencionan la lectura ni la escritura, pero sí realizan hincapié en las habilidades comunicativas, autonomía y autocuidado.
- El 100% de las escuelas especiales en su formación laboral consideran que las habilidades sociales ubicadas en la categoría de muy importantes son las relaciones personales, el seguimiento de normas y reglas, la autoestima y responsabilidad. Seguido de estas se encuentran en un alto porcentaje (83%) la autorregulación emocional y la

que sean aplicables a sus realidades. Por otra parte, la victimización es una habilidad que debiese ser trabajada de manera transversal, pues el exceso de victimización puede generar rechazo e incluso exclusión laboral.

Otra oportunidad de mejora se presenta en el dominio de las tecnologías en los estudiantes, a pesar de la alta importancia que tienen las habilidades de la conducta adaptativa, sólo el 50% de las escuelas categoriza el uso de tecnologías y teléfono como muy importante.

Sería significativo que las escuelas especiales den prioridad a la enseñanza del uso de tecnologías como maquinarias técnicas, plataformas, recursos tecnológicos, entre otros, considerando que estamos en una sociedad que cada vez se tecnologiza más y las competencias digitales toman un rol preponderante en la formación educativa, se presenta como una oportunidad de mejora para las escuelas especiales dar mayor prioridad al desarrollo de estas habilidades para que las PcD Intelectual no se queden atrás en el desarrollo de las habilidades que demanda el Siglo XXI. Además, las tecnologías son una herramienta que ha llegado a facilitar la vida de las personas en diferentes ámbitos de la vida.

Una de las escuelas menciona el trabajo del área técnica que se vincula con competencias

resolución de problemas (83%). Estas habilidades facilitan como las personas se desarrollan en su trabajo y establecen vínculos con sus pares y superiores que son beneficiosos para su permanencia y progreso en la empresa, así como su sentido de pertenencia en su microsistema (Bronfenbrenner, 1987).

Añadiendo a los facilitadores descritos previamente, es positivo que las escuelas y organizaciones consideren que las competencias sociolaborales fundamentales para lograr una adecuada inclusión laboral son la responsabilidad, iniciativa, resolución de problemas, seguimiento de instrucciones y trabajo en equipo.

específicas del empleo, pero observamos que a lo largo de la recopilación de datos estas no son fundamentales para las escuelas y organizaciones. Tomando en cuenta la importancia de dominar ciertos conocimientos y destrezas que son singulares de cada puesto de trabajo, creemos que es una oportunidad de mejora que las competencias técnicas tomaran un lugar preponderante en los programas laborales de las escuelas si se quiere aumentar la permanencia y progreso de las personas en el mundo laboral.

Destacamos como una oportunidad una competencia mencionada por una organización: la conciencia de riesgo que se relaciona con el autocuidado, al momento de trabajar uno debe conocer sus límites y las medidas de seguridad que debe tener para resguardar la integridad personal y colectiva. Dentro de esta oportunidad, se genera un desafío que tanto escuelas especiales como empresas y empleadores sean conscientes de esta competencia y puedan promover esta información entre sus estudiantes o trabajadores.

Es importante que las escuelas mantengan estas competencias dentro del diseño de sus programas, porque responden a las demandas del mercado laboral y además se forma a las y los estudiantes en habilidades que les permitirán mejorar la efectividad de la

	<p>inclusión laboral y derribar aquellos prejuicios que las empresas o empleadores tienen respecto del desempeño que puede llegar a realizar una PcD Intelectual en su lugar de trabajo.</p>
	<p><b><i>Análisis variable emergente: Familia.</i></b></p> <p>El rol de las familias al brindar apoyo a las PcD Intelectual se vuelve una oportunidad de mejora tanto para las escuelas especiales como las organizaciones de intermediación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una escuela señala que entre los apoyos más efectivos son el apoyo emocional de las familias, del mismo modo, una de las organizaciones destaca que el trabajo colaborativo con la familia es determinante en el proceso de inclusión laboral porque ésta puede ser un facilitador o una barrera.</li> </ul> <p>Por estas razones sería beneficioso desarrollar programas de sensibilización familiar. En ellos se podría proporcionar información sobre los mitos y estereotipos que existen respecto a las PcD Intelectual, ofrecer pautas prácticas de apoyo a la inclusión laboral según los intereses de cada estudiante y así contribuir a la aceptación y comprensión de los intereses que tiene cada PcD Intelectual para su vida, versus las expectativas que la familia tiene para su futuro.</p>

Otra oportunidad de mejora es seguir trabajando en la creación de espacios de diálogo entre escuela, organizaciones y familias. Fomentar la comunicación e intercambio de puntos de vista favorece la colaboración y apoyo emocional que brindan a los estudiantes.

Para mejorar y fortalecer todo este proceso se puede trabajar generando alianzas con entidades que se especialicen en apoyar a las familias de personas con discapacidad. La experiencia de estas entidades proporcionará a los establecimientos recursos adicionales que aborden temas específicos relacionados con la inclusión laboral. Así mismo, se pueden abrir espacios de conversatorio donde se compartan historias y testimonios de otras familias que hayan experimentado una inclusión laboral exitosa, no sólo para inspirar a las otras familias, sino también para que observen ejemplo tangibles de cómo el apoyo familiar marca la diferencia en el proceso de inclusión laboral efectiva.

Respondiendo a la pregunta de investigación propuesta: ***A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿ésta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD Intelectual egresadas de las escuelas especiales en el período 2018 a 2023 en el mercado laboral?***

Las escuelas especiales, organizaciones y empresas concuerdan en que la Ley ha sido un gran avance en términos de inclusión laboral porque abre una puerta que

antes no existía para las PcD, no obstante, la población de PcD Intelectual es aquella menos incluida debido a la falta de conocimientos que tienen las empresas, tal como indica una de las escuelas, quiénes han realizado inclusión: *“Con pymes si, pero empresas grandes prefieren otro tipo de discapacidades y no la intelectual”*, Desde los datos obtenidos por las organizaciones, todas coinciden en que la principal barrera que impide una inclusión efectiva son los prejuicios y mitos que existen por parte de los empleadores y compañeros de trabajo.

Esto evidencia la falta de capacitación y sensibilización adecuada para empleados y supervisores sobre la inclusión; según Zondek (2015) es determinante para la efectividad de la inclusión realizar estos procesos de educación inclusiva en las empresas para que las personas además de obtener el empleo, se mantengan y puedan crecer en ellos, así se podrá abolir los prejuicios formados por los estereotipos sociales y por consecuencia, eliminar esta barrera que impide una mayor oferta laboral para las PcD Intelectual

Desde los resultados obtenidos, consideramos que la Ley en sí misma no es suficiente para garantizar que la participación de PcD Intelectual aumente, la existencia de gestores laborales o expertos que estén certificados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Dirección del Trabajo, 2023) es fundamental y así lo declaran 2 de las organizaciones. Son estos profesionales quienes debieran liderar el proceso de inclusión laboral de las PcD Intelectual aportando con sus conocimientos específicos a la mejora de oportunidades para favorecer efectivamente el acceso y la permanencia.

Desde los resultados obtenidos y el análisis realizado, se considera que los programas de formación laboral requieren ser actualizados. Para ello, creemos que es fundamental que el MINEDUC como institución estatal que regula la educación en Chile, realice un aporte investigativo que oriente a las escuelas especiales con programas de formación laboral respecto a las demandas y requerimientos de las empresas. Consideramos que realizar un estudio de mercado para determinar qué áreas de trabajo tienen más posibilidades de inclusión para las PcD Intelectual no debe quedar solo a responsabilidad de las escuelas, pues cómo se establece en la LGE 20.370 (2009), es el estado quién tiene el deber de financiar un sistema

educativo gratuito de calidad que permita a todos los niños, niñas y jóvenes acceder al sistema y resguardar la permanencia de éstos.

Por otra parte, es fundamental que en las escuelas especiales se posibiliten las oportunidades de desarrollar la toma de decisiones respecto a su futuro de manera responsable en las PcD Intelectual, así ellos podrán desempeñarse en áreas de trabajo que les resulten llamativas y sean de su interés pero que les permitan crecer y progresar económicamente para lograr una mayor autonomía; con esto se puede prevenir que las PcD Intelectual terminen trabajando en áreas que no son atractivas y la inclusión laboral fracase por falta de interés.

Uno de los sujetos entrevistados indica: *“Quería, eh como como trabajos que , que limiten como, que te motiven como, como a tus capacidades cachai, por ejemplo, yo tengo capacidades artísticas entonces en el cine no, no te motivan a cómo son tus capacidades cachai, no es lo que... haces barrer y cortar ticket pero mi, mi, mi capacidad base es la arte escénicas hacia el teatro entonces ahí no puedo expresarme como quiero si trabajo”*

Conforme con lo expuesto en las bases teóricas de Santamaría, Verdugo, Orgaz, Gómez y Jordán de Urríes (2012), el lugar de trabajo es donde mayor tiempo pasan las personas, el impacto que éste tiene en su vida puede ser positivo o negativo y esto dependerá de las preferencias e intereses de las personas. Por esto es determinante que los programas de formación laboral tengan ofertas de trabajo atractivas y diversas, permitiendo que las PcD Intelectual accedan a un abanico de opciones y no que elijan un área solo porque no hay más.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y PROYECCIONES DE ESTUDIO**

Con esta investigación logramos identificar barreras y facilitadores que influyen en la inclusión laboral de las PcD Intelectual desde que se forman laboralmente hasta que están insertas en un trabajo, todo esto para poder llegar a lograr una inclusión efectiva en donde las personas accedan, permanezcan y progresen en un empleo. A raíz de la identificación de barreras y facilitadores que se encontraron a lo largo de la investigación, se considera relevante dar a conocer cuales son los desafíos y oportunidades de mejora que podrían implementar las organizaciones de intermediación laboral, las escuelas especiales y tomarlas en consideración para modificar las políticas públicas del país que abordan la inclusión laboral.

De acuerdo a los relatos obtenidos en el estudio realizado, identificamos que es un desafío para las Políticas Intersectoriales y Políticas Públicas de Educación en Chile actualizar los documentos, decretos y normativas vinculadas a la formación laboral en las escuelas especiales. Los resultados de la investigación evidencian que cada escuela ha asumido una responsabilidad al encargarse de incluir a sus estudiantes en las empresas, sin que esto sea una obligatoriedad dada por una Política Pública.

Son las escuelas las que se encargan de tomar decisiones respecto a lo que se realiza en el proceso de indagación del mercado, distribución a talleres laborales, proceso de inclusión laboral, seguimiento y acompañamiento; es decir, cada una de ellas implementa lo que cree es mejor para sus estudiantes. Por estas razones se destaca como una fortaleza para la inclusión laboral que las escuelas especiales consideren lo planteado por Verdugo y Schalock (2013) para la transición de la vida adulta activa de las PcD Intelectual. Sin tener un lineamiento claro desde el ministerio, estas realizan sus propios esfuerzos para enseñar habilidades sociolaborales, comunicativas y socioemocionales, proporcionando un acompañamiento y seguimiento a las PcD Intelectual durante el proceso para lograr, en la medida de lo posible, una inclusión laboral efectiva.

Esta fortaleza es reforzada por las PcD Intelectual en las entrevistas, quienes indican que la escuela además de guiarlos a través del proceso de inclusión laboral, les aportó a su crecimiento social mejorando sus habilidades para establecer relaciones personales con otros, para sentirse más seguros de sí mismos, para tener mayor autonomía, realizar el trámite para la credencial de discapacidad, tomar

decisiones respecto a su proyecto de vida personal y profesional, entre otros aportes cualitativos que son significativos para la transición a la vida adulta activa de cualquier persona con discapacidad, pues no debemos olvidar que los talleres laborales son un medio para el desarrollo de una persona pero no un fin en sí mismo.

Dicho esto, el rol que desempeñan las escuelas especiales como microsistema (Bronfenbrenner, 1987) es fundamental para la inclusión social y laboral de las PcD Intelectual. Desde nuestro rol como educadoras diferenciales y los resultados obtenidos, consideramos que la implementación de la Ley 21.015 y su impacto en la inclusión laboral tiene directa relación con la formación laboral que realizan las escuelas especiales. La Ley por sí sola no contribuye a generar cambios, pues para que esta funcione se necesita que todos los actores involucrados contribuyan: escuelas especiales con formación laboral, organizaciones de intermediación laboral, empresas que deben cumplir con la Ley y PcD Intelectual (quienes desde el sustento teórico son las menos incluidas a nivel nacional e internacional).

La formación laboral resulta determinante en la implementación de la Ley porque para que las PcD intelectual que han ingresado a trabajar a través de la inclusión laboral puedan permanecer y progresar en su puesto de trabajo, estas deben contar con herramientas, habilidades y competencias que están dadas por el proceso formativo entregado por las escuelas especiales.

Al investigar las áreas en que las escuelas especiales focalizan su formación en el ámbito laboral, de un total de 6 áreas ofrecidas como alternativas de selección, las escuelas participantes responden que entregan máximo 3 alternativas de trabajo. Esto evidencia una escasa oferta laboral de formación, generando una restricción en las posibilidades de elección de las PcD Intelectual. No se conocen las razones de porqué ofrecen sólo esta cantidad, no obstante, entendemos que muchas de las limitaciones que tienen las escuelas se deben a la falta de recursos económicos o de empresas que quieran trabajar en conjunto con los establecimientos para incluir laboralmente a las PcD Intelectual.

Con la información obtenida, la escuela como ente que participa en la inclusión laboral a través de la formación necesita mejorar sus prácticas para que la

preparación de las PcD Intelectual sea adecuada a los perfiles laborales que se requieren en el mercado, proporcionando herramientas que sean facilitadoras del proceso. Para ello se presenta como una oportunidad de mejora que los programas laborales se actualicen en la selección y distribución de talleres según las áreas de trabajo que ofrecen más posibilidades de empleo para las PcD Intelectual.

Consideramos que la oferta debiese aumentar para que las PcD Intelectual tengan un abanico de opciones más amplio, este proceso de transición a la vida adulta activa no debe culminar con el acceso a un puesto de trabajo que esté disponible y haya sido reservado por las empresas afectas a la ley 21.015, sino que debe ajustarse a los intereses, motivaciones personales y habilidades que tiene la persona (Ramírez, Hernández, y Dorrego, 2014), pues desde estos surgen los perfiles laborales que tiene cada una de ellas (Chilevalora, s.f).

La Fundación ConTrabajo (2023) indica que un 19,3% de los términos de contrato se deben a renuncias, si bien no se conocen todas las causas de las renuncias, se infiere que una de las razones es que al realizar la colocación laboral de los estudiantes no se consideren los intereses y preferencias que éstos tienen, pues cómo analizamos en la discusión de resultados, los criterios de distribución representan una barrera que requiere ser eliminada para progresar en prácticas inclusivas centradas en las elecciones de las PcD Intelectual, debido a que son ellos quienes pasarán la mayor parte de su día en ese puesto de trabajo. Todo esto, considerando que el 23,3% de las PcD que participan en el mercado declaran estar insatisfechas con su empleo actual o el último trabajo que tuvieron (Ministerio de desarrollo social social y familia, 2022).

La Ley está permitiendo que las PcD Intelectual después de su egreso de las escuelas especiales puedan acceder a una continuidad efectiva en el mundo laboral, sin embargo, el 1% de puestos de trabajo que deben reservar las empresas para PcD es insuficiente si consideramos que las escuelas en sus discursos declaran que el máximo de estudiantes que logran una inclusión laboral efectiva es del 20% lo que nos parece una cobertura muy baja para la población total de sus estudiantes.

El acceso, participación, permanencia y progreso en el mundo laboral es fundamental para el desarrollo de la calidad de vida de las personas, dado que entrega estabilidad económica, independencia, autonomía y favorece el desarrollo de la autodeterminación, aumentando las posibilidades que tienen las PcD Intelectual de tomar el control de sus vidas considerando sus metas y proyectos tanto personales como profesionales (Santamaría, Verdugo, Orgas, Gómez y Jordán de Urríes, 2012). Dicho esto, identificar y analizar las barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de las PcD Intelectual desde su formación y transición a una vida adulta activa considerando la implementación de la Ley 21.015 permite determinar desafíos y oportunidades de mejora que favorecen el desarrollo de nuevas formas de trabajo para las instituciones que trabajan en la formación y preparación de PcD Intelectual:

#### **Desafíos:**

- En relación a la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual, la investigación revela que las mujeres son menos incluidas y presentan mayores barreras de acceso, permanencia y progreso. La disparidad de género se presenta como un desafío, debido a la discrepancia que existe entre la estadística entregada por las empresas respecto a la inclusión efectiva de mujeres (50%), versus los datos entregados por las escuelas (33%) y los obtenidos en la investigación teórica de la inclusión laboral de PcD en Perú (45,9%) (Ros, 2017). Se requiere avanzar en políticas que aborden las percepciones y posibles sesgos de género en el ámbito educativo y empresarial. Para avanzar hacia una inclusión equitativa de género, se requiere crear acciones coordinadas entre las escuelas, empresas y la sociedad en general. Esto implica crear programas de paridad de género en la población con discapacidad intelectual, establecer políticas que promuevan la equidad de oportunidad y proporcionar apoyos específicos que permitan derribar las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad intelectual en el camino hacia una inclusión laboral efectiva. Trabajar esta temática a nivel país se transforma en una oportunidad para construir un entorno laboral más inclusivo para todas las personas, independiente de su género.

- Dada la inconsistencia encontrada entre lo declarado por las organizaciones entre las áreas de trabajo con mayor posibilidad de inclusión laboral versus la oferta de talleres laborales que entregan las escuelas especiales, se presenta como un desafío que ambos agentes generen mecanismos de comunicación para desarrollar un trabajo articulado con las empresas y activar redes de apoyo que favorezcan una inclusión laboral efectiva para las PcD Intelectual, dado que la Ley 21.015 no asegura la permanencia ni el progreso en un puesto de trabajo, solo el acceso a este.
- De acuerdo con los relatos de las PcD intelectual entrevistadas, se presenta como un desafío implementar programas de capacitación enfocadas en el desarrollo de habilidades técnicas específicas que se vinculan con las tareas que deben desarrollar (Ley 20.422, 2010).
- De las declaraciones obtenidas por las empresas surge el desafío de implementar programas de capacitación y sensibilización a los compañeros/as de trabajo de las PcD Intelectual, para derribar mitos y prejuicios que generan sesgos en la sociedad y afectan las percepciones que existan sobre el desempeño que puede llegar a desarrollar las PcD Intelectual en la empresa. Los antecedentes obtenidos en la literatura revisada sobre la inclusión laboral peruana, nos indica que las empresa que tienen PcD contratadas consideran una desventaja que estas se encuentren incluidas porque generan costos cuando se requiere modificar las instalaciones y se debe invertir en capacitar al resto del personal para eliminar barreras de discriminación. Por otro lado, las empresas que no tienen contratadas PcD indican que el tener estas personas dentro de la empresa significaría una baja en la productividad, siendo la inclusión laboral de estas desfavorable para su funcionamiento (Velarde, Llinas, y Barboza, 2018).
- Las escuelas y organizaciones declaran que existe un gran desconocimiento por parte de los empresarios respecto a la discapacidad. Es un desafío para las empresas tener un profesional adecuado, que se encuentre capacitado y esté comprometido con el acompañamiento y seguimiento de la PcD

Intelectual; procurando que los apoyos entregados se ajusten a sus necesidades y características, pues las PcD intelectual entrevistadas declaran que las ayudas propiciadas dentro de la empresa son fundamentales para poder desenvolverse y confiar en su trabajo.

- Se identifica un desafío en la Ley 21.015 de inclusión laboral, abordar las causas que originan los despidos de las PcD contratadas. Desde la implementación de la Ley, aún es un terreno desconocido el por qué los empleadores desvinculan a estos trabajadores. Resulta importante determinar si son razones fundadas en necesidades de la empresa o se relacionan con barreras de discriminación. Como investigadoras, creemos que es primordial que la normativa regule este proceso y sancione a aquellas empresas que sólo contratan PcD para cumplir con la Ley y evitar la multa.
- Durante la investigación se descubrió que una gran cantidad de microempresarios de pequeñas y medianas empresas incluían laboralmente a PcD Intelectual. Por lo mismo, podría ser un desafío para la Política Pública hacerse cargo y proporcionar incentivos a aquellas empresas que tienen menos de 100 trabajadores y abren puestos de trabajos para realizar inclusión laboral.

#### **Oportunidades:**

- De los hallazgos encontrados, destaca la preocupante realidad: sólo el 50% de las escuelas especiales participantes reconoce la importancia de incorporar la enseñanza y aprendizaje de las tecnologías. Se presenta como una oportunidad de mejora que se dé prioridad a la enseñanza del uso de tecnologías, tales como maquinarias técnicas, plataformas y recursos tecnológicos, uso de celular, entre otros.

Las tecnologías no son simples herramientas prácticas, sino también un recurso que ha llegado para transformar la vida cotidiana de todas las personas. Esta brecha entre la realidad tecnológica y la percepción de las escuelas especiales, subraya la necesidad de replantear estrategias, metodologías y políticas públicas que aseguren una integración efectiva de las tecnologías en el proceso educativo de las PcD Intelectual.

Se requiere dialogar de manera urgente cómo adaptar y compatibilizar la formación laboral en el diseño de los programas de las escuelas, para alinearse con las demandas de un mundo cada vez más digital. Tomar acciones para dar respuesta a esta oportunidad de mejora podría abrir nuevos campos laborales y favorecer la inclusión de PcD en aquellas empresas que deben cumplir con la Ley 21.015 y pertenezcan a áreas de trabajo asociadas a estas habilidades.

- Una oportunidad de mejora que consideramos fundamental es que las organizaciones gubernamentales que se encargan de regular y garantizar el acceso, permanencia y progreso de las PsD y PcD al mundo laboral, trabajen en conjunto con las escuelas especiales y las organizaciones de intermediación laboral. Para lograr esto debieran desarrollar mecanismos de control que actualicen constantemente las áreas laborales más demandadas en el mercado y que brindan posibilidades de inclusión a las PcD Intelectual a través de un estudio de campo.
- Cabe destacar que para las escuelas especiales encuestadas, la lectura y la escritura sólo representa ser una enseñanza importante para el 50% de las escuelas, mientras que para un 33% lo consideran muy importante. Por esta razón es una oportunidad de mejora para la formación laboral que se le de una alta prioridad a la enseñanza de la lectura y escritura en las escuelas especiales, ya que son habilidades que el Mineduc declara como fundamentales y transversales a todas las dimensiones de la vida de las PcD intelectual (AAIDD, 2010).
- Tomando en cuenta que las formas en que las escuelas especiales afirman evaluar el desarrollo de estas habilidades son diversas: pautas, rúbricas, protocolos, evaluaciones de desarrollo en procesos de adaptación y test de VINELAND, se presenta como una oportunidad de mejora trascendental que existan determinados acuerdos mediante normativas para que la evaluación de éstas tenga una base común para las escuelas y desde ahí realicen ajustes necesarios según las características y necesidades de cada proceso de inclusión laboral.

La familia es una variable que no se contempló al inicio de la investigación y resultó ser fundamental para el proceso de transición a la vida adulta activa de las PcD Intelectual. Según las escuelas especiales, organizaciones de intermediación laboral y PcD Intelectual entrevistadas, la familia es la principal red de apoyo de las PcD, por lo que su participación en la formación e inclusión laboral de las personas puede significar un desafío o una oportunidad de mejora (Bronfenbrenner, 1987).

Se observó el desafío de las familias de fortalecer el trabajo junto con las escuelas especiales, donde se espera que sean parte del proceso de formación de habilidades necesarias para la vida adulta de las PcD Intelectual y evitar la infantilización y victimización hacia ellos, ya que esto puede llegar a generar una barrera de acceso al empleo.

Dicho esto la oportunidad de mejora que se presenta para el trabajo familia-escuela es que el establecimiento proporcione programas y/o talleres de sensibilización familiar donde se aborden estereotipos y mitos que tiene la sociedad en términos de discapacidad, trabajar en la aceptación y comprensión de la PcD Intelectual, abordar las expectativas que tiene la familia y generar espacios donde puedan conocer historias de otras familias y PcD Intelectual que han experimentado procesos de inclusión laboral exitosa para que puedan conocer ejemplos tangibles de cómo el rol y el apoyo familiar marca una gran diferencia en la inclusión laboral efectiva y calidad de vida de una persona (Verdugo y Schalock, 2013).

En conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación respaldan la hipótesis planteada, confirmando la existencia de barreras y facilitadores en la formación y el proceso de inclusión laboral de PcD Intelectual. Estos hallazgos no solo proporcionan una comprensión más profunda de los obstáculos que enfrentan las PcD Intelectual al buscar empleo, sino que también identifican áreas específicas que requieren atención y acción. La identificación de desafíos específicos y oportunidades de mejora emergentes derivadas de la investigación, ofrece un campo de estudio que aporta al desarrollo de estrategias y Políticas Públicas que busquen eliminar las barreras existentes, tanto en la formación laboral, como en la implementación de la Ley en las empresas de 100 o más trabajadores.

La revisión de la literatura destaca la disparidad en el número total de empresas y aquellas que cumplen con la obligaciones de la Ley 21.015. Al año 2020 de 11.982 empresas que debían cumplir la Ley, a esa fecha solo un 34% (4.111) cumplió la normativa; durante este año el cumplimiento muestra una tendencia a la baja (32%) (Fundación ConTrabajo, 2020). Estos datos revelan la necesidad de mejorar los mecanismos de fiscalización y regulación en las empresas con 100 o más trabajadores, dado que la brecha entre las expectativas de la Ley y su implementación, subraya la importancia de abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades de mejora identificadas.

Es trascendental destacar que mejorar la inclusión laboral de PcD Intelectual no solo es un imperativo ético, sino también una inversión que permite construir los cimientos de una sociedad más equitativa. La efectividad de la inclusión laboral requiere ser medida no solo por el acceso inicial al puesto de trabajo, sino también por la permanencia a largo plazo en la empresa y las oportunidades de progresar profesionalmente. La transición a la vida adulta activa debe ser el principal foco que tenemos como educadoras diferenciales al trabajar en el nivel de formación laboral, y esta se obtiene cuando las PcD intelectual logran desenvolverse eficientemente en diversos aspectos de su vida personal, incluyendo el ámbito laboral.

Desde nuestro rol como educadoras diferenciales y los resultados obtenidos, consideramos que la implementación de la Ley 21.015 y su impacto en la inclusión laboral tiene directa relación con la formación laboral que realizan las escuelas especiales. La Ley por sí sola no contribuye a generar cambios, pues para que esta funcione se necesita que todos los actores involucrados contribuyan. Creemos que es un desafío para las Políticas Públicas y Políticas Intersectoriales actualizar las normativas y decretos vinculados a la formación laboral, con leyes que generen oportunidades dejando de lado la mirada asistencialista e infantilizadora de la discapacidad. Para ello, se requiere que el MINEDUC se potencie con otros ministerios y organismos para asegurar que la enseñanza que se está llevando a cabo en las escuelas sea pertinente a los intereses de las PcD Intelectual y al mismo tiempo, responda a los perfiles laborales que se ofertan.

Para lograr una inclusión laboral efectiva con acceso, permanencia y progreso, también se requiere que las PcD Intelectual que han ingresado a trabajar a través de la inclusión laboral desde la implementación de la Ley, deben tener las herramientas necesarias que les permitan estar y sentirse preparadas para ingresar a los puestos de trabajo, y estas herramientas están dadas por el proceso formativo. Por esta razón, existe una necesidad de crear un puente sólido entre la educación de las PcD Intelectual y las oportunidades de inclusión laboral reales que hay en el mercado, generando redes entre los actores involucrados en el proceso. Esta última etapa del ciclo formativo es fundamental, porque se inicia el proceso de transición a la vida adulta activa y esta debe ser el principal foco que tenemos como educadoras diferenciales al trabajar en el nivel de formación laboral, pues como se declara en nuestro perfil de egreso, debemos encargarnos de diseñar proceso de aprendizaje que desarrollen habilidades y competencias sociolaborales que incluyen habilidades sociales, prácticas instrumentales y superiores que permitan alcanzar, desde una mirada ecológico funcional un desarrollo óptimo en los diferentes ambientes en que se desenvuelve la personas.

Para finalizar, tal como se nos ha enseñado a lo largo de nuestra línea formativa, tenemos que preparar a la persona durante todo su ciclo vital y es fundamental encargarnos de aportar a la eliminación de barreras que impidan que la PcD Intelectual tenga una vida adulta activa, para que su desarrollo laboral no culmine con su educación en la escuela, sino que éstas permanezcan a largo plazo en las empresas, accedan a las prestaciones que posibilita la antigüedad laboral y mejoren su calidad de vida para cubrir todas sus necesidades y alcanzar un bienestar que los acompañe tanto en la adultez como en una vejez digna.

### ***Proyecciones e ideas futuras***

En relación a lo profundizado en la investigación, existen muchos desafíos que abordar por la normativa chilena para dar respuesta efectiva a la inclusión laboral de PcD Intelectual y asegurar el acceso, permanencia y progreso. Entre las proyecciones de desprenden las siguientes preguntas:

- La ley establece que empresas con 100 o más trabajadores, deben cumplir con la obligatoriedad del 1% de reserva de puestos de trabajos para las PcD pero ¿qué pasa con las empresas con menos de 99 trabajadores?
- Vinculado a la transición a la vida adulta activa y las opciones de salidas flexibles al empleo ¿Qué pasa con las políticas públicas que incentivan el emprendimiento de las PcD Intelectual?
- Considerando que el rango etario de ésta investigación es entre 18 a 32 años ¿Qué pasa con las PcD Intelectual que tienen 33 o más años?
- Las PcD Intelectual que se insertaron antes de la ley: ¿Qué cambios han identificado al estar trabajando desde antes de la promulgación de la Ley 21.015?
- ¿Qué pasa con las PcD Intelectual que están en educación regular? ¿Cómo es que ellas logran una inclusión efectiva en donde accedan, permanezcan y progresen dentro de un puesto de trabajo?
- ¿Por qué no ampliar la obligatoriedad a todas las empresas para asegurar una mayor cobertura de PcD Intelectual que puedan acceder al mercado laboral? Considerando que el cumplimiento de la Ley es muy bajo.



## Referencias bibliográficas.

- Álvarez, A., Carrasquilla, K., y Pérez, M. (2016) Perfiles laborales. Un método para facilitar la inclusión laboral. En Z. Moreno (Ed.), *II Congreso internacional. Estudios en organizaciones públicas, privadas y sociales en América Latina y El Caribe* (pp. 110-123) REOALCel Red Académica Internacional de Estudios Organizacionales en América Latina, el Caribe e Iberoamérica. [https://www.researchgate.net/publication/309180624\\_MEMORIAS\\_II\\_CONGRESO\\_INTERNACIONAL\\_ESTUDIOS\\_EN\\_ORGANIZACIONES\\_PUBLICAS\\_PRIVADAS\\_Y\\_SOCIALES\\_EN\\_AMERICA\\_LATINA\\_Y\\_EL\\_CARIBE](https://www.researchgate.net/publication/309180624_MEMORIAS_II_CONGRESO_INTERNACIONAL_ESTUDIOS_EN_ORGANIZACIONES_PUBLICAS_PRIVADAS_Y_SOCIALES_EN_AMERICA_LATINA_Y_EL_CARIBE)
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. [Universidad de Lima]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. AAIDD. (2011). *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. (M. A. Verdugo, Trad.). Alianza Editorial. (Obra original publicada en 2010)
- Bolsa Nacional de Empleo. (s.f). *Listado OMIL*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Recuperado el 13 de diciembre del 2023 de <https://www.bne.cl/listado-omil>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados* (1a ed.). Ediciones Paidós. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18032>
- Castillo, J. (2022). *Todo lo que tienes que saber sobre fiscalización y sanciones por no cumplir la Ley de Inclusión Laboral*. ConTrabajo. Consultado el 9 de junio de 2023, de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/sanciones-Ley-inclusion-laboral/>
- Cámara de Diputadas y Diputados. (s.f.). *Proyecto de Ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión*. Consultado el 10 de junio de 2023, de

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBoletin=12618-13>

Causas, D. (s.f). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*.  
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24762w/Definiciondelasvariables.enfoqueytipodeinvestigacion.pdf>

CEPAL. (2004). Políticas y políticas públicas. CEPAL, (95). 1-32.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/6085-politica-politicas-publicas>

CEPAL (2020). *Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://hdl.handle.net/11362/45728>

ChileValora. (s.f.). *Catálogo de Perfiles Laborales*. Consultado el 8 de junio de 2023, de  
<https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesList.html?limpiarFiltros#>

Constitución Política de la República de Chile [CPR.]. Art. 16. 24 de octubre de 1980 (Chile).

Decreto N° 83/2015. Ministerio de Educación, junio de 2015.  
<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/Decreto-83-2015.pdf>

Decreto exento N° 87/1990. Ministerio de Educación, 05 de marzo de 1990.  
<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304231709370.DecretoN87.pdf>

Dirección del Trabajo. (2023). *Código del Trabajo*, de  
[https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf)

Dirección del Trabajo. (s.f.). Modernización Institucional. Consultado el 10 de junio del 2021, de  
<https://www.dt.gob.cl/porta/1626/w3-propertyvalue-22738.html#:~:text=El%201%20de%20octubre%20de,micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas%20empresas.>

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Quiénes somos*. Consultado el 10 de junio del 2023, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-81298.html>

Ducon, J. y Cely, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1). 28-36. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16>

Durán, A.L.(2017). Principales enfoques del análisis de políticas públicas que tienen una variable explicativa predominante. Serie Creación n° 25. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Centro de Investigación Sobre Educación Superior CIES - USS; Santiago. <http://materialesdocentes.uss.cl/wp-content/uploads/2018/08/Documento-de-trabajo-n-25.pdf>

Flores, T. (2015): «Qué es una Política Pública». Observatorio de Gobierno y Políticas Públicas. Consultado el 06 de junio de 2023, de <https://politicapublica.cl/definicion-de-politica-publica/>

Fundación ConTrabajo. (2020). *Informe de evolución Ley 21.015. Período enero 2019 a junio 2020*. [Archivo PDF]. <http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=96015>

Fundación ConTrabajo. (2023). *Ley N°21.015 de inclusión laboral. Boletín N°2 Estadísticas*. ConTrabajo, fundación de inclusión laboral. Consultado el 01 de diciembre de 2023, de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/cinco-anos-ley21015-cifras-cumplimiento/>

García, J., Cedeño, M. y Cobacango, L. (2018) Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>

- García, E., Orlando, J y Calle, J. (2018). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *SINAPSIS*, 2(11). <https://doi.org/10.37117/s.v2i11.132>
- Garijo, S., Sanchez, I., González, C., Sánchez, M. y Martorell, A. (2021). Impacto de la formación para el empleo en la calidad de vida de jóvenes con discapacidad intelectual. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 52(4), 51-65. <https://doi.org/10.14201/scero20215245165>
- Gobierno de Chile. (s.f.). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Consultado el 10 de junio de 2023, de <https://www.gob.cl/ministerios/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/>
- Godoy, L., (2021) *¿Qué es la Ley de Inclusión Laboral?*. Fundación ConTrabajo. Consultado el 08 de junio de 2023, de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/guia-resumen-Ley-21015/#razones-fundadas-para-no-contratar-a-un-1-de-trabajadores-con-discapacidad>
- Godoy, M., Meza, M. y Salazar, A. (2004). *Antecedentes históricos, presente y futuro de la educación especial en Chile*. [https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304151210180.doc\\_Antecedentes\\_Ed\\_Especial.pdf](https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304151210180.doc_Antecedentes_Ed_Especial.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). Mc Graw Hill Educación.
- INDH. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1018/Convenci%C3%B3n%20personas%20con%20discapacidad?sequence=1>
- Instituto de Seguridad Nacional. (s.f.). *Acerca del Instituto de Seguridad Laboral*. Consultado el 10 de junio del 2023, de <https://www.isl.gob.cl/acerca-del-instituto-de-seguridad-laboral/#instituto>
- Jara, J. (2021). *Discapacidad y mercado laboral: Efecto del grado de dependencia de la discapacidad sobre la participación en Chile*. [Tesis para optar al grado de Magíster, Universidad Alberto Hurtado]

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1vuluANXZ-mN9Ec16S5CdvxgTuoX>  
Vis-

Kraft, M. y Furlong, S. (2004) *Public policy politics analysis and alternatives* (2da ed.). CQ Press.

Ley 20.370 Establece la Ley General de Educación. (17 de agosto de 2009). En Biblioteca Congreso Nacional de Chile.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación. (24 de julio de 2012). En Biblioteca del Congreso Nacional.  
<https://www.bcn.cl/Leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido>

Ley N° 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. (15 de junio de 2017). En Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.  
<https://www.bcn.cl/Leychile/navegar?idNorma=1103997&buscar=Ley%2B21015%2B>

Ley N° 21.327 Modernización de la Dirección del Trabajo. (30 de abril de 2021). En Biblioteca Congreso Nacional de Chile.  
<https://www.bcn.cl/Leychile/navegar?idNorma=1158983>

Ley N° 20.422 Sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. (10 de febrero de 2010). En Biblioteca Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/Leychile/navegar?idNorma=1010903>

López, M. (2022). *En pocas palabras: ¿Qué significa inclusión laboral?*. Fundación ConTrabajo. Consultado el 06 de junio de 2023, de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

Mascareño, A. y Carvajal, F. (2015). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión. *Revista CEPAL*. (116). <https://hdl.handle.net/11362/38800>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Senadis y Senama. (2022). *Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE)*.

[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128\\_Resultados\\_ENDIDE\\_2022\(Poblacion-adulta\).pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Resultados_ENDIDE_2022(Poblacion-adulta).pdf)

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). Participación en el mercado laboral y bienestar de las personas con discapacidad. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_bienestar\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe_sobre_la_situacion_de_bienestar_de_las_personas_con_discapacidad.pdf)

Ministerio de Educación. (2021). *Evidencias. Efectos de la suspensión de clases presenciales en contexto de pandemia por COVID-19.* [https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/05/EVIDENCIAS-52\\_2021.pdf](https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/05/EVIDENCIAS-52_2021.pdf)

Ministerio de Educación. (1994). *Exento N° 300.* <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304051159540.Decreto300.pdf>

Ministerio de Educación. (2015). *Implementación en los Establecimientos Educacionales.* Ministerios de Educación educación especial. Consultado el 14 de diciembre de 2023, de <https://especial.mineduc.cl/implementacion-decreto-83/preguntas-frecuentes/aspecto-generales/>

Ministerio Secretaría General de Gobierno. (s.f.). *Ley antidiscriminación.* Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación. Consultado el 11 de junio de 2023, de <https://observatorio.msgg.gob.cl/Ley-n-20-609/>

Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2019). *Modernización Laboral: Los ejes del proyecto que busca conciliar el trabajo con la familia y promueve la inclusión.* Consultado el 10 de junio de 2023, de <https://msgg.gob.cl/wp/2019/05/02/modernizacion-laboral-los-ejes-del-proyecto-que-busca-conciliar-el-trabajo-con-la-familia-y-promueve-la-inclusion/>

- OMIL. (2022). Oficina Municipal. Consultado el 10 de junio de 2023, de <https://sence.gob.cl/personas/omil#quees>
- OIT y SOFOFA. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. (1era ed.). OIT y SOFOFA. OIT([https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/06\\_EstudioF actores.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioF actores.pdf))
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación*, 6(2), 145-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467746230007>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_830414.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Chile*. Consultado el 11 de junio de 2023. <https://www.ilo.org/santiago/pa%C3%ADses/chile/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *ChileValora, Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales*. Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 11 de junio de 2023, de <https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/chilevalora-comisi%C3%B3n-sistema-nacional-certificaci%C3%B3n-competencias-laborales#:~:text=Su%20misi%C3%B3n%20es%20aumentar%20las,capacitaci%C3%B3n%20laboral%20basada%20en%20competencias>.
- Quintana, M. Y Barrera, D. (2013). Estrategias para favorecer el acceso, progreso y mejoramiento de la trayectoria socio-laboral. *Guía: Educación para la transición: Orientaciones técnico-pedagógicas y de gestión institucional para favorecer la Transición hacia una Vida Adulta Activa de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad cronológica* (Edición, pp. 165-173). <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/567>

- Ramírez, Hernández, y Dorrego. (2014). Una experiencia de la teoría de la formación laboral en los diferentes niveles educativos. *Revista Didasc@lia: D&E*, V(4), 121-130. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6579051.pdf>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Red Incluye. (2014). *Manual de aplicación. Análisis de puesto de trabajo*. <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-la-frontera/trabajo-social/analisis-de-puesto-de-trabajo-red-incluye/14320142>
- Ros, M. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España*. [Doctorado en Administración y Dirección de Empresas]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250364>
- San Martín, C., Rogers, P., Troncoso, C. y Rojas, R. (2020). Camino a la Educación Inclusiva: Barreras y Facilitadores para las Culturas, Políticas y Prácticas desde la Voz Docente. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. (14)2, 191-211. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000200191>
- Santamaría, M., Verdugo, M., Orgaz, B., Gómez, L. y Jordán de Urríes, F. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43 (2)(242), 46 - 6. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/11/Calidad-de-vida-percibida-por-trabajadores-con-discapacidad-intelectual-en-empleo-ordinario.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (s.f). *Catastro de organizaciones de y para personas con discapacidad*. Ministerio de Desarrollo Social. <https://externos.senadis.cl/catastro/>
- SENADIS. (2015). *Glosario*. Consultado el 8 de junio de 2023, de [https://senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre\\_el\\_ii\\_estudio\\_nacional\\_de\\_la\\_discapacidad](https://senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad)
- SENADIS. (2017). *Accesibilidad*. Consultado el 8 de junio de 2023, de <https://www.senadis.gob.cl/pag/167/1236/descripcion>

SENADIS. (2022). Datos Regionales III ENDISC 2022. Consultado el 02 de mayo de 2023, de [https://www.senadis.gob.cl/pag/694/2005/datos\\_regionales\\_iii\\_endisc\\_2022](https://www.senadis.gob.cl/pag/694/2005/datos_regionales_iii_endisc_2022)

SENADIS. (2022). Datos III ENDISC - Región de Antofagasta. Consultado el 04 de mayo de 2023, de [https://www.senadis.gob.cl/pag/703/2016/datos\\_iii\\_endisc\\_region\\_de\\_antofagasta](https://www.senadis.gob.cl/pag/703/2016/datos_iii_endisc_region_de_antofagasta)

SENADIS. (2022). Datos III ENDISC - Región de Aysén. Consultado el 04 de mayo de 2023, de [https://www.senadis.gob.cl/pag/695/2008/datos\\_iii\\_endisc\\_region\\_de\\_aysen](https://www.senadis.gob.cl/pag/695/2008/datos_iii_endisc_region_de_aysen)

SENADIS. (2022). Datos III ENDISC - Región Metropolitana. Consultado el 04 de mayo de 2023, de [https://www.senadis.gob.cl/pag/692/2006/datos\\_iii\\_endisc\\_region\\_metropolitana](https://www.senadis.gob.cl/pag/692/2006/datos_iii_endisc_region_metropolitana)

SENCE. (s.f.). *Quiénes somos: Qué es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*. Consultado el 10 de junio del 2023, de <https://sence.gob.cl/sence/quienes-somos>

SENCE. (s.f.). *Qué hacemos*. Consultado el 10 de junio del 2023, de <https://sence.gob.cl/sence/que-hacemos>

SEP. (2018). Estrategia de equidad e inclusión en la educación básica: para alumnos con discapacidad, actitudes sobresalientes y dificultades severas de aprendizaje, conducta o comunicación. [https://newz33preescolar.files.wordpress.com/2019/01/1lpm\\_equidad-e-inclusion\\_digital.pdf](https://newz33preescolar.files.wordpress.com/2019/01/1lpm_equidad-e-inclusion_digital.pdf)

SEREMI. (2022). *Índice de prioridad social de comunas 2022*. [https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/INDICE-DE-PRIORIDAD-SOCIAL-2022\\_V2.pdf](https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/INDICE-DE-PRIORIDAD-SOCIAL-2022_V2.pdf)

Undurraga, V., Soto, S., Anastasiadis P., Arancibia, J., Cortés, A., Frontaura, C., Fuenzalida, M., González, N., Horst, B., Ingeborg, G., Lagos, C., Larraín, H.,

- Lovera, D., Martorell, K., Osorio, G., Ossa, J., Pavez, M., Peredo, M., Quezada, F., ... Soto, F. (2023). *Anteproyecto de Constitución Política de la República de Chile*.  
<https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2023/06/anteproyecto-WEB.pdf>
- Vargas, C. (2007). Analisis de la políticas pública. *Perspectivas*, (19), 127-136.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453011>
- Velarde, M. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*. XV(1), 115-136.  
<https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/4179/3572>
- Velarde, A., Llinas, X. y Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>
- Verdugo, M., Schalock, R., Arias, B., Gómez L. y Jordán, B. (2013). Discapacidad e Inclusión.  
[https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086\\_Calidad\\_de\\_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf)
- Vidal, E., R., Cornejo V., C., & Arroyo H., L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, (2), 93-102.  
<https://revistace.ucm.cl/article/view/273>
- Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*.  
[https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO27291/Manual\\_Inclusion\\_laboral\\_Andrea\\_Zondek.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO27291/Manual_Inclusion_laboral_Andrea_Zondek.pdf)

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1. Validación de instrumento Escuelas Especiales.**

*Facultad de Ciencias de la Educación  
Pedagogía en Educación Diferencial.*

### **Validación de instrumento Escuelas Especiales**

Estimada,

Somos estudiantes de cuarto año de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián sede Bellavista, Santiago de Chile.

Estamos llevando a cabo un estudio que lleva como nombre "Análisis de la Ley 21.015: Barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile, durante el período 2018 a 2023."

Agradecemos su disposición a colaborar en el proceso de validación de nuestro instrumento dirigido a Escuelas Especiales con programas de formación laboral de las comunas: San Bernardo, El bosque, La Cisterna y Buin.

Previo a la validación, solicitamos completar los siguientes datos:

<b>Nombre</b>	
<b>R.U.N</b>	
<b>Título Profesional</b>	
<b>Estudios Posteriores</b>	
<b>Cargo que desempeña</b>	

Es importante mencionar que se anexará al instrumento el borrador que tenemos de nuestra investigación, el cual ayudará a comprender con mayor especificidad.

Su destacada formación, especialidad y calidad profesional nos hacen solicitarle su gentil cooperación como juez experto para este efecto. Contamos con su colaboración y esperamos que pueda contribuir con nuestro proceso de formación.

Solicitamos firmar el documento en la última página.

Se despiden atentamente,

**Equipo de investigadoras**

*Rain, B. | Aguilar, C. | Lizama, C.*

**Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial**

Lea atentamente las siguientes preguntas, y exprese su opinión respecto de la pertinencia entre los objetivos específicos (OE), las preguntas de investigación y las preguntas elaboradas para el formulario. Responda a cada pregunta escribiendo en el espacio que corresponda una **A**, si aprueba el contenido o una **R** si lo rechaza. Las sugerencias para mejorar un determinado ítem, regístrelas en la casilla correspondiente. Si necesita realizar sugerencias no especificadas para cada pregunta, puede anotarlas en observaciones generales al final del formato.

**A:** Aprueba

**R:** Rechaza

### **Preguntas de investigación**

- a) ¿Los programas de las escuelas especiales con formación laboral son pertinentes a las demandas del mercado laboral?
- b) A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿ésta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD intelectual egresadas de las escuelas especiales en el período 2018 a 2023 en el mercado laboral?
- c) ¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD intelectual en el mercado laboral chileno?

### **Tabla**

La tabla a continuación contiene las preguntas del **formulario** que se realizará a directivos, docentes y profesionales asistentes de la educación que trabajan en Escuelas Especiales en el nivel Formación Laboral.

<b>Preguntas introductorias</b>	
<b>Escuelas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de su escuela (pregunta abierta)</li> <li>2. ¿Cuál es su cargo en la escuela? (selección múltiple)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Director/a</li> <li>b) Jefe/a de UTP</li> <li>c) Profesor/a del nivel de formación laboral</li> <li>d) Terapeuta ocupacional</li> <li>e) Otras</li> </ol> </li> <li>3. ¿Cuál es la dependencia administrativa del establecimiento? (selección múltiple)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Corporación Municipal</li> <li>b) Municipal DAEM</li> </ol> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Particular Subvencionado</li> <li>d) Particular Pagado</li> <li>e) SLEP (Servicios locales de educación pública)</li> </ul>
--	---

### PcD Intelectual: Persona/s con Discapacidad Intelectual

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación de la Ley 21.015 en la inclusión laboral de las PcD Intelectual al mercado laboral chileno.	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Pregunta de cuestionario</b>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	<p>¿Su escuela cuenta con nivel de formación laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta fue afirmativa, ¿Hace cuantos años lo realizan?</li> <li>- Si su respuesta fue negativa, ¿Por qué no cuentan con nivel de formación laboral?</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	<p>¿Cuál o cuáles son los criterios para distribuir a los estudiantes en los talleres laborales? Marque la o las alternativas que se utilizan en su escuela.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Por elección de los estudiantes</li> <li>b) Por las habilidades que tiene él/la estudiante observadas por el profesor/a</li> <li>c) Aleatoriamente</li> <li>d) Por elección de los padres</li> <li>e) Por disponibilidad de cupos</li> </ul>
OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.	<p>¿Qué talleres o módulos laborales se ofrecen en su escuela?</p>
OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.	<p>¿En qué áreas se focaliza la formación laboral que su escuela ofrece a los estudiantes del nivel de formación laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tareas menores: aseo de dependencias, jardinería, recolector de basura, auxiliar de aseo, camarera, lavandería, barrendero, etc.</li> <li>b) Atención al público: aseo de dependencias, jardinería, recolector de basura, auxiliar de aseo, camarera, lavandería, barrendero, etc.</li> <li>c) Alimentación: manipulador de alimentos, ayudante de cocina, panadero, trabajador de comida rápida, pastelero, etc.</li> <li>d) Construcción: carpintero, albañil, pintor, soldador, cerrajero, plomero, obrero, artesano, tornero, etc.</li> </ul>

	<p>e) Líneas de producción: operario en fábrica, líneas de montaje, líneas de fabricación, controlador de línea, operador, etc.</p> <p>f) Área de informática:</p> <p>g) Otros:_____</p>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>En su programa de formación laboral, ¿Se encuentra declarado el proceso de inclusión laboral que realizan con sus estudiantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta fue afirmativa, ¿Quiénes son los encargados de realizar dicho proceso en el contexto educativo?</li> <li>- Si su respuesta fue afirmativa, ¿Cuáles son los pasos que realizan para llevar a cabo el proceso de inclusión laboral?</li> <li>- Si su respuesta es negativa, ¿Por qué no realiza proceso de inclusión laboral?</li> </ul>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cómo realizan el proceso de inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) De manera directa (gestionada por la escuela)</li> <li>b) A través de otras organizaciones que apoyan la inclusión laboral</li> <li>c) Combinando ambas modalidades (directa y con organizaciones)</li> <li>d) No se realiza el proceso de inclusión laboral</li> </ul>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Tienen colaboración interinstitucional con agencias, redes, fundaciones u organizaciones de inclusión que apoyan la inclusión laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sí</li> <li>b) No</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta fue afirmativa, especifique cuáles: (pregunta abierta)</li> <li>- Si su respuesta fue negativa, especifique por qué no lo realizan: (pregunta abierta)</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles son las áreas laborales donde hay más posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Por qué cree que son las áreas que declaró anteriormente?</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles son las áreas laborales donde hay menos posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Por qué cree que son las áreas que declaró anteriormente?</li> </ul>

<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cuáles son las habilidades de conducta adaptativa que se priorizan los programas de formación laboral para estudiantes con discapacidad intelectual?</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p> <p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cómo evalúan el progreso de los estudiantes en el desarrollo de habilidades de conducta adaptativa y su preparación para el mundo laboral?</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, si nos referimos a las Personas con Discapacidad Intelectual (PcD Intelectual) ¿Quiénes logran una inclusión laboral efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hombre</li> <li>b) Mujer</li> <li>c) No binario</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, ¿Qué rango etario de personas con discapacidad intelectual logran una inclusión laboral efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 18 - 21 años</li> <li>b) 22 - 25 años</li> <li>c) 26 - 29 años</li> <li>d) 30 - 32 años</li> </ul>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>Considerando a los estudiantes con discapacidad intelectual que logran las competencias sociolaborales ¿Cuál es el % de estudiantes que egresan de su escuela e ingresan a un empleo en el mercado laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 0% a 20%</li> <li>b) 21% a 40%</li> <li>c) 41% a 60%</li> <li>d) 61% a 80%</li> <li>e) 81% a 100%</li> <li>f) No se cuenta con la información</li> </ul>

<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cuál es el % de estudiantes con discapacidad intelectual que egresan de su escuela y trabajan en empleos relacionados con su formación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 0% a 20%</li> <li>b) 21% a 40%</li> <li>c) 41% a 60%</li> <li>d) 61% a 80%</li> <li>e) 81% a 100%</li> <li>f) No se cuenta con la información</li> </ul>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cuáles son las habilidades que les enseñan a los estudiantes para lograr una adecuada inclusión laboral? (habilidades básicas, instrumentales y superiores).</p>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cuáles son las competencias sociolaborales que consideran fundamentales para lograr una adecuada inclusión laboral?</p>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>Su escuela al elaborar los programas laborales, ¿ha indagado en los requerimientos del mercado laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sí</li> <li>b) No <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta es afirmativa, ¿Qué requerimientos del mercado laboral han considerado?</li> <li>- Si su respuesta es negativa, especifique los motivos.</li> </ul> </li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p> <p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Realizan seguimiento de los egresados?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sí</li> <li>b) No <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta es afirmativa, ¿Quién o quiénes son los encargados de realizar el seguimiento en su escuela?</li> <li>- Si su respuesta es afirmativa ¿Cómo se realiza el seguimiento en su escuela?</li> <li>- Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuánto dura el seguimiento a los egresados en su escuela?</li> </ul> </li> </ul>

<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p> <p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>Considerando la preparación para el mundo laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual: Seleccione el nivel de importancia que tienen en su escuela sobre las siguientes afirmaciones. En relación a las habilidades de la Conducta Adaptativa en la Escuela Especial el estudiante debe aprender sobre:</p> <p>Habilidades prácticas de la Conducta Adaptativa:  Marca el nivel de importancia de 1 a 7, siendo 1 nada importante y 7 muy importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuidado persona e higiene personal</li> <li>- Hábitos alimenticios</li> <li>- Transporte independiente</li> <li>- Competencias profesionales</li> <li>- Uso de tecnologías</li> <li>- Uso del teléfono</li> <li>- Uso del dinero</li> <li>- Horario y rutinas</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p> <p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>Considerando la preparación para el mundo laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual: Seleccione el nivel de importancia que tienen en su escuela sobre las siguientes afirmaciones. En relación a las habilidades de la Conducta Adaptativa en la Escuela Especial el estudiante debe aprender sobre:</p> <p>Habilidades conceptuales de la Conducta Adaptativa:  Marca el nivel de importancia de 1 a 7, siendo 1 nada importante y 7 muy importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lenguaje comprensivo</li> <li>- Lenguaje expresivo</li> <li>- Comprensión auditiva</li> <li>- Lenguaje corporal</li> <li>- Comunicación no verbal</li> <li>- Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación</li> <li>- Lectura y escritura</li> <li>- Manejo del concepto de dinero</li> <li>- Manejo de operatorias matemáticas básicas</li> <li>- Manejo de unidades de medición</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral</p> <p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del</p>	<p>Seleccione el nivel de importancia que tienen en su escuela sobre las siguientes afirmaciones. Considerando las habilidades de la Conducta Adaptativa en la Escuela Especial el estudiante debe aprender sobre:</p> <p>Habilidades sociales de la Conducta Adaptativa:  Marca el nivel de importancia de 1 a 7, siendo 1 nada importante y 7 muy importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autorregulación emocional</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Planificación de tareas a corto plazo</li> </ul>

mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de tareas a largo plazo</li> <li>- Tomar decisiones complejas</li> <li>- Resolución de problemas de la vida diaria</li> <li>- Relaciones personales</li> <li>- Evitar la victimización</li> <li>- Seguimiento de normas y reglas</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	De todos los apoyos que realizan en su escuela, ¿Cuál o cuáles consideran que son los más efectivos para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	<p>Según su experiencia y criterio personal ¿Cree que la Ley de Inclusión laboral 21.015 ha favorecido la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Justifique su respuesta</li> </ul>

### **Link formulario Inclusión laboral: Escuelas especiales**

<https://forms.office.com/r/nnXPhu5nE6?origin=lprLink>

*Todas las preguntas del cuestionario fueron obligatorias para la muestra. Se ha quitado la obligatoriedad de responder para facilitar la navegación por el formulario.*

## **ANEXO 2. Validación de instrumento Empresas.**

*Facultad de Ciencias de la Educación*

**Validación de instrumento Empresas**

Estimada,

Somos estudiantes de cuarto año de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián sede Bellavista, Santiago de Chile.

Estamos llevando a cabo un estudio que lleva como nombre "Análisis de la Ley 21.015: Barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile, durante el período 2018 a 2023."

Agradecemos su disposición a colaborar en el proceso de validación de nuestro instrumento dirigido a 5 empresas de la Región Metropolitana con 100 o más trabajadores, quiénes, obligatoriamente deben cumplir con la Ley 21.015.

Previo a la validación, solicitamos completar los siguientes datos:

<b>Nombre</b>	
<b>R.U.N</b>	
<b>Título Profesional</b>	
<b>Estudios Posteriores</b>	
<b>Cargo que desempeña</b>	

Es importante mencionar que se anexará al instrumento el borrador que tenemos de nuestra investigación, el cual ayudará a comprender con mayor especificidad.

Su destacada formación, especialidad y calidad profesional nos hacen solicitarle su gentil cooperación como juez experto para este efecto. Contamos con su colaboración y esperamos que pueda contribuir con nuestro proceso de formación.

Solicitamos firmar el documento en la última página.

Se despiden atentamente,

**Equipo de investigadoras**

*Rain, B. | Aguilar, C. | Lizama, C.*

**Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial**

Lea atentamente las siguientes preguntas, y exprese su opinión respecto de la pertinencia entre los objetivos específicos (OE), las preguntas de investigación y las preguntas elaboradas para el formulario. Responda a cada pregunta escribiendo en el espacio que corresponda una **A**, si aprueba el contenido o una **R** si lo rechaza. Las sugerencias para mejorar un determinado ítem, regístrelas en la casilla correspondiente. Si necesita realizar sugerencias no especificadas para cada pregunta, puede anotarlas en observaciones generales al final del formato.

**A:** Aprueba

**R:** Rechaza

### **Preguntas de investigación**

- a) ¿Los programas de las escuelas especiales con formación laboral son pertinentes a las demandas del mercado laboral?
- b) A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿ésta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD intelectual egresadas de las escuelas especiales en el período 2018 a 2023 en el mercado laboral?
- c) ¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD intelectual en el mercado laboral chileno?

### **Tabla**

La tabla a continuación contiene las preguntas del **formulario** que se realizará a gerente de tienda, jefe y/o gerente de recursos humanos, supervisores o jefe de área que trabajan en Empresas de 100 o más trabajadores.

<b>Preguntas introductorias</b>	
<b>Empresas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de su empresa (pregunta abierta)</li> <li>2. ¿Cuál es su cargo en la empresa? (pregunta abierta)</li> <li>3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empresa? (pregunta abierta)</li> <li>4. Seleccione el tipo de empresa en la que trabaja (selección múltiple)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Nacional de carácter privada</li> <li>b) Nacional de carácter pública</li> <li>c) Internacional de carácter privada</li> <li>d) Internacional de carácter pública</li> </ol> </li> <li>5. Seleccione el tamaño de su empresa (selección múltiple)</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Medianas empresas con 100 a 199 trabajadores</li> <li>b. Grandes empresas con 200 o más trabajadores</li> </ul>
--	---

**PcD Intelectual:** Persona/s con Discapacidad Intelectual

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación de la Ley 21.015 en la inclusión laboral de las PcD Intelectual al mercado laboral chileno.	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Pregunta de cuestionario</b>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿Cuál es el total de Personas con Discapacidad Intelectual (PcD Intelectual) que tiene contratadas?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿Qué modalidad de empleo ofrecen a las PcD Intelectual? <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Empleo con apoyo</li> <li>b) Empleo independiente</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿Qué modalidad de empleo ofrecen a las PcD Intelectual? <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Colocación individual</li> <li>b) Enclave</li> <li>c) Equipo de trabajo móvil</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿La empresa cuenta con accesibilidad universal?(dispone de rampa, ascensor en todos los pisos, entre otros). <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sí</li> <li>b) No</li> <li>- Si su respuesta es afirmativa, especifique cuáles:</li> <li>- Si su respuesta es negativa, especifique los motivos:</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿Su empresa emplea Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para facilitar la inclusión laboral de PcD Intelectual? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta es afirmativa ¿Cuáles son las tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que utilizan?</li> <li>- Si su respuesta es negativa, mencione el motivo.</li> </ul>

<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>¿Qué puestos de trabajo ofrece su empresa a la PcD Intelectual con el 1% de reserva obligatorio que estipula la Ley 21.015?</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>¿Los puestos de trabajo que se ofrecen para PcD Intelectual permiten un crecimiento, movilidad o ascenso laboral?</p> <p>a) Sí b) No</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuáles son las opciones de crecimiento laboral que tienen las PcD Intelectual que trabajan en la empresa?</li> <li>- Si su respuesta es negativa, mencione el motivo.</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>¿Cuál o cuáles son los apoyos laborales que brinda su empresa a las PcD intelectual?</p> <p>a) Flexibilidad horaria b) Flexibilidad en las labores c) persona que realice acompañamiento al proceso de inclusión (supervisor o asistente) d) Adaptación al material (uso de pictogramas, disponibilidad de tecnologías asistivas, tablero de comunicación, SAAC, entre otras) e) Otros.</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>En su empresa, ¿Se realiza capacitación y/o sensibilización sobre la inclusión y las necesidades de las PcD Intelectual para los empleados y supervisores?</p> <p>a) Sí b) No</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta es afirmativa, especifique en qué temáticas se realizan las capacitaciones o jornadas de sensibilización:</li> <li>- Si su respuesta es negativa, especifique los motivos:</li> </ul>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>¿Su empresa proporciona capacitación específica para empleados con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo?</p> <p>a) Sí b) No</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si su respuesta es afirmativa, especifique en qué área:</li> <li>- Si su repuestos es negativa, especifique los motivos:</li> </ul>

<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>¿La empresa ha establecido alianzas con organizaciones o instituciones educativas para facilitar la incorporación de PcD Intelectual al mercado laboral?</p> <p>a) Sí b) No</p> <p>- Si su respuesta es afirmativa especifique cuál es o son las organizaciones o instituciones: - Si su respuesta es negativa, especifique los motivos:</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>¿Qué barreras o desafíos ha enfrentado la empresa al implementar la Ley de Inclusión Laboral 21.015? (marque 3)</p> <p>a) Estigmatización o prejuicios hacia PcD Intelectual b) Falta de recursos financieros para implementar adaptaciones y apoyos necesarios c) Falta de capacitación adecuada para empleados y supervisores sobre la inclusión de PcD Intelectual d) Resistencia por parte de algunos empleados y supervisores a trabajar con PcD Intelectual e) Barreras arquitectónicas o de accesibilidad en el lugar de trabajo f) Desconocimiento de los beneficios o incentivos disponibles para la inclusión laboral g) Puestos de trabajo que dificultan la contratación de PcD Intelectual h) Dificultades en la coordinación con organizaciones o instituciones educativas para reclutar candidatos i) Falta de apoyo de la alta dirección o falta de compromiso organizativo con la inclusión j) Otras.</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, si nos referimos a las PcD Intelectual ¿Quiénes logran una inclusión laboral más efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo)?</p> <p>a) Hombre b) Mujer c) No binario d) No manejo esa información.</p> <p>- Justifique su elección</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>De acuerdo a su experiencia de inclusión laboral, ¿Qué grupo de PcD Intelectual logran una inclusión laboral efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo)?</p> <p>a) Leve b) Moderada</p>

	<p>c) Severa</p> <p>- Justifique su elección.</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, ¿Qué rango etario de PcD Intelectual logran una inclusión laboral efectiva (que ingresen y permanezcan en el puesto de trabajo)?</p> <p>a) 18 - 21 años b) 22 - 25 años c) 26 - 29 años d) 30 - 32 años</p> <p>- Justifique su elección.</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>Entendiendo los apoyos como: estrategias, ajustes y recursos que se proporcionan a las personas con discapacidad para eliminar barreras, fomentar la igualdad de oportunidades y garantizar su plena participación en el entorno laboral. Estos apoyos pueden abarcar una amplia gama de aspectos, desde adaptaciones físicas en el lugar de trabajo hasta asesoramiento, capacitación, y cambios en las políticas y prácticas laborales.</p> <p>De todos los apoyos que se realizan en su empresa, ¿Cuál o cuáles consideran que son los más efectivos para la inclusión laboral de las PcD Intelectual?</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>Según su experiencia y criterio personal ¿Cree que la Ley de Inclusión laboral 21.015 ha favorecido la empleabilidad de las PcD Intelectual?</p> <p>- Justifique su respuesta.</p>
	<p>Según su experiencia y criterio personal ¿Qué beneficios ha tenido para su empresa la inclusión laboral y tener contratadas PcD Intelectual? De al menos tres ejemplos que ha observado en la realidad.</p>

**Link formulario Inclusión laboral: Empresas**

<https://forms.office.com/r/zZstCihZJs?origin=lprLink>

*Todas las preguntas del cuestionario fueron obligatorias para la muestra. Se ha quitado la obligatoriedad de responder para facilitar la navegación por el formulario.*

### **ANEXO 3. Validación de instrumento Organizaciones.**

*Facultad de Ciencias de la Educación  
Pedagogía en Educación Diferencial.*

#### **Validación de instrumento Organizaciones de intermediación laboral**

Estimada,

Somos estudiantes de cuarto año de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián sede Bellavista, Santiago de Chile.

Estamos llevando a cabo un estudio que lleva como nombre "Análisis de la Ley 21.015: Barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile, durante el período 2018 a 2023."

Agradecemos su disposición a colaborar en el proceso de validación de nuestro instrumento dirigido a 7 organizaciones que realizan intermediación laboral en la Región Metropolitana de Chile.

Previo a la validación, solicitamos completar los siguientes datos:

<b>Nombre</b>	
<b>R.U.N</b>	
<b>Título Profesional</b>	
<b>Estudios Posteriores</b>	
<b>Cargo que desempeña</b>	

Es importante mencionar que se anexará al instrumento el borrador que tenemos de nuestra investigación, el cual ayudará a comprender con mayor especificidad.

Su destacada formación, especialidad y calidad profesional nos hacen solicitarle su gentil cooperación como juez experto para este efecto. Contamos con su colaboración y esperamos que pueda contribuir con nuestro proceso de formación.

Solicitamos firmar el documento en la última página.

Se despiden atentamente,

**Equipo de investigadoras**

*Rain, B. | Aguilar, C. | Lizama, C.*

**Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial**

Lea atentamente las siguientes preguntas, y exprese su opinión respecto de la pertinencia entre los objetivos específicos (OE), las preguntas de investigación y las preguntas elaboradas para el formulario. Responda a cada pregunta escribiendo en el espacio que corresponda una **A**, si aprueba el contenido o una **R** si lo rechaza. Las sugerencias para mejorar un determinado ítem, regístrelas en la casilla correspondiente. Si necesita realizar sugerencias no especificadas para cada pregunta, puede anotarlas en observaciones generales al final del formato.

**A:** Aprueba

**R:** Rechaza

### **Preguntas de investigación**

- a) ¿Los programas de las escuelas especiales con formación laboral son pertinentes a las demandas del mercado laboral?
- b) A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿ésta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD intelectual egresadas de las escuelas especiales en el período 2018 a 2023 en el mercado laboral?
- c) ¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD intelectual en el mercado laboral chileno?

### **Tabla**

La tabla a continuación contiene las preguntas del **formulario** que se realizará al profesional que realiza la intervención en el proceso de intermediación (por ejemplo: gestor laboral o encargado de intermediación laboral) que pertenezca a una organización que realice intermediación laboral.

<b>Preguntas introductorias</b>	
<b>Organizaciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre del organización (pregunta abierta)</li> <li>2. ¿Cuál es su cargo dentro de la organización?               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Gestor laboral</li> <li>b) Encargado de intermediación laboral</li> <li>c) Otras</li> </ol> </li> </ol>

**PcD Intelectual:** Persona/s con Discapacidad Intelectual

**Objetivo General:** Analizar la implementación de la Ley 21.015 en la inclusión laboral de las PcD Intelectual al mercado laboral chileno.

Objetivos Específicos	Pregunta de cuestionario
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	Según su experiencia ¿Cuáles son los ámbitos laborales donde hay más posibilidades de inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual (PcD intelectual)?  - Justifique su respuesta
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	Según su experiencia ¿Cuáles son los ámbitos laborales donde hay menos posibilidades de inclusión laboral de PcD intelectual?  - Justifique su respuesta
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.  OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.	¿Cuáles son las competencias fundamentales que deben tener las PcD Intelectual para desarrollar la inclusión laboral efectiva?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿Cuáles son los requisitos fundamentales que debe tener una empresa para desarrollar una inclusión laboral efectiva de PcD Intelectual?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son las barreras y facilitadores que más se repiten cuando se realiza la inclusión laboral de PcD Intelectual en una empresa?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	¿Cuáles son las competencias sociolaborales que buscan las empresas para la inclusión laboral efectiva?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.	De todos los apoyos que se realizan en su organización, ¿Cuál o cuáles consideran que son los más efectivos para la inclusión laboral de las PcD Intelectual?

<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>- Justifique su respuesta</p>
<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>Según su experiencia ¿Cuál es la oferta de puestos de trabajo que existe para las PcD Intelectual en la Región Metropolitana de Chile?</p> <p>- Justifique su respuesta</p>
<p>OE2: Analizar la pertinencia de los Programas implementados en las escuelas especiales con formación laboral en relación a las demandas del mercado laboral desde la promulgación de la Ley 21.015.</p>	<p>¿Cuál creen que ha sido el impacto de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral en su rol como intermediarios laborales de PcD Intelectual?</p>

**Link formulario Inclusión laboral: Organizaciones de intermediación laboral.**

<https://forms.office.com/r/Jgy1AwVz1N?origin=lprLink>

*Todas las preguntas del cuestionario fueron obligatorias para la muestra. Se ha quitado la obligatoriedad de responder para facilitar la navegación por el formulario.*

## **ANEXO 4. Validación de instrumento PcD Intelectual.**

*Facultad de Ciencias de la Educación  
Pedagogía en Educación Diferencial.*

### **Validación de instrumento PcD Intelectual**

Estimada,

Somos estudiantes de cuarto año de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián sede Bellavista, Santiago de Chile.

Estamos llevando a cabo un estudio que lleva como nombre "Análisis de la Ley 21.015: Barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile, durante el período 2018 a 2023."

Agradecemos su disposición a colaborar en el proceso de validación de nuestro instrumento dirigido a Personas con Discapacidad Intelectual que se encuentran trabajando en Empresas de la Región Metropolitana con 100 o más trabajadores.

Previo a la validación, solicitamos completar los siguientes datos:

<b>Nombre</b>	
<b>R.U.N</b>	
<b>Título Profesional</b>	
<b>Estudios Posteriores</b>	
<b>Cargo que desempeña</b>	

Es importante mencionar que se anexará al instrumento el borrador que tenemos de nuestra investigación, el cual ayudará a comprender con mayor especificidad.

Su destacada formación, especialidad y calidad profesional nos hacen solicitarle su gentil cooperación como juez experto para este efecto. Contamos con su colaboración y esperamos que pueda contribuir con nuestro proceso de formación.

Solicitamos firmar el documento en la última página.

Se despiden atentamente,

**Equipo de investigadoras**

*Rain, B. | Aguilar, C. | Lizama, C.*

**Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial**

Lea atentamente las siguientes preguntas, y exprese su opinión respecto de la pertinencia entre los objetivos específicos (OE), las preguntas de investigación y las preguntas elaboradas para la entrevista. Responda a cada pregunta escribiendo en el espacio que corresponda una **A**, si aprueba el contenido o una **R** si lo rechaza. Las sugerencias para mejorar un determinado ítem, regístrelas en la casilla correspondiente. Si necesita realizar sugerencias no especificadas para cada pregunta, puede anotarlas en observaciones generales al final del formato.

**A:** Aprueba

**R:** Rechaza

### **Preguntas de investigación**

- a) ¿Los programas de las escuelas especiales con formación laboral son pertinentes a las demandas del mercado laboral?
- b) A cinco años de la implementación de la Ley 21.015, ¿ésta ha favorecido la inclusión laboral de las PcD Intelectual egresadas de las escuelas especiales en el período 2018 a 2023 en el mercado laboral?
- c) ¿Cuáles son las barreras y facilitadores que inciden en la inclusión de las PcD Intelectual en el mercado laboral chileno?

### **Tabla**

La tabla a continuación contiene las preguntas de la **entrevista** que se realizará a PcD Intelectual que se encuentran trabajando en Empresas de la Región Metropolitana de Chile con 100 o más trabajadores.

<b>Preguntas introductorias</b>	
<b>Personas</b>	1) ¿Cuál es su edad?  2) ¿Tiene credencial de discapacidad? a) Sí b) No, pero cuento con pensión de discapacidad

**PcD Intelectual:** Persona/s con Discapacidad Intelectual

<b>Objetivo General:</b> Analizar la implementación de la Ley 21.015 en la inclusión laboral de las PcD Intelectual al mercado laboral chileno.	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Pregunta de cuestionario</b>

OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cuál es el nombre de la empresa en la que usted trabaja?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cuál es su puesto de trabajo dentro de la empresa?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cuáles son tus tareas en tu puesto de trabajo?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cuál es la duración de su jornada de trabajo? a) Jornada parcial - b) Jornada completa
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Qué tipo de contrato tiene? a) Contrato indefinido b) Contrato a plazo fijo
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Bajo qué modalidad trabajas? a) Jornada completa b) Medio tiempo
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cuántos días trabajas a la semana?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la	¿Cómo fue el proceso para conseguir este trabajo?  - Proceso de postulación

participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué etapas realizaste?</li> <li>- ¿Fue complejo o sencillo?</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	Nos gustaría conocer la dinámica social en su empresa ¿Cómo es tu nivel de participación en las actividades de la empresa? por ejemplo, en actividades sociales (fiestas, día del trabajador, aniversario de la empresa, actividades sindicales, compartir con sus compañeros en la hora de colación, etc.
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cómo describirías tu relación con tus compañeros/as de trabajo en términos de convivencia y de relaciones interpersonales?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	<p>¿Con qué barreras te has enfrentado en tu trabajo para realizar las tareas que te corresponden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de capacitaciones</li> <li>- Falta de apoyos tecnológicos</li> <li>- Prejuicios y estereotipos</li> <li>- Infraestructura poco accesible o no adecuada</li> <li>- De participación</li> </ul>
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cómo te preparó tu escuela para poder entrar en el mundo laboral? de tu preparación de la escuela, que es lo que más te sirvió
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿En tu proceso de inclusión laboral hubo intermediación de la escuela donde estudiaste o de alguna organización?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Cómo ha sido el apoyo de tu escuela y familia para poder entrar al mundo laboral?
OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.	¿Has recibido algún tipo de seguimiento desde que egresaste de la escuela especial?

<p>OE1: Examinar las barreras y facilitadores que influyen en la participación de las PcD Intelectual en el mercado laboral.</p>	<p>Entiendo los apoyos como: estrategias, ajustes y recursos que se proporcionan a las personas con discapacidad para eliminar barreras, fomentar la igualdad de oportunidades y garantizar su plena participación en el entorno laboral. Estos apoyos pueden abarcar una amplia gama de aspectos, desde adaptaciones físicas en el lugar de trabajo hasta asesoramiento, capacitación, y cambios en las políticas y prácticas laborales.</p> <p>En la empresa en que trabajas, ¿has recibido apoyo para realizar las tareas que te corresponden? ¿Qué tipo de apoyos? ¿Por cuánto tiempo? ¿Son útiles para ti? ¿Quisieras recibir algún apoyo que no tengas?</p> <p>¿cómo te sientes al trabajar?</p> <p>¿Qué facilitadores?</p>
--	---

## ANEXO 5. Consentimiento Informado a PcD Intelectual.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Análisis de la Ley 21.015: Barreras y facilitadores en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile, durante el período 2018 a 2023”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrán tener acceso las docentes de la carrera de Pedagogía en Educación Diferencial de la Universidad San Sebastián, que guía la investigación.

Las investigadoras responsables del estudio, Beatriz Rain Pizarro, Camila Lizama Pérez y Catalina Aguilar Rojas, se han comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que les plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Asimismo, las entrevistadoras me han dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio, los datos relacionados con mi privacidad, como mi nombre y mi rut expuestos al inicio de la hoja, serán manejados en forma confidencial y al realizar la publicación de resultados se protegerá la identidad de cada participante en la investigación.

Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un anexo, para ser presentado como parte de la Tesis para optar al grado de Licenciatura en Educación Diferencial de las investigadoras.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Santiago, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

\_\_\_\_\_  
Firma Entrevistado/a

\_\_\_\_\_  
Firma Investigadoras

## **ANEXO 6. Entrevista N°1 PcD Intelectual.**

### **Entrevista N°1**

Entrevistador 1: Ya, todo listo. Ya. Sujeto, ¿Cuál es tu edad?

Sujeto: eeh, 26.

Entrevistador 1: 26 años, del 97. ¿En qué empresa trabajas?

Sujeto: En la Shell de ahí de... de los bomberos.

Entrevistador 1: Ya, ¿te queda cerca de tu casa?

Sujeto: Eeh tengo que tomar una micro pa...

Entrevistador 1: Pa llegar.

Sujeto: Pa llegar.

Entrevistador 1: Ah ya, pero te mueves sin ningún problema.

Sujeto: Mm si.

Entrevistador 1: Ya, ¿y tienes tu credencial de discapacidad?

Sujeto: Eeh, trayendola ahora, no la tengo aquí.

Entrevistador 1: Ya pero tu tienes...

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Aah ya. Y sabes qué tipo de contrato tienes? si trabajas...

Sujeto: Eeh part-time

Entrevistador 1: Part time, ya ¿Y qué días trabajas?

Sujeto: De lunes a viernes.

Entrevistador 1: Aah ya, por turno ¿Y cuántas horas trabajas por turno?

Sujeto: Los lunes entro a las nueve y salgo a las una.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Y el otro, el otro, mañana entro a las dos hasta las seis.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Y ahí hago la...

Entrevistador 1: Ya.

Entrevistador 2: Ya.

Entrevistador 1: Cata puedes seguir, que necesito buscar algo.

Entrevistador 2: Ya. Eeh bueno, en el contrato parcial, o no?

Entrevistador 1: Si es que sabe, si no, no importa.

Entrevistador 2: ¿Sabes si tu contrato es de jornada parcial o completa? o no sabes de eso?

Sujeto: Esque tengo el horario de taller de la shell, trabajan entre las nueve hasta las seis nomás

Entrevistador 2: Ya y...

Entrevistador 1: Es parcial, jornada parcial.

Entrevistador 2: Parcial.

Entrevistador 1: Es este Cata por si acaso, no ese que estabas viendo, por eso me parecía...

Entrevistador 2: Muy corta.

Entrevistador 1: Tenía unas dudas, si. Ya en la shell entonces, ¿y cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?

Sujeto: Eeh, un mes recién nomás.

Entrevistador 1: Un mes.

Entrevistador 2: Ya.

Entrevistador 1: O sea entraste...

Sujeto: El 17 del...

Entrevistador 1: De Octubre?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya, ¿y cuál es tu puesto de trabajo ahí?

Sujeto: Eeh lavo auto.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Barro, barro donde está la playa delante, lukita que si llega un producto tengo que...

Entrevistador 1: Recibirlo.

Sujeto: Recibirlo y ordenar ahí. Solo eso.

Entrevistador 1: Ya. Además de eso tienes otras tareas?

Sujeto: Eeh, No.

Entrevistador 1: No? ya pero por ejemplo, ¿a veces te piden cosas que están fuera de tu rol y tú las haces? o no.

Sujeto: A veces me lo piden... a veces.

Entrevistador 1: Ya.

Entrevistador 2: Ya.

Entrevistador 1: Eeh, contrato a plazo fijo...¿Tienes contrato a plazo fijo cierto? no te han puesto indefinido todavía.

Sujeto: No.

Entrevistador 1: Ya. Y medio tiempo, entonces, ¿y de lunes a viernes trabajas todos los días?

Sujeto: Si, menos sábado y domingo que los descanso.

Entrevistador 1: Ah ya, trabaja los martes, los miércoles y todos con los turnos de...

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: Algunos de tarde y otros de mañana?

Sujeto: Tengo tres de tarde y dos de mañana.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Son los lunes y los viernes que entro en la mañana.

Entrevistador 1: Ya. Y cuéntame un poquito, ¿Cómo fue el proceso para conseguir este trabajo? Cómo llegaste ahí.

Sujeto: Esque... aquí en este colegio tienen como... consiguiendo pega.

Entrevistador 1: Ah ya, a través de la escuela.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: ¿Pero tú hiciste práctica ahí? ¿cuándo tú estudiabas acá?

Sujeto: No primero trabajé, hice la práctica en el instituto de la estación.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Fue esa la primera, después trabajé hice de nuevo la práctica en.. allá en, cómo se llama la... que tuve que darle comida a los caballos y cosas así en...

Entrevistador 1: Ah ya.

Sujeto: En un...

Entrevistador 1: ¿Como en un fundo?

Sujeto: Como, si como era algo...

Entrevistador 1: Algo así

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya.

Entrevistador 2: Ya.

Sujeto: Y a, más allá era como un de los sicarios una cuestión así.

Entrevistador 1: Ya. Y esta... ¿Hace un mes cómo llegaste allá? Quién te hizo la...

Sujeto: También del... to' esto que me están dando, me lo gano aquí.

Entrevistador 1: Ah ya aquí te dijeron "hay un puesto de trabajo".

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: "Vas a ir a postularte".

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Pero te preguntaron si tú querías postularte.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya y a ti te llamó la atención?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Y cómo fue el proceso de postulación ahí? en el trabajo, ¿fuiste a entrevistas...?

Sujeto: No, llegué no...

Entrevistador 1: ¿Llegaste directo a trabajar?

Sujeto: Si directo a trabajar.

Entrevistador 1: Ya, no diste una entrevista...

Sujeto: No, llegué al tiro a trabajar.

Entrevistador 1: Entonces acá ya habían coordinado tu contratación con...

Sujeto: Si, allá.

Entrevistador 1: Ya, con tu jefe. Y... en este proceso, porque tú estabas cesante? estabas buscando trabajo?

Sujeto: No, cuando eran vacaciones de verano o de invierno...

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Yo tengo como amigos que trabajan, contru, cosas así.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Y con esas monedas me movía nomás.

Entrevistador 1: Ah ya, necesitabas un trabajo más estable.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: Ya, y entonces no fue difícil encontrar trabajo.

Sujeto: No.

Entrevistador 1: Para nada. Ya y...¿y cómo te sientes trabajando ahí?

Sujeto: Bien.

Entrevistador 1: ¿Cómo es hasta ahora tu nivel de participación ahí en la empresa?, por ejemplo, bueno no podemos saber todavía los aniversarios porque llevas muy poquito tiempo, pero ¿cómo es tu relación con tus compañeros?

Sujeto: Todos bien. Con la banda, los jefes, los, mis compañeros son...

Entrevistador 1: ¿Es un buen ambiente laboral?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y ¿Cómo describirías tu relación con tus compañeros en términos de convivencia?

Sujeto: Eh no sé, bien.

Entrevistador 1: ¿Bien?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya. O sea no hay un

Sujeto: No...

Entrevistador 1: No hay mala onda.

Sujeto: No.

Entrevistador 1: Ya. Y el, por ejemplo si pudiéramos darle algunas palabras, algunos conceptos: ¿Es respetuoso el ambiente?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Tú lo pasas bien allá?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: O solos haces tu trabajo y listo.

Sujeto: Si, hago mi trabajo, conversamos, tiramos su talla, nos reimos un ratito.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Pero siempre haciendo algo po.

Entrevistador 1: Siempre trabajando.

Sujeto: Sipo.

Entrevistador 1: Pero igual es importante eso, que haya un buen ambiente, por compartir también, que no sea un ambiente serio, ya que bueno. Entonces hay un buen ambiente laboral. Y... mira ahora vamos a hablar un poco de qué barreras tú podrías haberte enfrentado en este trabajo, en el poco tiempo que llevas, pero que podrían haber ocurrido, por ejemplo: algunas barreras que podrían ocurrir... falta de apoyos o de capacitaciones en el puesto de trabajo que tu necesites, ¿has sentido que te ha faltado apoyo para desarrollar tus tareas en el trabajo?

Sujeto: Lo único nomás que... que después ya, ya mas a futuro ya, echar bencina porque, igual no sé como va el sistema ahí de, de las máquinas.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Ahí yo...

Entrevistador 1: Porque actualmente tu no trabajas como bombero, cierto?

Sujeto: No, solo ordeno, barro y hago aseo. Y lavo autitos.

Entrevistador 1: Ya. ¿Y te han dicho que después puedes pasar a trabajar de bombero?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ah, o sea tienes posibilidades de seguir creciendo laboralmente.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Y alguna por ejemplo, alguna dificultad que hayas tenido con los roles que desempeñas ahora?

Sujeto: Ninguno.

Entrevistador 1: Ya, ninguno. Ya ahora vamos a hablar un poco de la escuela. ¿Cómo te prepararon aquí en la escuela para entrar al mundo laboral? o qué es lo que más te sirvió, que ha sido lo más importante para ti.

Sujeto: Los talleres que están aquí...

Entrevistador 1: ¿Los talleres laborales?

Sujeto: Si, ahí aprendí... en la cocina, a mi me gusta más cocinar.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: No sé po si un añito más no estoy aquí, ya tener un no sé po, un puestito de completos, no sé po.

Entrevistador 1: Ah ya.

Sujeto: Algo pa...

Entrevistador 1: Tener una proyección ahí.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: ¿Qué otra cosa sientes que te sirvió de cómo te prepararon aquí en la escuela? ¿Qué te ha sido útil ahora por ejemplo, que estás trabajando aquí?

Sujeto: Las matemáticas.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Con lo del huerto igual.

Entrevistador 1: ¿Qué otra cosa? por ejemplo a nivel social o de responsabilidades en tu día a día, o en el transporte?

Sujeto: Llegar a la hora al, llegar a la hora al trabajo.

Entrevistador 1: ¿Eso también te lo enseñaron aquí?

Sujeto: Si también, y respetar a la gente también.

Entrevistador 1: Algo más que destacarías que, ¿qué te ha servido de lo que te enseñaron aquí en la escuela?

Sujeto: Ser honesto igual.

Entrevistador 1: Ser honesto. O sea son valores ya transversales a cualquier trabajo en el que uno está.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y esas cosas tu no las sabías antes?

Sujeto: Si pero, cuando era más joven, las escuchaba nomás después, las escuchaba nomás después al ratito se me olvidaba.

Entrevistador 1: Ya, y por ejemplo el lavado de autos, cómo ordenar los productos, cómo aprendiste eso?

Sujeto: Don Seba, mi compañero de trabajo me enseñó a que, la ventana es un puro líquido nomás para las ventanas.

Entrevistador 1: Ya

Sujeto: Y afuera también es como, es un puro líquido por den... un puro líquido por sección de autos.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: De las ruedas es un puro líquido, de las ventanas es un puro líquido y de adentro es un puro líquido también, que era como una pasta de dientes pero un líquido...

Entrevistador 2: Claro, para autos.

Sujeto: Para autos por dentro.

Entrevistador 1: Claro porque esos también tienen.

Sujeto: Si po, pa que no quede tan con tierra tampoco.

Entrevistador 1: Claro, después se les pega toda la mugre. Ya. Y la escuela sigue en tu proceso de inclusión laboral, fue la escuela la que realizó la gestión.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya, y ¿sabes quién lo hizo?

Sujeto: La \*nombre\*.

Entrevistador 1: \*nombre\*. ¿Quién es ella?

Sujeto: Es una... una... una como se llama, una fono.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Ella se maneja... maneja eso.

Entrevistador 2: Ya.

Entrevistador 1: Ya. ¿Y cómo ha sido el apoyo que has tenido por parte de la escuela ahora que estás trabajando?

Sujeto: Bien.

Entrevistador 1: ¿Bien? ¿Tu estás conforme con el apoyo que te han dado?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Qué tipo de apoyo? o qué tipo de apoyo crees que te darían si tuvieras un problema por ejemplo... o ahora si tu necesitas algo, ¿tu crees que recibirás apoyo por parte de tu profesora o tías?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Pero hasta ahora no has necesitado un apoyo extra.

Sujeto: No.

Entrevistador 1: Y de tu familia, ¿cómo ha sido el apoyo de tu familia para poder entrar a trabajar ahora?

Sujeto: Eeh... también bien.

Entrevistador 2: ¿Bien?

Entrevistador 1: Ellos están de acuerdo con que trabajes?

Sujeto: Si.

Entrevistador 2: Te han incentivado a buscar trabajo cuando no tenías?

Sujeto: No yo salí nomás.

Entrevistador 2: Ya. Ellos te decían que trabajes o te decían que no trabajes.

Sujeto: Esque también me decían que te pueden cagar con la plata o te pueden darte menos.

Entrevistador 1: Claro, tenían desconfianza.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: Y el, por ejemplo en el transporte cuando tu vas a de tu casa a trabajar eso... ¿vives con tus ambos papás?

Sujeto: Solo mi mamá noma.

Entrevistador 1: Tu mamá, ya. Y por ejemplo con el transporte hacia el trabajo a tu mamá le dió algún miedo quizás? No?

Sujeto: No es que de niño chico que me he manejado solito.

Entrevistador 1: Ah ya, has sido bien independiente.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Así que tu mamá está, está acostumbrada?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Que bueno. Que bueno que también ella te incentiva, no te cuarta las ganas que tienes de trabajar.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: Entonces te sientes bien apoyado tanto por la escuela, como por tu familia.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya, y la escuela te realiza un seguimiento? por ejemplo, bueno, ahora llevas un mes recién, pero han estado en contacto contigo para preguntarte cómo te va en la empresa

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Si has tenido un problema, si necesitas alguna ayuda.

Sujeto: Si igual ahí están atentos.

Entrevistador 1: Ya y entonces, considerando que tu en tu trabajo lavas autos, ordenas, barres, ¿crees que necesites algún apoyo extra para hacer estas tareas?

Sujeto: No.

Entrevistador 1: Ya. O sea tú puedes hacerlas sin ningún problema...

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y estás conforme con los apoyos que te han dado.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y cuando llegaste al trabajo, qué conversaciones tuviste con tu jefe o, porque cuando uno llega al trabajo siempre le dicen cómo funciona la empresa.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: ¿Qué te comentaba él?

Sujeto: Me decía que, cómo se llama, que los estacionamientos era puro estacionamiento privado, solo si querían comprar o echar bencina o salir a dejarle el auto, se cambiaban a pagar no sé po, una cuenta o ir a dejar algo no se podía porque era un centro privado, solo comprar o echar bencina.

Entrevistador 1: Ya.

Sujeto: Nada más, no se podía ni ir a pagar una cuenta o ir a buscar un celular, no se podía. Y había un cartelito, un cartelito que decía "no estacionarse".

Entrevistador 1: Ya.

Entrevistador 2:Mm.

Entrevistador 1: Ah ya, o sea te advirtió de cosas que

Entrevistador 2: Claro

Entrevistador 1: No puedes hacer.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y por ejemplo te dijo... eeh... no sé, Sujeto si tu te sientes un día que algo te molesta, estás incómodo, puedes hablar conmigo, ¿Te dijo eso?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ah ya. ¿Y tu sientes confianza para hablar con él si tienes alguna incomodidad o alguna necesidad en la empresa?

Sujeto: Mm...

Entrevistador 1: Como por ejemplo si... no sé si tu quisieras pronto pasar a ser bombero, ¿tu tienes la confianza para decirle que te gustaría aprender mas para...

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Si? ya. O sea el es cercano, es un jefe cercano?

Sujeto: No tanto.

Entrevistador 1: No tan cercano.

Sujeto: No. No sé si decirle o no decirle, decirle, así como medio apretado ahí.

Entrevistador 1: Pero eso es más por ti o por cómo es la relación entre ambos?

Sujeto: No sé si se lo va a tomar bien o se lo va a tomarselo mal.

Entrevistador 1: Ya.

Entrevistador 2: ¿En general tu jefe es así con todos?

Sujeto: Si con todos.

Entrevistador 1: Y para finalizar... no era tan larga la entrevista.

Entrevistador 2: No.

Sujeto: Si po.

Entrevistador 1: Eeh, para finalizar que, me gustaría que quizás nos comentaras un poco cómo te has sentido tú al respecto ahora que tienes un trabajo más estable, que es un sueldo con el que vas a poder, que sabes que vas a poder contar, que no es lo mismo que cuando uno trabaja de temporero...

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: En la construcción que es más esporádico y, y está esa incertidumbre de que hoy día podría estar trabajando y mañana no, aquí tú sabes que tienes un trabajo estable, ¿cómo te hace sentir eso al respecto?

Sujeto: Eeh, bien.

Entrevistador 1: Y más... ¿más que bien?

Sujeto: Eeh... Mm... así... me compro sus cosas de, antes no hacía, no iba al mall a comprarme su ropa, no sé po ir a comerme un heladito a la plazita y ahora puedo po.

Entrevistador 1: Ya si, te da mucha independencia, sobre todo teniendo un trabajo estable, ¿tienes contrato, cierto?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y es primera vez que trabajas...

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Con contrato.

Sujeto: Si, primera vez.

Entrevistador 1: Ya, ¿no sé si alguna quiere hacerle alguna pregunta al Sujeto? Aah, hablamos nosotros de qué barrera podrías haberte enfrentado y tu, eeh, ¿qué facilitadores reconoces en este proceso, algo que te haya ayudado en tu trabajo?

Sujeto: Eeh...

Entrevistador 1: Ya sea de la empresa, o características tuyas que te ayudaron a conseguir ese trabajo o a mantenerte ahí o de la escuela? Los facilitadores son cualquier cosa que a nosotros nos hayan ayudado a hacer determinadas cosas.

Sujeto: Eeh, mis compañeros de trabajo.

Entrevistador 1: Tus compañeros de trabajo.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Los sientes como un apoyo?

Sujeto: Si

Entrevistador 1: Tu sientes que si ellos no fueran simpáticos contigo, buena onda, quizás tu no lo pasarías tan bien?

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Algún otro facilitador? por ejemplo, yo para llegar acá tuve de facilitador que me sabía mover en el metro porque, si no, de hecho no, tenía algunas dudas de cómo se pagaba el metro tren porque no había venido para acá antes. Eeh, qué otro facilitador, poder tener internet en mi celular para llegar acá a la escuela, como detalles pequeños. ¿Qué otro facilitador destacarías tú en este proceso en que estás trabajando, si pensamos por ejemplo que tienes que moverte, tomar micro, no perderte.

Sujeto: Eeh, preguntar.

Entrevistador 1: Preguntar? No te da vergüenza preguntar si estás perdido.

Sujeto: Si.

Entrevistador 2: ¿Puedes socializar fácilmente con las personas?

Entrevistador 1: Y si, allá en el trabajo si no sabes hacer algo, te cuesta preguntar “oye esto cómo se hace” o lo preguntas nomás.

Sujeto: Si lo pregun... le digo al seba o si no está don seba le pregunto a mi jefe, si no está mi jefe le pregunto al luquitas, cosas así.

Entrevistador 1: Ya.

Entrevistador 2: Y siempre has sido así de socializar o fueron cosas que aprendiste acá en la escuela o con tu familia.

Sujeto: Con mi familia igual.

Entrevistador 1: Y... eh, para andar en, en las micros y todo eso siempre te has manejado? en micros acá?

Sujeto: Si, de niño, de los ocho años.

Entrevistador 1: Y ahí tu mamá te enseñó. ¿O aprendiste solo?

Sujeto: No solo, solito.

Entrevistador 1: Y te mueves bien acá en San Bernardo o también conoces otras partes?

Sujeto: Eeh, solo, aquí solo San Bernardo.

Entrevistador 1: Ya, pero lo conoces bien.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Ya. En transporte público. Y el, tu tienes bip para pagar la micro?

Sujeto: Eeh si.

Entrevistador 1: Creo que yo no tengo más preguntas, ¿ustedes? ¿no? ya perfecto entonces si tenias tu credencial, no la andas trayendo, pero tu tienes tu credencial

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: ¿Hace cuánto la tienes?

Sujeto: Hace cualquier rato, cuando, me la sacaron cuando era niño.

Entrevistador 1: Ah ya, desde chico.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Que no quiero que se me olvide nada. Ya, ya Sujeto eso sería la entrevista, qué te pareció, aburrido?

Sujeto: No.

Entrevistador 1: Ya, qué bueno que no te aburraste, que no queríamos que te aburrieras ni hacerla tan larga, pero muchas gracias por tu disposición, a nosotros nos sirve demasiado esto, nos ha costado conseguir personas que quieran participar así que agradecemos mucho tu disposición a venir para acá después del trabajo, cansado me imagino también.

Sujeto: Si.

Entrevistador 1: Y golpeado

Sujeto: Si, no malo.

Entrevistador 1: Así que eso po Sujeto, muchas gracias.

Entrevistador 2: Muchas gracias.

- Se corta la grabación -

## **ANEXO 7. Entrevista N°2 PcD Intelectual.**

### **Entrevista N°2**

Entrevistador: ¿Cuál es tu edad?

Sujeto: Tengo 27 años

Entrevistador: ¿Tienes credencial de discapacidad?

Sujeto: Si tengo

Entrevistador: ¿Desde cuándo la tienes? ¿Te acuerdas?

Sujeto: Desde que nací

Entrevistador: Y bueno ¿Esta empresa en la que trabajas es Falabella?

Sujeto: Sí, Falabella

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo duraste trabajando en esa empresa?

Sujeto: 4 años y 3 meses

Entrevistador: ¿Entraste en el 2019?

Sujeto: Si en el 2019

Entrevistador: Y ¿Cuál era tu puesto de trabajo ahí?

Sujeto: Era asesora de compras

Entrevistador: Y ¿Qué tareas desempeñabas como asesora de compras?

Sujeto: Ehh, yo la primera vez que llegue, llegue a la zona de bebé y luego ahí estuve una semana o un mes y luego me traslade al área infantil

Entrevistador: ¿Qué hacías ahí?

Sujeto: Ordenaba, reponía, de todo un poco, hasta cajera

Entrevistador: ¿Esa tarea no te correspondía pero de repente la hacías?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y porque ¿te gustaba aprender?

Sujeto: No, porque no había tanta cajera, cuando se llenaba tenía que ir

Entrevistador: Y ¿te costaba ser cajera?

Sujeto: Si, porque la caja es más difícil que reponer y ordenar.

Entrevistador: ¿No te gustaba ser cajera entonces?

Sujeto: No

Entrevistador: ¿Ibas ordenando la ropa que dejaban ahí la de temporada?

Sujeto: Si

Entrevistador: Pero por ejemplo ¿barrer y limpiar no?

Sujeto: No

Entrevistador: Y ¿Se llamaba asesora de compras tu puesto de trabajo?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y tu jornada de trabajo ¿Cuál era?

Sujeto: Era de 30 horas, de las 2 a las 8 y media de la noche, era de 5x2 trabajaba 5 días y descansaba dos

Entrevistador: ¿Trabajabas full-time o part-time?

Sujeto: Part-time de 30 horas

Entrevistador: Y ¿Tenías un contrato fijo?

Sujeto: Si, tenía un contrato fijo, no indefinido

Entrevistador: Y ¿Cuántos días a la semana me dijiste que trabajabas?

Sujeto: 5 días dependiendo los turnos

Entrevistador: ¿Y cómo fue el proceso para conseguir este trabajo en Falabella?

Sujeto: Fue por una profe de acá, la profe Javiera, ella me busco esa pega

Entrevistador: Pero ¿Tú primero hiciste práctica?

Sujeto: Si, practica en el colegio, luego en el Tottus de empaquetadora y luego aquí en Falabella

Entrevistador: Pero ¿Tú hiciste práctica aquí en Falabella?

Sujeto: No

Entrevistador: Entonces ¿Entraste directo a trabajar?

Sujeto: Si

Entrevistador: Cuando tú llegaste allá al trabajo ¿Tuviste una entrevista?

Sujeto: Si, la primera vez sí, con la jefa

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo después de la entrevista empezaste a trabajar?

Sujeto: A los 5 días, no, 4 de hecho 4 días

Entrevistador: ¿Solo necesitaste una entrevista? ¿Cierto?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y para ti fue difícil conseguir ese trabajo

Sujeto: No tanto, porque fue por el colegio, entonces yo no busqué el trabajo, ellos me buscaron

Entrevistador: Entonces ¿Por la ayuda de la profesora Javiera fue más fácil el proceso?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y ¿Tú le pediste al colegio que te buscara este trabajo?

Sujeto: Si, yo le pedí que me buscaran trabajo

Entrevistador: Pero ¿Ellos porque tenían que buscarte un trabajo?

Sujeto: Por un tema de que yo allá estaba en proceso de salir del colegio, ya sabía de todo, entonces tenía que buscar, más que nada por un tema de ser independiente

Entrevistador: ¿Vives sola?

Sujeto: Si

Entrevistador: ¿Vives sola y arriendas una pieza?

Sujeto: No, en un departamento

Entrevistador: Genial, para conocer un poquito más la dinámica social que tenías en la empresa ¿cómo era tu participación dentro de las actividades de la empresa? ¿Participabas en aniversarios o convivencias?

Sujeto: Si, en Halloween y en una gala de Falabella

Entrevistador: Y ¿participabas en todos los eventos?

Sujeto: Si en todo, es que era de la zona infantil y la zona infantil siempre tenía eventos

Entrevistador: ¿Te gustaba participar?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y ¿Con tus compañeros por ejemplo las horas de colaciones?

Sujeto: Si, nos turnábamos

Entrevistador: Y ¿Cómo era la relación con tus compañeros?

Sujeto: Buena, cuando llegue al trabajo me dieron altiro buen recibimiento

Entrevistador: ¿Tú sientes que caíste bien altiro?

Sujeto: Es que yo soy simpática con todos

Entrevistador: ¿Nunca tuviste algún problema con una compañera?

Sujeto: Si este año llegó una compañera hace 2 meses y no quería trabajar conmigo porque era cieguita de un ojo y se enojaba, pero si bien con la jefa

Entrevistador: Y ¿Tú renunciaste a tu trabajo?

Sujeto: No, Falabella cerró por motivo de venta, no le iba muy bien

Entrevistador: Pero ¿El problema fue cuando ella llegó nueva? ¿antes que cerrara Falabella?

Sujeto: Si es que ella había cumplido un año

Entrevistador: Pero en lo general ¿Tu experiencia allá fue muy amigable?

Sujeto: Si tengo muchas amigas, hasta los gerentes me caen bien, es que me considero buena para trabajar

Entrevistador: Y ¿tú tienes alguna amiga con la que te juntas?

Sujeto: Si, somos 15 amigas que nos juntamos de vez en cuando, a veces 5, a veces 10, pero siempre nos juntábamos, es que somos como todas unidas

Entrevistador: Oye y si hablamos de barreras que hubieran dificultado algún momento tu puesto de trabajo ¿existió alguna barrera?

Sujeto: Si

Entrevistador: ¿Cómo cuáles?

Sujeto: Cambiando de posición, cuando habían eventos había que cambiar la mesa entera, con precio, marca talla y en eso me demoraba todo un día, o con tallas o colores, pero la jefa siempre me ayudaba ahí

Entrevistador: Y por ejemplo ¿Sientes que te faltó alguna capacitación para tu trabajo?

Sujeto: Si, vender por internet, eso me faltó, caja no tanto, es que a mí me tiraron sola tuve que aprender sola

Entrevistador: Pero ¿Vender por internet era parte de tus tareas?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y ¿Tú sentías que no te prepararon bien?

Sujeto: Si

Entrevistador: ¿Qué sentías que te faltaba? ¿Algo más tecnológico o mayor manejo?

Sujeto: Es que, lo que pasa, que en infantil siempre llegaba un jefe nuevo, entonces no había como una jefa que me dijera "ya mira, hoy día nos vamos a dedicar 2 horas a vender por internet"

Entrevistador: ¿No podías tener una permanencia con una persona?

Sujeto: Eso

\*Llamada de teléfono\*

Entrevistador: ¿Tuviste alguna barrera con la infraestructura?

Sujeto: No

Entrevistador: Y ¿Algún tipo de prejuicio o estereotipo?

Sujeto: No, tampoco

Entrevistador: Ahora vamos a pasar a hablar de la escuela ¿Cómo te preparó la escuela a ti para entrar al área laboral?

Sujeto: Primero estuve en el quiosco 2 meses, luego, me fui al tottus de la estación, estuve 2 meses ahí, como empaquetadora y luego descanse como un año y ahí me buscaron Falabella, no, miento, después, me fui a un jumbo que dure un mes porque eran pésimos para trabajar y ahí descanse como un año y me buscaron esta pega

Entrevistador: ¿Pero qué pasó en el jumbo?

Sujeto: Es que la jefa era como cuica entonces no teníamos buena comunicación

Entrevistador: Y ¿Estuviste un año desempleada?

Sujeto: Si

Entrevistador: Pero ¿Porque tú quisiste?

Sujeto: No, es que a mí todavía me faltaba por estudiar, eran como prácticas y ahí cuando salí ahí fue como que me libere

Entrevistador: ¿Entonces igual te prepararon mucho porque tuviste muchos puestos de trabajo antes?

Sujeto: Por eso ahora me gusta salir, por lo mismo

Entrevistador: ¿Te sirvió también?

Sujeto: Si

Entrevistador: En este proceso de intermediación laboral ¿La escuela lo hizo?

Sujeto: Si

Entrevistador: ¿La profesora Javiera?

Sujeto: Si, ella es a que ayuda a los alumnos a salir de la escuela cuando cumplen una edad, ya que están preparados para salir al mundo laboral

Entrevistador: Hablando de los apoyos ¿Cómo sientes los apoyos de la escuela ahora que estás trabajando?

Sujeto: Muy bien, demasiado bien, la profe \*nombre\*, la profe \*nombre\* se portó perfecto conmigo, este colegio es muy buen colegio para los niños, bueno para mí, ya aprendí demasiado, aprendí a soltarme más que nada, era muy callada, ahora no, antes salía a todos lados con mi mamá, ahora salgo sola

Entrevistador: Gran cambio

Sujeto: Si

Entrevistador: Y ¿Todo lo desarrollaste aquí?

Sujeto: Si

Entrevistador: Y ¿Cómo sientes el apoyo de tu familia ahora que estas aquí?

Sujeto: Bueno, todos me apoyan, en eso no tengo problema

Entrevistador: ¿Ellos siempre quisieron que fueras independiente?

Sujeto: No, mis papas querían que sacara el cuarto medio primero, pero siempre he sido muy loca y yo quería vivir sola, ahora quiero estudiar

Entrevistador: Y ¿Después cuando le dijiste que querías trabajar y vivir sola se opusieron?

Sujeto: No, me apoyaron de hecho

Entrevistador: ¿Hace cuanto vives sola?

Sujeto: Hace cuatro años

Entrevistador: Mucho tiempo

Sujeto: Sí, tengo living, tengo comedor, tengo de todo

Entrevistador: Que buena, entonces ¿No hay ningún aspecto negativo por parte de tu familia ni de la escuela?

Sujeto: No

Entrevistador: Y ¿Tienes seguimiento mientras estabas trabajando?

Sujeto: Sí iban 1 vez al mes

Entrevistador: Y esa vez al mes ¿Iban a a conversar contigo?

Sujeto: Sí, iban a verme, a conversar y a hablar con la jefa para ahí sacarme la nota

Entrevistador: Entonces ¿Te daban sugerencias para mejorar?

Sujeto: Sí

Entrevistador: Y cuando trabajaste ahí en Falabella ¿Recibiste apoyo con tus tareas?

Sujeto: Sí

Entrevistador: ¿Qué tipo de apoyo recibías?

Sujeto: De mi jefa, ella y yo armábamos las mesas, ella me decía ayúdame con esto o ayúdame con esto otro, y cuando quedaba sola me decía que hiciera lo que yo podía, no me apuraba con nada

Entrevistador: ¿Actualmente no estás trabajando?

Sujeto: No

Entrevistador: Pero ¿Cómo te sentías cuando estabas trabajando?

Sujeto: Igual bien, me sentía que salía de la rutina de mi casa, pero no ahora estoy ahí todos los días

Entrevistador: ¿Salías de la rutina? ¿Tenías independencia?

Sujeto: Sí, es que, ahí tenía 2 sueldos entonces me manejaba súper bien

Entrevistador: ¿Tenías tu propio dinero?

Sujeto: Sí

Entrevistador: Perfecto, bueno por último, antes hablamos de barreras pero ¿Que facilitadores o cosas que te ayudaron a hacer tu pega más fácil había?

Sujeto: Más que nada, yo siento que aprendí más que nada sola, todos los días tenía un propósito, por ejemplo yo decía “ si me toca armar una mesa , la voy a armar sola, sin ayuda” o llegaban cajas y yo sola a mitad de la jornada tenía la caja lista

Entrevistador: Eres bien perseverante

Sujeto: Si es que me decían hace esto y yo voy y lo hago, yo no trabajo para nada

Entrevistador: y ¿Algún otro tipo de facilitador externo? por ejemplo tu jefa o compañeros, o alguna buen ambiente laboral sientes que pudo haberte ayudado

Sujeto: Si, es que entre todos nos ayudábamos o la jefa me decía, anda a colación yo sigo, o me daba consejos para hacer las cosas más fáciles, en los últimos 5 meses estuve con una jefa joven, era muy joven muy simpática.

Entrevistador: Bueno Vero esa fue nuestra entrevista, espero que no haya sido tan larga ni que te haya aburrido

Sujeto: No para nada muchas gracias y que les vaya muy bien.

- Se corta la grabación -

## **ANEXO 8. Entrevista N°3 PcD Intelectual.**

### **Entrevista N°3**

Entrevistador: ¿comenzamos la entrevista? Tu nombre es “anónimo”

Sujeto: Si

Entrevistador: Y el apellido

Sujeto: “anónimo”

Entrevistador: ¿Cuál es tu edad?

Sujeto: 32 años

Entrevistador: 32... ¿Tienes credencial de discapacidad?

Sujeto: Si (muestra su credencial)

Entrevistador: Ah, la andas trayendo

Sujeto: Si, de un principio no la tenía

Entrevistador: ¿Cuando la obtuviste?

Sujeto: He tenido varias credenciales, pero al principio yo no tenía... al principio no quería mucho una credencial

Sujeto: Entrevistador: Ah ya... y ¿siempre la has tenido?

Sujeto: Eh si pero me costó tenerla, pero... al principio como te comento no la quería tener

Entrevistador: Ah ya, no la querías tener al principio

Sujeto: Exacto, vivimos en Chile entonces le molestaba a los cursos tener esta credencial

Entrevistador: ¿Y por qué la sacaste al final? ¿Por qué la necesitabas?

Sujeto: Por lo beneficios pero... igual no la quería como aceptar

Entrevistador: Y dime, ¿En qué empresa trabajas? ¿En donde trabajas tu?

Sujeto: Trabajo en empresas de Cinépolis

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando ahí?

Sujeto: A ver... llegué como en el 2018, como unos 6 años ya

(Interrupción de la profesora)

Entrevistador: ¿Cuál es tu puesto de trabajo?

Sujeto: Soy staff

Entrevistador: ¿Qué tareas realizas en este puesto?

Sujeto: Son distintas tareas, de repente cortar ticket, eh hacer salas y limpiar, las típicas tareas que uno... hacer baños

Entrevistador: ¿Cuánto dura tu jornada laboral?

Sujeto: A ver, tengo distintos turnos por ejemplo ya, si entro a las diez y media salgo a las 8 y media y si entro a las 9 salgo a las 6 o de repente de 11 a 9

Entrevistador: ¿Qué tipo de contrato tienes?

Sujeto: Antes era de 30 pero me pase a 20

Entrevistador: ¿Igual tienes contrato fijo ahí?

Sujeto: Si, de hecho tengo contrato y tengo contrato fijo

Entrevistador: Tienes contrato fijo. ¿Y cuál es la modalidad? part time o tiempo completo

Sujeto: Es que, a ver en ese cine nos van a eliminar entonces solo van a quedar full y pick entonces como ni ha habido mucha gente ese contrato nos van a quitar, entonces van a quedar full y pick

Entrevistador: ¿Y cuál es el que tienes ahora?

Sujeto: De 20, pick

Entrevistador: ¿Cuántos días trabajas en la semana?

Sujeto: Trabajo sábado y domingo nomás

Entrevistador: Solo sábado y domingo

Sujeto: Si

Entrevistador: Eh... ¿Cómo fue el proceso de conseguir trabajo? Te lo dieron acá, lo conseguiste solo

Sujeto: No, tuve varias ayudas pero, y que quería otra cosa, no exactamente... no exactamente cine, sino que quería trabajar en otra cosa, pero salio este, salio la pega de cine

Entrevistador: ¿En qué otra cosa querías trabajar?

Sujeto: Quería, eh como como trabajos que , que limiten como, que te motiven como, como a tus capacidades cachai, por ejemplo, yo tengo capacidades artísticas entonces en el cine no, no te motivan a cómo son tus capacidades cachai, no es lo que... haces barrer y cortar

ticket pero mi, mi, mi capacidad base es la arte escénicas hacia el teatro entonces ahí no puedo expresarme como quiero si trabajo

Entrevistador: ¿Y cómo te salió este trabajo, lo buscaste, te lo dieron acá en el colegio?

Sujeto: Me lo dieron en el colegio pero también quiero otra, también quiero otra cosa también, entonces dejar la zona de confort y buscar mi verdadera meta que son las ar... que son las artes escénicas, que son las artes escénicas

Entrevistador: ¿Y cómo fue el proceso en el que obtuviste tu trabajo? ¿Realizaste entrevistas?

Sujeto: Eh sí, una entrevista fue en el cine hoyts? De la reina, aquí nos pitaron, nos hicieron una listacion a los beneficios que teníamos y las actividades que hacen

Entrevistador: ¿Fue difícil para ti este proceso de conseguir trabajo o te lo dieron rápido? luego de la entrevista te llamaron al tiro para...

Sujeto: eh si fue un poco difícil por ejemplo, al principio te orientan como hay que barrer , como hay que sacar, como hay que limpiar. tienes como 2 meses de prueba, si, si no, y, y en, y te evalúan según tu, tu, em, tu desempeño, y hay hojas de evaluación, te dice un supervisor mira esto esto mejora así, y pase con un 90%, ya, ya estoy, ya llevo 6 años, ya tengo el contrato fijo.

Entrevistador: y qué, ¿qué tal ha sido tu participación con las actividades de empresa? Con eventos, si la empresa realiza eventos, así como sociales o...

Sujeto: no, no

Entrevistador: ¿no? no hay como para navidad que se junten o para el día del trabajador, como reuniones entre ustedes

Sujeto: ah sipo, si, de hecho ahora hacemos como el amigo secreto, halloween y el día, el 18 de septiembre, nos dan algunos...

Entrevistador: ¿y tú participas en todos esos eventos?

Sujeto: si

Entrevistador: ¿y compartes bien con tus compañeros y jefes?

Sujeto: si, si, comparto, comparto

Entrevistador: ¿Cómo es tu relación con tus compañeros? ¿Cómo es la convivencia con ellos? se llevan bien o solo se esquivan

Sujeto: no, no, no, ya llevo como, no, nos llevamos re bien con los chiquillos, me quieren hartito

Entrevistador: Qué bueno. igual juegan o

Sujeto: si, no tiramos una talla nomás, tiramos tallas entre compañeros

Entrevistador: pero eso es bueno, nunca haz tenido un problema con un compañero ni nada

Sujeto: eh, al principio si, tuve, tuve una, tuve un compañera pero al principio ya, mi compañera ya renunció así que ya filo entonces tuvimos varios encontrones po, uno encontrones ya, ya quedaron en el pasado, pa que recordar...

Entrevistador: y desde entonces ningún problema

Sujeto: no

Entrevistador: ¿te llevas bien con tus jefes también?

Sujeto: si

Entrevistador: y ellos igual te apoyan con tus tareas, te dicen como hacer cuando no sabes hacerla

Sujeto: si

Entrevistador: ahí entre tus compañeros y tus jefes te apoyan

Sujeto: si, siempre

Entrevistador: ya, ¿te has enfrentado con alguna barrera en tu trabajo para realizar las tareas?

Sujeto: eh, a ver, si, sobre todo una barrera de la frustración, por ejemplo, si ellos terminan antes y yo, o yo voy muy atrás entonces ahí ya la frustración o de repente... o de, si, la frustración ha sido mi barrera, o a veces cuando, cuando me, me extralimitan pero, ya supe ya... y nadie me pone como límites, o a veces el entorno que tú te enfrentas te vas extralimitando uno.

Entrevistador: ¿y cómo has llevado esta frustración, la has sabido manejar o... igual sigue siendo una barrera?

Sujeto: no, de eso, al principio ya, como debo, porque, si manejo la frustración en, el único daño que me hago yo mismo po, mi cuerpo recibe todo esos golpe, esa frustración la recibe mi cuerpo, entonces yo soy quien me hago daño, no

Entrevistador: claro, has trabajado tu mismo

Sujeto: si

Entrevistador: te ha faltado algún tipo de apoyo por parte de tus compañeros, o de tus jefes o la ayuda que ellos te han entregado ha sido la mejor

Sujeto: no, no, ha sido la mejor ayuda que me dan, porque siempre que estoy mal ellos están pendientes de mí, que sucede a cada rato, como estai, que paso, lindo

Entrevistador: eh, ¿cómo fue la preparación de la escuela para que puedas entrar a este mundo laboral? tu sientes que fue una buena preparación que te ha servido

Sujeto: eh sí, eh sí, hace una buena pre... una.. una buena preparación pero que en otra cosa también quiero dejar el cine, tengo varios proyectos en mente, pero mi idea es dejar cine, porque el cine no puedo... no puedo crecer

Entrevistador: y ¿sientes que con lo que te enseñó la escuela puedes hacer eso, o eso es algo ya más propio de ti? que, con las habilidades que te enseñó puedes pasar de trabajar en el cine a trabajar en algo de artes o cosas

Sujeto: si, de hecho lo que mas quiero es dedicarme a... a las artes escénicas

Entrevistador: y eso lo aprendiste acá en la escuela

Sujeto: si, y donde yo, donde yo estudié varias veces

Entrevistador: y ¿qué otras habilidades crees que te han ayudado?, que aprendiste acá en la escuela, para tu mundo laboral, por ejemplo, no se socializar, el...

Sujeto: eh... es. el socializar también, tener contacto, tener contacto visual, eh, siempre mirando a los ojos al cliente, hola bienvenido, adelante

Entrevistador: mmm y ¿Qué más crees que te enseñó la escuela que ahora aplicas en tu trabajo?

Sujeto: como, como no paro de compañerismo

Entrevistador: eso es muy importante igual

Sujeto: si

Entrevistador: em... En el proceso de inclusión laboral, fue la escuela quien te dio el trabajo, ¿cierto?

Sujeto: eh sí, exactamente, pero quiero... estoy eh luchando para cerrar el ciclo de cine y buscar otras... tierras más lejanas

Entrevistador: claro, ¿cómo fue ese proceso de encontrar trabajo, hubo una persona en particular de la escuela que te la dio, te dijo mira hay este trabajo, o mandaron tu curriculum, como fue?

Sujeto: de hecho, eh, mandaron mi curriculum, de un principio dije que en el cine no me quedo, si es una, una, un traba... una pega nomás pero quiero ser... quiero otra cosa

Entrevistador: ¿y sabes quién mandó tu curriculum o no?

Sujeto: ah?

Entrevistador: ¿sabes quién mandó tu curriculum al cine?

Sujeto: a ver... parece que fue como, a ver... eh se puede decir que como la, la "anónimo" ella mandó el currículum de la, era una, es psicóloga de la OMIL, ella mando mi curriculum al cine

Entrevistador: ¿y el curriculum te lo hicieron aca en la escuela?

Sujeto: si,

Entrevistador: o tú lo hiciste...

Sujeto: no, no, la escuela

Entrevistador: ¿tú sabes hacer un curriculum?

Sujeto: a ver, el curriculum es como poner tus datos, tu habilidades, eso sí

Entrevistador: en qué lugares has trabajado

Sujeto: si

Entrevistador: em, ¿cómo ha sido, eh, el apoyo de la escuela para entrar a este mundo laboral?, ¿crees que es un buen apoyo, te ha servido?

Sujeto: eh si, pero como, como uno compara la situación de discapacidad es más seguro quedarse en el cine que buscar una pega, entonces te extra, te extralimitan cachai, entonces yo nunca dejo que me extralimiten, si quiero dejar cine, lo tengo que dejar po, porque los mismo, los mismos jefes me han dicho que en este cine ya no vas a crecer, busca otras áreas

Entrevistador: tú no puedes pensar dentro del cine trabajar de...

Sujeto: sipo, si, es... estoy en busca de otras tierras

Entrevistador: Claro, y dentro del cine tu puedes optar por trabajar no se, vendiendo los boletos o haciendo, haciendo otros trabajos, como subir de puesto?

Sujeto: a como subir de puesto

Entrevistador: Claro, por ejemplo ser cajero, de los que venden...

Sujeto: en cajero, pucha, estuve... Estuve en la confitería, pero como, me puse ese reto, pero como hay que ser rápido, hay que, cabritas, bebidas, todo, manejar la caja, manejar dinero, entonces no cacho muy bien nada, la plata...

Entrevistador: ¿pero el cine igual te da la posibilidad de trabajar ahí o te mantiene en tu puesto donde estás?

Sujeto: no es que... prefiero quedarme en staff porque ya... no es necesario si estoy buscando otras áreas, entonces...

Entrevistador: ¿y qué tal ha sido el apoyo de tu familia para esto, te han apoyado para conseguir trabajo o te han dicho no, mejor no trabajes?

Sujeto: al principio fue complicado, pero ya... me tienen en una burbuja entonces yo mismo me salí de... rompi la burbuja cachai, entonces al principio pucha, si quedo, pucha si he com... he hablado con mi mama de buscar nuevas tierras pero esta mas seguro que te... queda como a 20 minutos de tu casa de 30 minutos, pero ella pa mas seguro es que me quede en la zona de confort, entonces yo quiero salir del cine

Entrevistador: ¿vives solo con tu mamá?

Sujeto: con mi hermana y mi, y mis viejos

Entrevistador: entonces ellos te dicen que te mantengas ahí en el cine

Sujeto: sí pero yo quiero salir po, entonces ahí ya, ahí ya, ahí ya hay, hay te en... te ext, te están extralimitando porque si tu quieres salir del cine, para ellos es más seguro que te quedes

Entrevistador: claro

Sujeto: entonces yo quiero salir del... quiero salir del cine

Entrevistador: tú rec... ¿Has recibido algún tipo de seguimiento de la escuela? te han ido a ver al trabajo, a ver como ibas

Sujeto: eh no, los primeros días si, primero fue "anónimo" luego fue el jefe de "anonimo" y luego la, la "anónimo"

Entrevistador: ¿y que hacían, te... veían que trabajos estabas haciendo?

Sujeto: si, como iba, como manejaba...

Entrevistador: iban presencialmente a verte

Sujeto: si

Entrevistador: esto fue solo como el primer año...

Sujeto: si, como... como el primer año luego... ya en otros días no me acuerdo

Entrevistador: emm... bueno, ¿ahí en el cine has recibido apoyos para realizar las tareas que te corresponden?

Sujeto: si

Entrevistador: ¿cómo qué tipos de apoyos?

Sujeto: por ejemplo, cuando iba a botar la bas... cuando iba a botar basura iba un, iba un.. va un grupo a botar basura o... de repente si hay una actividad muy difícil... eh... pido ayuda y ahí... o me ayudan a bajar bandejas

Entrevistador: ¿tuviste como algún compañero que te estuvo como... así como enseñando como se hacienda las cosas al inicio? ¿o te explicaron como hacerlas y las hacías solo?

Sujeto: emm... al principio tuve compañeros como... de... se barre así

Entrevistador: ah ya

Sujeto: se limpia así

Entrevistador: como una guía

Sujeto: si, ese paño no, ese si, mira así es como se limpia, se limpia así las butacas, así se... asi se... asi se barre

Entrevistador: dime... ¿cómo te sientes al trabajar, te sientes bien trabajando?

Sujeto: eh...

Entrevistador: independiente del área en que estas, el trabajar que ha significado para ti

Sujeto: se ha significado, se ha significado como... como un gran logro, una gran victoria... pero... ya va a llegar, ya va a llegar el momento que ya... ya quiero... de un... de un principio cuando fui contratado me puse en la mente, en el... en el cine no me quedo, si no me voy a quedar sin...que una pega que yo ya... te ayudamos te dimos esta pega pero en el cine no me quedo

Entrevistador: pero igual estas feliz de estar trabajando, de ganar tu plata

Sujeto: si, si, pero... como te digo que en el cine no me... no me quedo asi hago otra cosa también

Entrevistador: y... pero te gusta trabajar

Sujeto: si

Entrevistador: ¿por qué te gusta trabajar?

Sujeto: a ver... porque trabajando... eh... gano un poco mas de mi... gano un poco más de mi independencia y... y crez... y crezco un poco más.

Entrevistador: tú crees que desde que empezaste a trabajar tienes más independencia, más autonomía..

Sujeto: si

Entrevistador: sientes que igual puedes cuidarte solo

Sujeto: eh... sipo. pero de repente hay como obstáculos, como te digo que pa mi viena lo más seguro es que me quede en el cine, pero sí... como tiene... como esa discusión, te conocen, pero... te queda más cerca de la casa pero el cine no me da suficiente para un proyecto que quiero orquestar, entonces el cine es como una... una zona de confort, por ejemplo, una pega estable no que quede toda mi vida en el cine si tengo otra meta que cumplir, no tanto... si es un trabajo nomás, no entiendo pa' que tanto aferro a una pega si...

Entrevistador: Claro, em... eh... y que facilitadores has encontrado que te han ayudado a... a realizar tu trabajo, como algo que te ha apoyado a realizar tu trabajo dentro de la empresa o dentro de lo que te enseñaron a realizar.

Sujeto: a ver, de hecho mi compañeros... me quito mi... me quit... me quito mi sombrero ante los super, mis compañeros, sino hubiera sido por ellos no hubiera... han sido capaz de sacrificar sus sueños pa que yo vea los míos

Entrevistador: ¿a quién le agradeces?

Sujeto: a mis compañeros y a los super

Entrevistador: ¿qué es un super?

Sujeto: supervisores

Entrevistador: y por ejemplo, si tienes dudas le p... ¿tienes como la facilidad de preguntarle a cualquier compañero para que te ayude o alguno de tus supervisores?

Sujeto: si, a veces le pregunto cómo voy, que tengo que manejar, o como voy... como hago las filas, porque hay filas en las butacas, porque así es como hago una... como barro

Entrevistador: ah cómo organizar las filas

Sujeto: sipo

Entrevistador: ¿y cómo te movilizas para llegar a tu trabajo?

Sujeto: en... hay... eh... tomé en peñaflor, sino tomo un colectivo que lleva un cartelito que dice plaza sur, ahí me bajo

Entrevistador: y eso lo aprendiste solo

Sujeto: sipo, si, de hecho, aprendí a leer con el sila... son el silabario ese librito de un niño y una niña, ahí nadie me (ininteligible) entonces ahí eso... y siempre me... o le pregunto a un colectivo si va o no, dicen ahora no, o siempre tienen un cartelito en el parabrisas que dice plaza sur

Entrevistador: y eso... ahí te mueves solo

Sujeto: si

Entrevistador: te puedes mover para distintos lugares solo

Sujeto: eh... si

Entrevistador: y eso... ¿aprendiste a movilizarte solo, o lo aprendiste acá o lo aprendiste con tus padres?

Sujeto: no, no

Entrevistador: ellos te enseñaron como ya, ahí está la micro que te puede llevar para acá

Sujeto: si

Entrevistador: ¿tus papás?

Sujeto: si

Entrevistador: ¿Te enseñaron de chico?

Sujeto: si, desde chico, o siempre pregunto si va esta micro o no

Entrevistador: ah preguntas si la micro va a tal parte

Sujeto: sipo

Entrevistador: ¿le preguntas como al chofer o a la gente que está esperando la micro?

Sujeto: si

Entrevistador: ¿a la gente?

Sujeto: si

Entrevistador: ¿Tienes alguna otra pregunta? (hacia la otra entrevistadora)

Entrevistador: no

Entrevistador: entonces ya terminamos

Sujeto: claro

Entrevistador: estuvo rápida la entrevista

Sujeto: si

Entrevistador: ¿muy larga?

Sujeto: no

Entrevistador: ah ya, te gustó?

Sujeto: si

Entrevistador: qué bueno

Sujeto: de hecho también me hizo una entrevista uno de mundo incluye me hizo una entrevista también

Entrevistador: ya, que bueno

- Se corta la grabación -

## **ANEXO 9. Entrevista N°4 PcD Intelectual.**

### **Entrevista N° 4**

Entrevistador: Ya, ahora vamos a comenzar la entrevista, ¿cuántos años tienes? Primero que todo.

Sujeto: Eh... tengo 31 recién cumplidos.

Entrevistador: 31 recién cumplidos, ¿cuándo los cumplís?

Sujeto: El 27 de octubre.

Entrevistador: Mira que bueno...

Sujeto: Sí...

Entrevistador: Ya, ¿tú tienes credencial de discapacidad?

Sujeto: Todavía no.

Entrevistador: ¿Todavía no? ¿Y la solicitaste ya?

Sujeto: Eh... está complicado sí porque se necesita llenar documentos, todo eso.

Entrevistador: ¿Y nunca has tenido...?

Sujeto: No.

Entrevistador: Ya... ¿y no te la piden en tu trabajo, en la... la credencial?

Sujeto: No, una vez me la pidieron, la pasé a mi... tengo una pensión y pasé ese papelito de la discapacidad.

Entrevistador: ¿Cuál es el nombre de la empresa en la que trabajas?

Sujeto: Eh... Jumbo.

Entrevistador: El Jumbo...

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Bueno tú llevas trabajando... ¿Cuántos años?

Sujeto: 7 años.

Entrevistador: 7 años... entraste en 2017, ¿cierto?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Noviembre.

Sujeto: Noviembre, sí.

Entrevistador: Eh... ¿Cuál es tu puesto de trabajo ahí?

Sujeto: Yo soy vendedora y reponedora, part time.

Entrevistador: ¿Part time?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Cuáles son las tareas que realizas por ahí?

Sujeto: Eh... yo peso pan, atiendo a la gente, repongo... eso.

Entrevistador: ¿Solo eso? ¿No te han puesto a hacer otros trabajos?

Sujeto Ah, sí, ayudo a la niña de la pastelería, ayudar cosas ahí... todo eso.

Entrevistador: Eh... por ejemplo, temas de cajera, u otros puestos más...

Sujeto: No.

Entrevistador: ¿No? ¿Y tú no has intentado trabajar ahí, en esos puestos? ¿O no te han dado la posibilidad de...?

Sujeto: No.

Entrevistador: Ya, ¿y la empresa te dice como que no? ¿o tú simplemente no quieres?

Sujeto: Yo no quiero.

Entrevistador: Ah ya... ¿Cuánto dura tu jornada?

Sujeto: Yo trabajo... yo entro los... me tocan, de mañana, esta semana entro a las siete y media y salgo como a las tres de la tarde.

Entrevistador: Siete y media... y sales a las tres.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Esos son siempre? ¿Esto es fijo? O...

Sujeto: No, depende de... yo trabajo mañana, sábado y domingo, a veces los viernes, o los miércoles, más o menos.

Entrevistador: Ya, ¿cuántos días laborales tienes?

Sujeto: ¿Cómo?

Entrevistador: ¿Cuántos días trabajas a la semana?

Sujeto: Yo trabajo tres... tres días a la semana... viernes... no, ahora martes sábado y domingo...

Entrevistador: ¿Martes, sábado y domingo?

Sujeto: Sí, y el martes entro a las tres y salgo a las diez de la noche.

Entrevistador: Ah, sales tarde.

Sujeto: Sí, así me toman horas de mañana, de tarde, y de así.

Entrevistador: Entonces el martes entras a las...

Sujeto: Entro a las tres, y salgo a las diez de la noche.

Entrevistador: Eh... ¿tienes contrato fijo o indefinido?

Sujeto: Indefinido, part time.

Entrevistador: ¿Part time?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Indefinido, ¿cierto?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Trabajas tres días a la semana...

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Cómo fue este proceso de conseguir trabajo? ¿Te lo dieron o...?

Sujeto: ... No, me lo dieron acá en... antes trabajaba en parque, y después la profe Javiera me dijo: "Ella tiene el mismo trabajo en Jumbo". Dije que sí, porque me queda cerca de la casa.

Entrevistador: ¿Antes trabajabas en dónde?

Sujeto: En Parque, aquí en Tottus.

Entrevistador: Y ese trabajo en Tottus, ¿lo conseguiste tú? ¿o también te lo dieron acá?

Sujeto: Acá, en el colegio, sí.

Entrevistador: ¿Entonces todos tus trabajos te los han dado en el colegio?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: En Tottus, ¿renunciaste?, ¿te echaron? ¿o lo quisiste cambiar nomás?

Sujeto: No, eh... después ya cumplí la etapa, y después me dijeron acá que había una beca...

Entrevistador: ¿Y realizaste entrevistas para entrar al Jumbo?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Cómo fueron las entrevistas?

Sujeto: Primero entrevista... des- llamaron, el jefe de... [Nombre de algo que no entendí] y ahí me entrevistó el jefe.

Entrevistador: ¿Antes habías hecho alguna práctica en el Jumbo o algo?

Sujeto: No, nada.

Entrevistador: ¿Nada?

Sujeto: Nada.

Entrevistador: Ya, bueno, tenías experiencia con el Tottus.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y empezaste a trabajar altiro? ¿después de la entrevista? ¿te llamaron en un tiempo y ahí...?

Sujeto: Después... eh... no... ¿Cómo ahí?... Sí, fuimos la última semana de... como octubre, más o menos, y ahí me dijo "Ya trabaja en Panadería".

Entrevistador: ¿Hace al tiro la entrevista?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Ya... ¿Fue fácil para ti la entrevista? ¿o estaba...?

Sujeto: No, fácil... sí.

Entrevistador: ¿Cómo ha sido la dinámica en tu empresa con tus compañeros?

Sujeto: No, llegué y me recibieron súper bien en el trabajo.

Entrevistador: ¿Y has participado en algunos de estos eventos que hacen?

Sujeto: Ah, sí, hacen juntas del... el sector panadería, nos juntamos en una casa y más tranquilos, hacen alianzas igual.

Entrevistador: Ah, que entretenido.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Es solo con tus compañeros de panadería? ¿O igual socializas con otros sectores, o con tus jefes? ¿Cómo te han tratado tus jefes ahí?

Sujeto: Super bien, un amor, son ellos, sí.

Entrevistador: Entonces, tus compañeros igual se juntan siempre, ¿cierto?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Y... bueno han tenido una buena relación, ¿han generado vínculos entre ustedes?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Conviven igual fuera del trabajo?

Sujeto: Sí, se juntan también, nos juntamos... ahora nos vamos a juntar... una junta así de... solamente panadería y papelería...

Entrevistador: Se juntan a conversar y a pasarla bien nomás, que bueno.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Nunca has tenido ningún problema con algún compañero?

Sujeto: No, nada.

Entrevistador: Que bueno... Según tu experiencia, ¿crees que haya alguna barrera que has enfrentado en tu trabajo? ¿con las tareas que te dan? Por ejemplo, algo que te haya hecho falta para completar estas tareas.

Sujeto: No, nada.

Entrevistador: ¿Nada? ¿Y se te han hecho fáciles?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Por ejemplo, ¿tuviste capacitación para realizar tú actividad?

Sujeto: Sí, sí.

Entrevistador: ¿Y aprendiste al tiro?

Sujeto: Sí... yo llegué allá solamente a pesar los panes... y después seguí con... me enseñaron hartas cosas ahí...

Entrevistador: ¿No has necesitado de ninguna ayuda extra para realizar...?

Sujeto: No.

Entrevistador: Ah ya... ¿Cómo crees que te preparó la escuela para este mundo laboral? ¿Fue una buena preparación?

Sujeto: Fue una buena preparación.

Entrevistador: ¿Para ti qué fue más significativo?

Sujeto: ¿Cómo? ¿De qué?

Entrevistador: Como más importante de aprender acá en la escuela que ahora aplicas en tu trabajo.

Sujeto: Eh...

Entrevistador: Por ejemplo, el tema de ver los precios... el manejo del dinero...

Sujeto: Yo no manejo el dinero, solamente los precios, nomás... cuánto valen las tortas, todo eso.

Entrevistador: Pero ¿Igual distingues los precios más altos?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Bueno, qué tal... ¿Aquí te prepararon para ser más sociable? ¿O siempre has sido igual sociable? ¿Has aprendido mucho?

Sujeto: No, he aprendido rápido lo social, igual.

Entrevistador: Bueno, ya... ¿Acá en la escuela igual te llevaron para allá? ¿Acá igual te enseñaron cosas como de empaque? Acá en la escuela.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y hay alguna otra cosa que te hayan enseñado acá que ahora aplicas? ¿En tu trabajo? ¿Lo que haces? Que tú hayas dicho "Sí, acá me lo enseñaron"

Sujeto: ¿Cómo? ¿Me enseñaron cosas de aquí a allá?

Entrevistador: Sí.

Sujeto: No... me enseñaron sobre la gente, eso... más...

Entrevistador: Claro, eso igual es importante.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Cómo qué cosas de la gente?

Sujeto: Así, cosas, así como saludar, “Buenos días”, “Buenas noches”, todo eso...

Entrevistador: Claro, habilidades sociales.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y antes te costaba eso?

Sujeto: Sí, la primera vez llegué sí... no saludaba tanto, me quedaba callada, y después me dice... la fui a dejar y me dice: “Saluda, Eli, saluda” me dijo... también me ha dicho mi jefe, el saluda “Buenos días”, “Buenas tardes”, todo eso.

Entrevistador: Bueno, me dijiste que tu escuela hizo el proceso de intermediación, ¿cierto?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Cómo fue ese proceso? ¿Rápido?

Sujeto: Nos pidieron... un curriculum, mandar fo... eh... piden carnet, eso, foto de carnet... te piden curriculum, todo eso, para llevarlo allá.

Entrevistador: ¿Y eso lo hicieron acá en la escuela?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y aprendiste a hacer un curriculum? ¿o la escuela lo hizo?

Sujeto: El colegio... la escuela lo hizo.

Entrevistador: ¿Tú no podías hacer un curriculum por ti...?

Sujeto: No.

Entrevistador: ¿Cómo ha sido el apoyo de la escuela para ti? Como para poder entrar al mundo laboral, ¿la escuela te apoyó?

Sujeto: Sí. Mucho.

Entrevistador: ¿Mucho?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Si no hubiera sido por la escuela, ¿crees que estarías trabajando?

Sujeto: No.

Entrevistador: ¿Y por qué crees eso?

Sujeto: Igual tengo un apoyo aquí, todos... eso.

Entrevistador: Y por parte de tu familia, ¿te apoyan en que trabajes?

Sujeto: Mi mamá, mi papá... mi papá primera vez no me apoyaba tanto, no, dijo que no, después ya me apoyó... mi mamá, mi hermana...

Entrevistador: Al principio... ¿Por qué? ¿Te decía que no quería que trabajaras?

Sujeto: Es que le da miedo, así como... cómo está la gente ahora... por eso.

Entrevistador: Ya... quizás te podían estafar o...

Sujeto: Exacto, sí.

Entrevistador: ¿Y tú no encontrabas que era modo sobreprotección?

Sujeto: Protección, sí, más protección.

Entrevistador: Ya... ¿Pero tu mamá insistió?

Sujeto: Sí, mi mamá.

Entrevistador: Ya... ¿Te apoyó desde siempre?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y te motivaba a conseguir trabajo?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: "Tú anda a buscar ese trabajo..."

Sujeto: Sí, mi mamá igual lo conoció a mi jefe... primero fui con mi mamá a m primera... junté con mi mamá, una unión... y ahí los conoció a todos, la gente, como era, todo.

Entrevistador: ¿Y a ti te sirvió que ella te acompañara?

Sujeto: Sí, el primer día.

Entrevistador: ¿Sientes que con ella te desarrollaste más? ¿Pudiste interactuar más con las personas?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y por tu cuenta igual se te hace más difícil cómo conocer gente nueva?

Sujeto: Me costó conocer gente nueva porque soy de casa, de mamá, y después ya...

Entrevistador: Desde que empezaste tu trabajo, ¿has recibido seguimiento de parte de la escuela? ¿te han venido a ver?

Sujeto: Ahora no... me fue a ver como del 2017, 2018, más o menos... y después ya no fueron.

Entrevistador: ¿Los primeros años?

Sujeto: Los primeros años, sí.

Entrevistador: ¿Y después cuántas veces te iban a ver?

Sujeto: Yo trabajaba antes, jueves, viernes, sábado y domingo... como el jueves y viernes... allí me fue a ver.

Entrevistador: Semanalmente, igual.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y qué hacían allí? ¿Te daban apoyo? ¿Te daban tips? ¿Qué hacían cuando iban?

Sujeto: Ellos llegaban... observación primero, y después hablaban con los jefes, cómo le van, todo... así.

Entrevistador: Luego de hacer esa observación, ¿se iban? ¿o igual hablaban contigo?

Sujeto: Sí... sí, eso.

Entrevistador: Estas son las últimas preguntas... ya... ¿Has recibido apoyo de parte de la empresa para las tareas que realizas? ¿Si es que necesitas un apoyo extra?

Sujeto: ¿Como para trabajar más?

Entrevistador: Como, por ejemplo, si necesitas ayuda con algo, ellos están dispuestos a entregarte los apoyos, si no sabes cómo utilizar una máquina te dicen cómo.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Ya... ¿y no has requerido de ningún ajuste en tu trabajo? ¿puedes realizarlos todos? ¿alguna adaptación hacia ti?

Sujeto: No, si puedo...

Entrevistador: Ya... ¿Cómo te sientes al trabajar? ¿Se siente bien el trabajar?

Sujeto: Bien, me... bien, sí.

Entrevistador: ¿Qué sientes que te da? ¿Como autonomía?... ¿Tú vives con tus padres?

Sujeto: Yo vivo con mi mamá y con mis hermanos, no vivo con mi papá.

Entrevistador: ¿Y ellos igual trabajan?

Sujeto: Mi mamá sí, y mi papá igual.

Entrevistador: ¿Y qué te sientes tú trabajando?

Sujeto: Como un apoyo para mi mamá.

Entrevistador: ¿Te hace feliz ser un apoyo para tu madre?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y te gusta trabajar?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Que bueno... bueno, me dijiste que es un buen ambiente.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Y entre ustedes se apoyan, y tiran la talla.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Que bueno.

Sujeto: Es un buen grupo.

Entrevistador: Que bueno... Bueno ya vimos, quizás las “carreras” que tenía... has encontrado algún facilitador que... como que vea... algo así que te haya entregado, que te haya servido para hacer más fácil tu trabajo.

Sujeto: ¿Así cómo? ¿Cómo qué?

Entrevistador: A ver... ¿Tú cómo llegas a tu trabajo?

Sujeto: Ah, yo tomo la micro, la 111, solamente me sirve esa... o si no la... metro tren... ahí me queda cerca.

Entrevistador: Y sabes moverte de distintas formas, ¿cierto?

Sujeto: Sí, sí.

Entrevistador: ¿Y eso lo aprendiste tú sola? ¿Acá?

Sujeto: No, me ayudó un poco mi mamá, como el trayecto... y después ya aprendí sola.

Entrevistador: Ah ya, entonces, ¿ella te acompañaba al principio?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Y después tú te empezaste a mover sola?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Pero, otros lugares de San Bernardo, ¿tú podrías moverte sola? ¿O tendrías que pedir ayuda?

Sujeto: No, igual me he movido más sola aquí.

Entrevistador: Ya, ¿Y sabes cómo utilizar esas aplicaciones? Como para ver que micro te sirve...

Sujeto: Nunca he bajado esa aplicación.

Entrevistador: ¿Nunca?

Sujeto: No, una amiga me dijo: “Bájalo, porque así ves a qué hora llega la micro y todo”

Entrevistador: Sí, son buenas esas aplicaciones, sirven mucho.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Entonces, bueno, la micro te ha servido para llegar a tu trabajo...

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Eh... bueno, estas habilidades sociales, que me dijiste, que adquiriste acá, también te han ayudado mucho, ¿cierto?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Bueno, lo del peso del pan, eso lo aprendiste en la empresa.

Sujeto: En la empresa, sí.

Entrevistador: ¿Aprendiste super rápido eso?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Que bueno... ¿Y algo te costó cuando empezaste a trabajar ahí? ¿Con el peso...?

Sujeto: A veces los panes te... por los... no los precios... por diferentes los panes...

Entrevistador: Claro porque son distintos...

Sujeto: Distintos, sí... a veces tú pesai hallullas, o pesai marraquetas, y te confundí.

Entrevistador: ¿Pero ya lo aprendiste?

Sujeto: Sí, mucho.

Entrevistador: Porque Jumbo tiene harta variedad de panes.

Sujeto: Sí...

Entrevistador: No están solo la marraqueta y la hallulla.

Sujeto: Sí, hay harta cantidad.

Entrevistador: Pero ahora se te da bien.

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Que bueno... bueno, esas eran todas mis preguntas, ¿algo más que quieras decir de tu trabajo?, ¿cómo te has sentido?

Sujeto: Feliz.

Entrevistador: ¿Te has sentido feliz?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Que bueno... Eh... ¿Cuáles crees que han sido las mayores habilidades que has aprendido acá en la escuela que te han servido para tu vida diaria?

Sujeto: Compartir con la gente.

Entrevistador: ¿Antes no lo hacías?

Sujeto: No, llegué el primer día, me puse nerviosa, y después ya compartí con harta gente y todo.

Entrevistador: ¿Eres más introvertida?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿No eres mucho de sociabilizar?

Sujeto: No, soy... yo siempre... de que estaba estudiando del colegio, a la casa, así... y después ya trabajo a la casa, así.

Entrevistador: Que bueno... ¿y esto más que nada lo aprendiste acá?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿Lo aprendiste con tu profesora? ¿Y compartiste con...?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: ¿... con tus compañeros?

Sujeto: Sí.

Entrevistador: Que bueno... ya terminamos la entrevista, fue rápido... espero...

- Se corta la grabación -