



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

## Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual: estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile

Claudia Carrasco Manríquez

**ADVERTIMENT.** La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) i a través del Dipòsit Digital de la UB ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

**ADVERTENCIA.** La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) y a través del Repositorio Digital de la UB ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

**WARNING.** On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) service and by the UB Digital Repository ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

**PROGRAMA DE DOCTORADO:  
EDUCACIÓN Y SOCIEDAD**

## **TESIS DOCTORAL**

**Empleo con Apoyo en personas con discapacidad  
intelectual: Estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos  
de Santiago de Chile**

Claudia Carrasco Manríquez

2021





UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

**PROGRAMA DE DOCTORADO:  
EDUCACIÓN Y SOCIEDAD**

## **TESIS DOCTORAL**

**Empleo con Apoyo en personas con discapacidad  
intelectual: Estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos  
de Santiago de Chile**

Una firma manuscrita en tinta azul sobre un fondo gris claro.

Claudia Carrasco Manríquez





UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

**Empleo con Apoyo en personas con  
discapacidad intelectual: Estudio de caso de  
la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de  
Chile**

**Programa de Doctorado en Educación y Sociedad  
Facultad de Educación**

Doctoranda: Claudia Carrasco Manríquez

Directora y tutora: Dra. Núria Lorenzo Ramírez



*A mi hermana,  
Un faro que me ha permitido avanzar  
sin perder de vista lo importante*





## **Agradecimientos**

Agradezco especialmente el apoyo financiero de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) que, a través de su Beca de Doctorado en el Extranjero, Becas Chile, hizo posible empezar este largo camino de doctorado y sin el cual, no hubiera sido posible culminar.

A las familias, personal de la empresa y la Fundación Avanzar Juntos por su valioso tiempo, paciencia y disposición para las conversaciones sobre Empleo con Apoyo.

A las directivas y profesionales de la Fundación Catalana Síndrome de Down, que me acogieron y permitieron hacer un voluntariado y el estudio piloto. Con ustedes aprendí, lo valioso de la paciencia y la esperanza que representa el emplear a personas con discapacidad intelectual.

A los profesores del Máster en Investigación y Cambio Educativo de la Universidad de Barcelona, ya que gracias a sus reflexiones, discusiones y constantes consejos teóricos de lo que implica la educación, me impulsaron a continuar el camino hacia el doctorado. A la Dra. Núria Lorenzo, que, con su claridad, experticia, paciencia y perseverancia, me ayudó llevar a cabo esta tesis doctoral y acompañó en todo momento, para que no abandonara y pudiese culminar esta larga y maravillosa ruta hacia el conocimiento.

A la Dra. Patricia Muñoz Borja, de Colombia, que leyó de forma acuciosa el informe final y con sus aportes se terminó de organizar el texto para su entrega.

A mi gran familia, que me han apoyado en todas mis decisiones, y que a pesar de lo difícil que fue estar lejos durante años, pude afianzar aún más que el amor y la incondicionalidad de mis padres y hermanas es eterno.



## Resumen

El estudio tuvo como propósito determinar los elementos que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual en la modalidad de *Empleo con Apoyo* (EcA) promovida por la Fundación Avanzar Juntos de Santiago Chile. Estudio de caso único que incluyó ocho entrevistas semiestructuradas, revisión de cinco documentos institucionales y la elaboración de un diario de campo, los cuales conformaron la unidad de análisis de contenido. Se utilizó el programa Atlas.ti 9 para el procesamiento de información y análisis.

Los resultados identifican a partir de la codificación abierta inductiva ochenta y seis (86) señales facilitadoras del Empleo con Apoyo organizadas en las categorías de escenarios *político-jurídico, empresa* (con los contextos social, laboral y cultural), *familiar, personal* y el *estratégico de EcA*. Con la codificación axial se caracteriza el EcA con la emergencia de las categorías deductivas de: *experiencia de la inclusión compañeros de trabajo, manejo de apoyos, medios significativos para el EcA y contexto sociocultural de la empresa*. Se concluye que si bien las señales facilitadoras corresponden en un 45,3% al escenario de la empresa; es el escenario político-jurídico el más significativo para facilitar la inclusión efectiva, pues esta investigación se realiza en la transición y entrada en vigor de la Ley de Inclusión Laboral en Chile. Por su parte, con la caracterización del EcA se observa que el foco de atención está centrado en los apoyos y en la forma como viven la inclusión sociolaboral de la Persona en Situación de Discapacidad Intelectual (PeSDI) los compañeros de trabajo y la empresa. Los resultados de la investigación aportan una base para futuras investigaciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto chileno; muestra evidencias de cómo cambia, se transforma – educa- el escenario de la empresa con la inclusión de la persona con discapacidad intelectual; se puede hacer un uso práctico de las señales facilitadoras como lista de chequeo para los programas o servicios de EcA, las empresas y para la formación de preparadores laborales.

Palabras clave: *Empleo con Apoyo, discapacidad intelectual, inclusión laboral*.



## Abstract

The purpose of this study was to establish the elements that facilitate an effective social and labor inclusion of people with intellectual disabilities in the Supported Employment (EcA) modality promoted by the Avanzar Juntos Foundation of Santiago, Chile. A single case study included eight semi-structured interviews, a review of five institutional documents and the preparation of a field diary that together made up the content analysis unit. The Atlas.ti 9 program was used for information processing and analysis.

The results showed, starting from the inductive open coding, eighty-six (86) facilitating signs of Supported Employment organized in the following categories: *political-legal*, *company* (in the social, labor and cultural contexts), *family*, *personal* and the *EcA strategies* (Spanish acronym for Supported Employment, *Empleo con Apoyo*). Regarding axial coding, EcA is characterized by the following emerging deductive categories: *experience of co-worker's inclusion*, *support management*, *significant means for EcA*, and the *socio-cultural context of the company*. It is concluded that although 45.3% of the facilitating signals correspond to the company scenario, the political-legal scenario is the most significant for facilitating an effective inclusion, since this research is carried out at the transition and entry into force of the Labor Inclusion Law in Chile. On the other hand, with the characterization of EcA, it is observed that the focus of attention are the supports and how PeSDI's socio-labor inclusion is experienced by coworkers and the company. The results of this research are exploratory and provide a basis for future research about the labor inclusion of people with disabilities in the Chilean context; shows evidence of how the company scenario changes, is transformed - educates - with the inclusion of the person with intellectual disabilities; as well as a practical use of the facilitating signs as a checklist for the EcA programs or services, for the companies, and for training job coaches

Key words: *Supported Employment*, *intellectual disability*, *labor inclusion*.



# Contenido

<b>Lista de abreviaturas y siglas .....</b>	<b>7</b>
<b>Índice de tablas y figuras .....</b>	<b>9</b>
Tablas .....	9
Figuras.....	10
<b>PARTE I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Planteamiento del problema y justificación .....</b>	<b>11</b>
1.1 Preguntas de investigación .....	19
1.2 Objetivos .....	20
1.2.1 Objetivo general.....	20
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 Organización del informe de investigación.....	20
<b>PARTE II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....</b>	<b>23</b>
<b>2. Paradigma social y discapacidad .....</b>	<b>23</b>
2.1 Fundamentos del paradigma social.....	28
2.2 Paradigma social y enfoque de derecho humanos .....	32
2.2.1 Dignidad humana .....	33
2.2.2 Autonomía .....	34
2.2.3 Igualdad .....	35
2.2.4 Solidaridad.....	37
2.3 La discapacidad en la ciencia social .....	39
2.4 El modelo social de la discapacidad .....	42
<b>3. Discapacidad y personas en situación de discapacidad .....</b>	<b>51</b>
3.1 Modelos explicativos de la discapacidad .....	52



3.2 Clasificaciones de la discapacidad.....	55
3.2.1 Grados de discapacidad .....	55
3.2.2 Tipos de discapacidad .....	58
3.3 Discapacidad intelectual y del desarrollo.....	59
3.4 Población con discapacidad en el mundo y en Chile.....	64
<b>4. Protección de derechos de las personas con discapacidad en Chile .....</b>	<b>67</b>
4.1 De las convenciones y tratados internacionales al contexto chileno .....	67
4.2 Desarrollo normativo chileno para la especial protección de las personas con discapacidad .....	71
<b>5. Exclusión e inclusión social de las personas con discapacidad .....</b>	<b>85</b>
5.1 La accesibilidad como estrategia transversal para la inclusión social .....	93
5.2 Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.....	95
5.2.1 La transición de la escuela a la vida adulta y el empleo.....	97
5.2.2 Facilitación de la inclusión sociolaboral en Chile según políticas sociales y desarrollo normativo .....	106
5.2.2.1 Ley de inclusión laboral en Chile .....	110
5.2.2.2 Políticas empresariales, beneficios y barreras para la inclusión sociolaboral .....	114
5.3 Modalidades de inclusión sociolaboral.....	125
<b>6. Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias .....</b>	<b>131</b>
6.1 Valores y principios .....	132
6.2 Características y elementos .....	135
6.2.1 El empleo .....	136
6.2.2 El preparador laboral.....	136

6.2.3 Los apoyos naturales y construidos personalizados para la inclusión laboral...	138
6.2.4 Las organizaciones que prestan servicios de Empleo con Apoyo .....	142
6.3 Estructura de los programas .....	144
6.3.1 Limitaciones u obstáculos de los programas de Empleo con Apoyo .....	147
6.4 Medición de la calidad en el marco del Empleo con Apoyo .....	148
6.5 Empleo con Apoyo en América Latina .....	151
6.6 Iniciativas e impulso del Empleo con Apoyo en Chile .....	154
6.7 Avances en la investigación sobre Empleo con Apoyo en América Latina y Chile	156
<b>PARTE III. DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>173</b>
<b>7. Método.....</b>	<b>173</b>
7.1 Diseño de la investigación: Estudio de caso .....	175
7.2 Etapas del proceso de investigación: calendarización .....	177
7.3 Fuentes de recolección de información.....	180
7.3.1 Pilotaje: Fundación Catalana Síndrome de Down .....	186
7.3.2 Contextualización del estudio de caso: Fundación Avanzar Juntos .....	191
7.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	194
7.4.1 Entrevista semiestructurada.....	194
7.4.1 Revisión documental institucional .....	198
7.4.1 Diario de campo .....	200
7.5 Reducción y análisis de información .....	203
7.5.1 Momentos de reducción de información y plan de análisis con apoyo en software de análisis cualitativo .....	206
7.4.1.1 Preanálisis: Organización de la unidad hermenéutica en Atlas.ti 9.....	207
7.4.1.2 Plan de análisis: Acercamiento por código abierto y axial .....	209

7.5.2 Estructura soporte de reducción de información con apoyo en Atlas.ti 9 .....	211
7.5.2.1 Unidades de contenido .....	211
7.5.2.2 Codificación inductiva y agrupaciones de códigos .....	213
7.5.2.3 Emergencia de categorías .....	217
7.6 Triangulación de datos .....	224
7.7 Consideraciones éticas .....	228
<b>Parte IV: RESULTADOS Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>229</b>
<b>8. Señales facilitadoras de la inclusión sociolaboral: Codificación abierta .....</b>	<b>229</b>
8.1 Escenario político-jurídico .....	230
8.2 Escenario empresa .....	232
8.2.1 Contexto social.....	232
8.2.2 Contexto laboral.....	234
8.2.3 Contexto cultural.....	237
8.3 Escenario familia .....	239
8.4 Escenario personal .....	241
8.5 Escenario estratégico: Empleo con Apoyo.....	243
<b>9. Características del Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual: Codificación axial.....</b>	<b>247</b>
9.1 Categoría experiencia de la inclusión compañeros de trabajo.....	248
9.2 Categoría de manejo de apoyos .....	251
9.3 Categoría medios significativos para el Empleo con Apoyo .....	256
9.4 Categoría contexto sociocultural de la empresa .....	259
<b>10. Conclusiones e implicaciones .....</b>	<b>265</b>
<b>11. Limitaciones y proyecciones de la investigación .....</b>	<b>273</b>

11.1 Limitaciones .....	273
11.1.1. Respecto a la investigadora.....	274
11.1.2. Respecto al contexto del estudio de caso: Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile .....	274
11.1.3. Respecto al tema de estudio .....	275
11.1.4. Respecto a la metodología .....	276
11.2. Proyecciones .....	279
<b>Bibliografía.....</b>	<b>281</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>297</b>
Anexo 1 Carta Invitación Fundación Avanzar Juntos .....	297
Anexo 2 Modelo de consentimiento informado usado .....	298
Anexo 3 Diario de campo .....	299
Anexo 4 Informe códigos Atlas.ti 9.....	313



## Lista de abreviaturas y siglas

AAIDD	American Association of Intellectual and Developmental Disabilities
AARM	Asociación Americana de Retraso Mental
AESE	Asociación Española de Empleo con Apoyo
AFP	Administradoras de Fondos de Pensiones
Asicent	Asociación de Industriales del Centro de Talca
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
Compin	Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez
Conicyt	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile
EcA	Empleo con Apoyo
FCSD	Fundación Catalana Síndrome de Down
Fonadis	Fondo Nacional de Discapacidad de Senadis Chile
Fonapi	Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos de Senadis Chile
Senadis	Servicio Nacional de la Discapacidad de Chile
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile
Sofofa	Sociedad de Fomento Fabril de Chile
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OTEC	Organismos Técnicos de Capacitación
PcD	Persona con Discapacidad
PeSD	Persona en Situación de Discapacidad
PeSDI	Persona en Situación de Discapacidad Intelectual
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ReIN	Red de Empresas Inclusivas

SRCeI	Servicio de Registro Civil e Identificación
UN	United Nations
Unicef	United Nations Children's Fund
Unesco	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UCM	Universidad Católica del Maule

# Índice de tablas y figuras

## Tablas

Tabla 1. Síntesis de las variaciones del modelo social de la discapacidad .....	42
Tabla 2. Modelos y enfoques explicativos de la discapacidad .....	52
Tabla 3. Definiciones operativas de la discapacidad .....	54
Tabla 4 Cuantificación de la discapacidad según la CIF (OMS, 2001).....	57
Tabla 5. Síntesis de los tipos de discapacidad .....	58
Tabla 6. Descripción de las dimensiones implicadas en la definición de la discapacidad intelectual .....	60
Tabla 7. Clasificación de niveles de DI según DSM-IV-TR y DSM-V, y equivalencia en edad mental .....	63
Tabla 8. Tratados internacionales y ratificación por Chile.....	68
Tabla 9. Observaciones a los tratados internacionales para la especial protección de las personas con discapacidad.....	69
Tabla 10. Actuaciones de la OMS, OIT y Unesco en Discapacidad.....	70
Tabla 11. Normativa constitucional, código civil y código laboral .....	72
Tabla 12. Normativa sobre igualdad e inclusión de las personas con discapacidad en Chile.....	73
Tabla 13. Normativa en discapacidad intelectual y del desarrollo.....	75
Tabla 14. Normativa en inclusión laboral y protección por vejez e invalidez .....	76
Tabla 15. Normativa en educación .....	77
Tabla 16. Normativa en salud .....	79
Tabla 17. Normativa de discapacidad en información, accesibilidad, transporte, deporte y asistencia .....	80
Tabla 18. Descripción de criterios y estrategias de inclusión social .....	92
Tabla 19. Contenidos de la formación media inicial para personas con discapacidad intelectual con miras a la inclusión laboral .....	98
Tabla 20. Contenidos de la formación media técnica profesional para personas con discapacidad intelectual con miras a la inclusión laboral.....	99
Tabla 21. Normativa y políticas de educación media y lineamientos para personas en situación de discapacidad intelectual .....	103
Tabla 22. Estructura laboral y características de las modalidades de empleo para PeSD intelectual en Chile	127
Tabla 23. Valores del Empleo con Apoyo .....	133
Tabla 24. Modelos de Empleo con Apoyo .....	144
Tabla 25. Indicadores de calidad para Empleo con Apoyo .....	149
Tabla 26. Investigaciones de Empleo con Apoyo y discapacidad intelectual en el periodo 2016 – 2020.....	158
Tabla 27. Método de las investigaciones que reportan EcA y DI en el periodo 2016 – 2020 .....	160
Tabla 28. Temas de investigación en EcA y DI en el periodo 2016 - 2020 .....	162



Tabla 29. Calendarización de etapas y actividades del proceso de investigación .....	178
Tabla 30. Entrevistas y revisión de datos de la Fundación Catalana Síndrome de Down .....	188
Tabla 31. Protocolo de entrevista semiestructurada a informantes clave .....	195
Tabla 32. Guion orientativo de entrevista semiestructurada a informantes clave de la empresa ordinaria, profesionales de la Fundación y familiares. ....	196
Tabla 33. Informantes clave por ámbito, género, fecha de entrevista y criterio de inclusión .....	198
Tabla 34. Protocolo de revisión documental organizacional .....	199
Tabla 35. Protocolo diario de campo .....	201
Tabla 36. Documentos de la unidad hermenéutica en Atlas.ti 9 por nombre, formato e identificador.....	207
Tabla 37. Distribución de unidades de contenido o citas por grupo de documentos y tipo de fuente de información.....	213
Tabla 38. Códigos con mayor enraizamiento por codificación inductiva .....	215
Tabla 39. Primera agrupación de códigos inductiva con distribución de códigos para cada categoría sustancial .....	216

## **Figuras**

Figura 1. Modelo de los Resultados del Apoyo, Schalock (1995).....	63
Figura 2. Espacios y dinámicas de la Inclusión Social.....	91
Figura 3. Proceso de reducción y análisis de información. ....	206
Figura 4. Escenarios de la efectiva inclusión sociolaboral de la PeSDI. Codificación abierta. ....	230
Figura 5. Categorías centrales en las experiencias de inclusión laboral de PeSDI. Codificación axial. ....	247
Figura 6. Experiencia de la inclusión compañeros de trabajo, propiedades y dimensiones de la categoría general. ....	248
Figura 7. Experiencia de la inclusión compañeros, propiedades y dimensiones de la categoría general. ....	251
Figura 8. Medios significativos para el Empleo con Apoyo, propiedades y dimensiones de la categoría general. ....	256
Figura 9. Contexto sociocultural de la empresa, propiedades y dimensiones de la categoría general.....	259

# PARTE I. INTRODUCCIÓN

## 1. Planteamiento del problema y justificación

La presente investigación aborda la inclusión sociolaboral de las PeSDI<sup>1</sup> en la modalidad de Empleo con Apoyo – EcA. Parte del enfoque de derechos humanos aunado al modelo social de la discapacidad, modelo que sustenta la idea que las causas que originan la discapacidad son principalmente sociales y por tanto, las acciones de respuesta deben articular factores de la relación persona-entorno (Palacios, 2008; Velarde, 2012). En este sentido, es la sociedad la que enfrenta limitaciones para ofrecer servicios pertinentes que cubran las necesidades de las personas con discapacidad, de modo que, sean tomadas en cuenta dentro de la estructura socioeconómica y cultural de una comunidad determinada (Palacios, 2008). Por tanto, la inclusión sociolaboral debe reconocer acciones intersectoriales, multidimensionales y centrarse a la vez en las necesidades de apoyo individuales de las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos ( Navas, Verdugo y Gómez, 2008).

El EcA es la opción de facilitación y acompañamiento más usada para la inclusión sociolaboral para las PeSDI, en la medida que se ha entendido que pueden desempeñarse en ambientes laborales ordinarios si se les da los apoyos necesarios, según sus características y necesidades, además de mantenerlos y hacer seguimientos (Egido, Cerrillo y Camina, 2009; Jordán, 2011; Mank, 1994; Navas, Verdugo y Gómez, 2008; Vilà, Pallisera y Fullana, 2012; Wehman, Revell y Brooke, 2003).

---

<sup>1</sup> Se usa en este documento la sigla PeSD para referirse a *personas en situación de discapacidad* y PeSDI para referirse a *personas en situación de discapacidad intelectual*, abogando que en Chile con la Ley 20422 de 2010 se acuñó la denominación y la sigla correspondiente y que en el II Estudio Nacional de Discapacidad – ENDIS II (Servicio Nacional de la Discapacidad [Senadis], 2016) se retoma regularizando su uso en el país. Adicionalmente, en el ENDIS II se incluyó la sigla PsSD para referirse a *personas sin situación de discapacidad* como una respuesta a la necesidad de establecer comparaciones estadísticas por grupos poblacionales. En algunas citas se respetó el uso de PcD que indica *personas con discapacidad* propuesto en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Para establecer las razones que soportan la necesidad de investigar los elementos que facilitan la inclusión sociolaboral a partir de un estudio de caso en Chile, es importante comenzar por las motivaciones personales que llevaron a desarrollar este trabajo: Como investigadora soy hermana de una mujer con Síndrome de Down, ante quien, nuestra familia ha hecho un trabajo persistente para que se incluya en la sociedad y pueda tener una vida autónoma, potenciando al máximo sus habilidades y capacidades, de modo que pueda ingresar y desempeñarse en el mundo laboral ordinario y cumplir sus metas y sueños. Este contexto influyó, en tener una mirada de capacidades, atención con igualdad y en la formación como docente de educación especial.

Adicionalmente, el desempeño profesional, de más de doce años con niños, niñas y jóvenes entre los cinco y dieciocho años que presentan discapacidades intelectuales, aportó a la comprensión de la situación laboral de las PeSDI, pues, fue posible observar cómo después de acabar la escolarización la mayoría se quedaban en casa sin saber qué hacer o poder establecer proyecciones como adultos independientes. Es aquí donde se ha visto que comienza la preocupación de las familias y de los propios adolescentes por formalizar la ocupación, las opciones de empleabilidad, mejorar la autoestima, la autonomía y proponerse proyectos de vida independientes. Ante lo cual se requieren normativas, estrategias y políticas sociales que lo faciliten. En este panorama se generó la participación en los procesos formativos con proyección a la inclusión laboral.

Para avanzar en las respuestas a estas cuestiones en un trabajo anterior se desarrolló una revisión de las *Habilidades sociales para la inserción laboral de estudiantes con discapacidad intelectual: Estudio de egresados de talleres laborales de la comuna de Chillán – Chile*<sup>2</sup>. El estudio se centró en las personas con Síndrome de Down analizando habilidades sociales para la inserción laboral. Este estudio fue una antesala para el trabajo que se continúa

---

<sup>2</sup> Trabajo Final de Máster, Máster en Investigación y Cambio Educativo de la Universidad de Barcelona. 2015.

con el doctorado con el interés por la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Así, el presente estudio da una continuidad a estos intereses.

El segundo punto de partida es el trabajo, como derecho, el cual se ha priorizado como indicador de exclusión social en poblaciones vulnerables, como lo es el colectivo de PeSD (Chuaqui, Mally y Parraguez 2016), junto con las formas de convivencia y el alcance del *estado del bienestar*. A los cuales se suma el factor de pobreza, referida tanto a condiciones económicas como relacionales. El estar excluido del mercado laboral de un país se describe como un fenómeno estructural, relacional, dinámico, multifactorial-multidimensional y político inducido por causas no directas de las personas o colectivo que las pone en riesgo o desventaja por desigualdad en la distribución de recursos socialmente valorados (Azucero, 2009; Rizo, 2006; Subirats, Gomà y Brugué, 2005).

Ahora bien, los organismos internacionales como la OIT, OMS, Unesco, ONU, OCDE<sup>3</sup> y el Banco Mundial de manera conjunta aúnan esfuerzos y compromisos para promover políticas y programas que faciliten la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006). A pesar de que es cada vez mayor la conciencia a nivel mundial acerca del desarrollo con inclusión, el esfuerzo y reconocimiento internacional que han desplegado los organismos para la inserción laboral de las personas con discapacidad y consecuentemente su inserción social, es aún un tema pendiente para garantizar el derecho al trabajo de las PeSD.

En tercer lugar, se estima que en el mundo viven más de mil millones de personas con discapacidad, poco más del 15% de la población mundial; de las cuales entre el 20 y el 40% no tienen cubiertas sus necesidades de asistencia para las actividades cotidianas, en los países de ingresos altos; la diferencia en la asistencia escolar varían entre el 10% y 60% con relación a escolares sin discapacidad; las tasas de empleo están entre el 53% y 20% para hombres y mujeres con discapacidad respectivamente, mientras que para el resto de la población oscila

---

<sup>3</sup> Sigla en español de la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

entre el 65% y 30%; tienen un 50% más de probabilidades de pobreza por gastos sanitarios (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011).

Estos datos muestran que, en todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad (Huete, 2013; Huete y Quezada, 2014). En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que se consideran ya disponibles, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas o vulnerables (Organización Mundial de la Salud, 2011). Es decir, posiciona a las PeSD en una doble vulnerabilidad, por ejemplo, cuando además se cruza con ser pobres, mujeres, de áreas rurales, entre otras.

En cuanto a las tasas de empleo de las PeSD para Chile en el 2015 se estimaba que la tasa de ocupación era del 39,3% y del resto de la población del 63,9%; la tasa de inactivos del 57,2 en contraste con el 31% del resto y la de desocupados del 3,6% en comparación con 5,1%<sup>4</sup> de las PsSD. En todas, las tasas las PeSD están por debajo del resto de la población como fuerza de trabajo, la brecha es significativamente más amplia al referirse a personas con discapacidades severas donde la ocupación se cifra en un 21,8% y la inactividad en un 75,7% (Servicio Nacional de la Discapacidad [Senadis], 2016). Al traducir estas diferencias porcentuales a pesos chilenos que se dejan de percibir con relación al Producto Interno Bruto (PIB) el costo de la inactividad laboral de PeSD es considerable. A esto se suma el aumento del gasto público de inversión social, la reducción o estancamiento de la mano de obra y las desventajas para el bienestar de las PeSD, lo que aumenta el riesgo de pobreza para ellas y el conjunto de la sociedad (Fuchs, 2014), en este caso la chilena.

De acuerdo con los datos anteriores, las personas con discapacidad, en tanto, siguen experimentando, con relación a las personas sin discapacidad, un mayor desempleo y en

---

<sup>4</sup> Para referencia de los porcentajes: N PeSD general = 2'604.362; N PeSD severa = 1.080.823 y N resto de la población= 10'413.776.

consecuencia una menor participación social. Aún, cuando logran las PeSD ingresar al mercado laboral se ven con menores ingresos (Miranda et al., 2019; Vera, 2016) y peores condiciones de trabajo, pues se desempeñan principalmente en una economía informal donde los riesgos de incurrir en abusos se presentan con mayor probabilidad (Vera, 2016), lo cual aumenta las posibilidades y condiciones de vulnerabilidad, marginación social y pobreza (Martínez, 2019; ONU, 2006; OMS, 2011; Senadis, 2016, 2017; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013b, 2013a). La situación se torna crítica para las PeSDI que presentan mayores barreras para la inclusión laboral que se evidencian en tasas de participación laboral menores con relación a otros tipos de discapacidad y tienden a aumentar sí son mujeres (Guillén, Contreras y Pino, 2009; Huete, 2013; OIT, 2013b; Pino y Rodríguez, 2017; Senadis, 2016 y 2017; Zondek, 2015).

En cuarto lugar, se reconoce que, ante las múltiples vulnerabilidades a las que se enfrentan las PeSD, la inserción laboral y el acceso al mercado productivo son elementos clave para su plena inclusión, pues tiene un sentido social (OIT, 2007), en términos de justicia e igualdad de oportunidades. La ejecución del mandato de la OIT de promover el trabajo decente e impulsar la justicia social requiere de mercados laborales inclusivos y eficaces. Ello se debe a que el trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos de la amplia mayoría de los hogares del mundo, y a que la organización del trabajo puede reforzar los principios fundamentales de igualdad, democracia, sostenibilidad y cohesión social. Por ende, disminuir brechas de desigualdad y exclusión a las que se enfrentan las PeSD.

En consecuencia, la inclusión sociolaboral de las PeSD parte del supuesto que toda persona es productiva y puede aportar a la sociedad y obtener mejores niveles de vida para sí misma (Mayorga, 2018; Vidal y Cornejo, 2016; Zondek, 2015). Para ello es necesario aceptar la diferencia que permita hacerlas parte de este proceso social en respuesta a la igualdad y equiparación de oportunidades para vivir según se espera en una comunidad determinada (Palacios, 2008).

Dentro del sentido social se consideran los beneficios para las PeSD que se pueden describir en lo económico, sociocultural o simbólico, tanto a nivel empresarial como en las PeSD, sus familias y la sociedad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE<sup>5</sup>- ha referido que la inclusión de las PeSD trae beneficios significativos, pues incrementa la tasa de empleo, reduce el gasto público y aumenta los ingresos de quienes quieren trabajar (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2010). El mayor beneficio a nivel social es el cambio de imaginarios y prácticas negativos para acoger la diversidad lo que permite relaciones de interacción simétricas, de igualdad y no discriminación.

En respuesta a los cuatro argumentos presentados, y que la inclusión laboral es una respuesta necesaria para las personas con discapacidad, la modalidad de EcA es una estrategia que responde de mejor manera a la efectiva inclusión de las PeSD. El EcA se ha entendido como un acompañamiento de forma individualizada a la persona, según sus necesidades de apoyo, para asegurar la consecución y mantenimiento de un empleo en ambientes regulares de trabajo y que responde a las reivindicaciones de los colectivos que promueven el modelo social de la discapacidad. Entre otros argumentos, porque la actividad laboral no sólo va a favorecer su situación económica y autonomía personal, sino su bienestar personal, enriqueciendo su autoestima y autoimagen, promoviendo el contacto social y mejorando la calidad de vida (Jordán, 2011; Vidal y Cornejo, 2012; Wehman, Revell y Brooke, 2003).

El EcA abarca un conjunto de servicios y acciones organizadas en un plan individual o personalizado según las necesidades de cada PeSDI a incluirse laboralmente. En estas acciones se alcanza a las personas que rodean a la PeSD como la familia, compañeros de trabajo, preparador laboral, formadores, intermediarios laborales, entre otros, quienes se integran con diferentes roles en el plan individual para facilitar y asegurar el acceso y mantenimiento del empleo (Delgado y Blanes, 2018). Los elementos característicos que se consideran en el EcA son el empleo (sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad del

---

<sup>5</sup> Para este texto se ha preferido usar la traducción al español del nombre de la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

empleo), el apoyo continuado, oportunidades de empleo, participación plena y variedad-flexibilidad (Jordán, 2011). Características que siguen la orientación de los valores, principios y derecho a un empleo en igualdad de oportunidades y en condiciones similares que las personas sin discapacidad (ONU, 2006).

El EcA es una de las estrategias que busca obtener éxito en la inserción laboral de las PeSDI en el ámbito ordinario de trabajo (Egido, Cerrillo y Camina, 2009). Dado que provee un sistema de apoyos para la facilitación de su plena participación (Navas, Verdugo y Gómez, 2008), en la empresa regular. La discapacidad intelectual se define como una condición que incluye tres criterios: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual; limitaciones significativas en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, en tercer lugar, de comienzo antes de los 18 años. La combinación de estos aspectos en una persona hace que presente dificultades en el razonamiento, la planificación y la resolución de problemas o aprendizaje, dicha condición afecta su autonomía disminuyendo su capacidad para participar en el ámbito social, laboral y académico, entre otros, cuando no se dan los apoyos necesarios (Navas, Verdugo y Gómez, 2008).

El EcA se soporta en la evaluación de necesidades de apoyo de las PeSDI; necesidades que responden a cómo se ha definido la discapacidad intelectual y se han enmarcado en el *modelo de resultados del apoyo* de cuatro componentes: los recursos de apoyo, las funciones del apoyo, las intensidades de los apoyos requeridos y los resultados deseados; para cada modalidad de apoyo se puede a su vez referir si su intensidad es alta o baja (Schalock, 1995). Así, se entiende que cada PeSDI tiene necesidades de apoyo diferentes y se deben generar planes individualizados que respondan a las mismas; a su vez una persona podrá tener diferentes tipos de apoyo e intensidad de estos para diferentes actividades o tareas laborales.



Como medidas de garantía del derecho a la inclusión laboral en Chile se tiene una normativa reciente<sup>6</sup>, con la Ley Ley N° 21.015 de 2017, que entró en vigor el 01 de abril del año 2018. La Ley tiene como finalidad mejorar “la experiencia y acceso al mundo del trabajo de las personas con discapacidad a través del alza de los salarios y un sistema de cuotas, tanto en las empresas privadas como públicas” (Senadis, 2017, p. 28) y que según Medel (2018) para los actores sociales “el beneficio más directo de la ley es la creación de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad” (p. 4). Por tanto, se refleja en el aumento de las cifras de empleo, la cual obtuvo un aumento significativo según la infografía publicada por la Dirección del Trabajo que reporta 9.211 PeSD con contratos de trabajo en 2017 y 10.632 a mayo de 2019, sin contar el número de pensiones solidarias de invalidez y las medidas alternativas que repercuten positivamente en los indicadores de inclusión laboral<sup>7</sup>.

Ante la nueva normativa, que puso el acento en porcentajes de cuotas a las empresas para la inclusión de PeSDI, las organizaciones que hacían procesos de inclusión laboral de PeSDI se vieron convocadas por las empresas para referir personal, formar, identificar perfiles laborales, áreas de desempeño, acompañar, hacer seguimiento y valoraciones ocupacionales, entre otras muchas acciones. Entre estas organizaciones, está la Fundación Avanzar Juntos en Santiago de Chile, que inició actividades en 2014 bajo la modalidad de EcA. Esta Fundación, tiene su fundamentación en autores clásicos del EcA como Paul Wehman (1981) y David Mank (1986), a la par con autores más actuales como Verdugo y Jordán de Urrías (2001) y Cerrillo y Izuzquiza (2009) (Programa de EcA Fundación Avanzar Juntos, 2014).

Además, la Fundación refería casos exitosos de inclusión laboral de PeSDI en su página web, así como desarrollo de prácticas formativas, de intermediación, de apoyo y seguimiento a la inclusión laboral efectiva en empresas ordinarias de Santiago de Chile. También ofrecía un

---

<sup>6</sup> Este trabajo de investigación inició en 2016 cuando se estaba en debate el proyecto de ley y se actualizó a los avances de la implementación de la normativa actual en inclusión laboral, de modo que algunos supuestos y argumentos debieron ser modificados.

<sup>7</sup> Para una información detallada de las condiciones laborales de las personas con discapacidad en lo laboral antes de la ley de inclusión se recomienda Revisar: Servicio Nacional de la Discapacidad. (2017). *Discapacidad y trabajo: Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile*. Departamento de Estudios. Disponible en [www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl).

contexto favorable como caso de estudio al permitir la identificación, comprensión y descripción de elementos que facilitan la efectiva inclusión laboral de adultos con discapacidad intelectual bajo la modalidad de EcA, de las percepciones de los actores que rodean a la PeSDI, como sus familias, profesionales de la Fundación, y los compañeros de trabajo en la empresa ordinaria que incluye.

## **1.1 Preguntas de investigación**

De acuerdo con lo descrito hasta el momento, este estudio tiene como propósito analizar las experiencias de dos adultos, con discapacidad intelectual incluidos laboralmente en una empresa ordinaria, a partir de las miradas de la familia, profesionales y personal de la empresa ordinaria para la construcción de conocimiento con las siguientes preguntas de investigación:

¿Qué elementos facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo de PeSDI promovido por la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile que le permita proyectarse como estrategia formativa de inclusión sociolaboral?

Para esto es necesario iniciar por identificar:

¿Cuáles son las señales que dan cuenta que se está ante una inclusión sociolaboral efectiva de PeSDI por EcA?

A partir de las señales se busca profundizar en:

¿Cuáles son las características significativas asociadas al Empleo con Apoyo para la inclusión sociolaboral de PeSDI que facilitan la efectiva inclusión laboral?

En esta línea se pretende establecer un camino que permita dar pistas sobre cuestionamientos más generales sobre el tema de EcA como ¿cuál es el valor de la efectiva inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA? ¿cuál es el valor del establecimiento de escenarios

inclusivos y de qué manera contribuyen a la generación de conocimiento sobre el proceso de inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA? Así, con este trabajo en particular se avanza en contextualizar el valor de la experiencia en Santiago de Chile que pueda plantear hipótesis, además de presentar temas y elementos para la investigación en lo local como resultado de la descripción del establecimiento de los elementos que facilitan la inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA de PeSDI para el caso de la Fundación Avanzar Juntos.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar los elementos que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral de PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo promovida por la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Identificar las señales que evidencien la facilitación efectiva de la inclusión sociolaboral en la modalidad de Empleo con Apoyo para PeSDI en la empresa ordinaria.

Caracterizar los elementos de Empleo con Apoyo que configuran la inclusión sociolaboral en la empresa ordinaria que realiza la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile.

## **1.3 Organización del informe de investigación**

El informe de investigación está organizado en cuatro partes. En la Parte I se encuentra la (1) introducción, preguntas de investigación y objetivos, actual. La Parte II corresponde al marco

teórico referencial y de estado del arte, está compuesta por cinco títulos que describen aspectos del: (2) marco de análisis a partir del *paradigma social* como soporte del estudio de la discapacidad y el correspondiente modelo social de esta, así como su encuadre con el enfoque de derechos humanos; en el (3) se aborda la *discapacidad y personas en situación de discapacidad*, particularizando la comprensión que se hace sobre la discapacidad intelectual; el (4) plantea el panorama de *protección de derechos de las personas con discapacidad en Chile* a partir de elementos de análisis en lo laboral y personas con discapacidad intelectual a nivel internacional y de país; con el (5) se busca comprender los procesos de *inclusión – exclusión social* de la población con discapacidad y las modalidades en la que se lleva a cabo; (6) se enfoca en la modalidad de *Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual* que finaliza con una revisión de investigaciones sobre el tema. Con la Parte III se presenta el diseño de la investigación y su desarrollo a partir del método (7). Se finaliza con la Parte IV de resultados y conclusiones con la correspondiente descripción de resultados (8 y 9), las conclusiones (10), y se cierra con las limitaciones y proyecciones de la investigación (11). En anexos se presenta la carta de invitación a la investigación por parte de la Fundación Avanzar Juntos, el modelo de consentimiento informado usado, el diario de campo y el resumen de códigos de Atlas.ti 9 como soporte de la recolección y procesamiento de datos.



## PARTE II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

### 2. Paradigma social y discapacidad

La naturaleza esencial del fenómeno social humano se posiciona por la aceptación y respeto por el otro que está en el centro del amor como fundamento biológico de lo social.

Los problemas sociales son siempre problemas culturales, porque tienen que ver con los mundos que construimos en la convivencia, Por esto, la solución de cualquier problema social siempre pertenece al dominio de la ética; es decir, al dominio de seriedad en la acción frente a cada circunstancia que parte de aceptar la legitimidad de todo ser humano, de todo otro, en sus semejanzas y diferencias.

Humberto Maturana, 1999.

Con los inicios del siglo XXI y finales del XX la tensión por la crisis en el pensamiento filosófico trajo consigo cambios epistemológicos del lado de cambios paradigmáticos en las ciencias, con grandes avances guiados por la complejidad y las nuevas teorías de sistemas que buscaban una auténtica revolución científica (Ortiz, 2017 y 2017b). Posicionarse en el nuevo paradigma social, que estructura la forma en la que nos acercamos a la comprensión de la realidad, es poner especial interés en los procesos complejos, los sistemas, la integración, la interconexión, la dinámica de redes, la dinámica no-lineal y la teoría de la complejidad en contraposición con la ciencia tradicional que al parecer no ha resuelto los problemas económicos sociales y ecológico-ambientales de la actualidad por no ocuparse de ellos o por las maneras en que los ha asumido (Barkin, 2012; Ortiz, 2000, 2017).

Este nuevo paradigma trae consigo formas tolerantes, incluyentes, comprensivas y nos encamina a establecer relaciones armónicas, coherentes y solidarias entre campos antes no relacionados como la ciencia-misticismo, parte-todo y sociedad-naturaleza (Barkin, 2012; Ortiz, 2017). Además, de la posibilidad de un acercamiento más profundo al ser humano con

sus relaciones en una mirada de complejidad y alto nivel de integración e interconexión a partir del uso de conceptos como la autoorganización, estructuras disipativas, fractales, atractores caóticos, redes autopoieticas (Ortiz, 2000, 2017). Por ejemplo, referir redes autopoieticas en lo biológico se conecta con redes y sistemas sociales autorreferenciales; fractales con análisis de configuraciones sociales de autosimilitud y; atractores caóticos con sistema social caótico/dinámico de tendencias.

Para adentrarse en aspectos del paradigma de lo social es necesario revisar aspectos generales del positivismo, estructuralismo, materialismo y el conocimiento sociocrítico que han sido la base del paradigma social, en sus diferentes epistemes; a la vez que del análisis de Capra (2009) para plantear elementos de un paradigma de lo social ecológico que integra la perspectiva de los sistemas complejos y las categorías de significado y contexto.

El paradigma del positivismo en cabeza de Comte (2004) y Durkheim (2001), en alto uso actualmente, aunque ha sido criticado como una forma de reduccionismo, por dejar por fuera el objeto que percibe, por poner por encima los hechos que las ideas - al ser los hechos posibles de verificación-, al diluir al ser humano como objeto que se fracciona para estudiar sus partes, hace un aporte con el análisis sobre el carácter complejo, dialéctico e infinito del conocimiento humano. Esto explica que se haya ocupado del cómo de los hechos y no del porqué. Además, aporta los cimientos de una ciencia positiva de la sociedad – con carácter de ciencia natural- en su interés por los hechos humanos como un objeto de estudio propios.

Ante el estudio de los hechos sociales,

Durkheim insistía en que cualquier explicación completa de los fenómenos sociales debe combinar ambos análisis (causal y funcional), y subrayaba la necesidad de distinguir entre funciones e intenciones. Parece que, de algún modo, trataba de tomar en consideración las intenciones y los propósitos (la perspectiva del significado) sin abandonar el marco conceptual de la física clásica, con sus estructuras materiales, sus fuerzas y sus relaciones de causa y efecto. (Capra, 2003, p. 110)

Así mismo, Ferrater (2010) reafirma la idea que el positivismo “se niega a admitir otra realidad que no sean los hechos y a investigar otra cosa que no sean las relaciones entre los hechos” (como se citó en Ortiz, 2017).

Pasando al estructuralismo, “la episteme se configura por la estructuración conceptual a partir de procesos de abstracción conceptual y de raciocinio. El pensamiento es estructural y todo se integra en una organización epistémica” (Ortiz, 2017:40). El estructuralismo tiene como representantes a F. Saussure y Lévi-Strauss y su base en una transposición del lenguaje como aspecto donde se construye el significado de lo social. Así, es la perspectiva la que crea la realidad social, lo cual se alcanza ubicándose en la lengua como sistema – estructura– de construcción de significados en contraposición de la realización individual de la misma, el habla. Entonces, el estructuralismo propone al estudio del lenguaje como método de todas las ciencias y su estructura – la de la lengua- como modelo de conocimiento de la realidad social (Tonkonoff, 2015). Por su parte, “la condición de posibilidad de la trasposición de los métodos de la lingüística al conjunto de las ciencias sociales es la tesis de que la cultura es un conjunto de sistemas simbólicos” (Tonkonoff, 2015:6), es decir, que se estudia la estructura de significados – imaginarios – que circulan en y a través del lenguaje en el marco de los hechos y relaciones sociales.

El materialismo “sostiene, desde una mirada ontológica, que la materia es la única sustancia que existe en el mundo, que éste depende de la materia para su existencia” (Ortiz, 2017:40), entonces el conocimiento que se genera es sobre la materia como constitutiva de los fenómenos. Luego vienen el materialismo dialéctico y el materialismo histórico esbozados por Hegel y con poco desarrollo en cuanto a la episteme y su método. Lo dialéctico establece que la contradicción del todo es resultado y acción de fuerzas contradictorias en constante movimiento; mientras que el histórico, a través de la dialéctica, busca el conocimiento de los procesos histórico-sociales de los modos de producción – fuerzas y relaciones de producción– de los bienes materiales en la sociedad. Con Marx y Engels se instaura un conocimiento del materialismo histórico en el que se considera que “los principios contradictorios de la organización social se materializan en la existencia de clases sociales;



la lucha de clases es una consecuencia de su interacción dialéctica” (Capra, 1992:18). Esto quiere decir que se hace énfasis en la actividad práctica del ser humano que transforma su entorno y así mismo a través de los medios de producción según fuerzas y relaciones productivas puestas como lucha de clases en un constante movimiento y cambio de lo social, las ideas y las instituciones.

Con la escuela de Frankfurt se da un reproducionismo crítico que lleva a la construcción de la ciencia crítica de la sociedad, o paradigma socio-crítico, y un interés en el estado de bienestar de la sociedad (Cebotarev, 2003; Ortiz, 2017). Por una parte, está el tema del paradigma social y sus desarrollos, y por otra, se conecta la teoría crítica como forma no sólo de conocimiento de la realidad social sino como un avance en las opciones o posibilidades de transformación de esta una vez se conoce el hecho social y se interpreta para avanzar en el cómo de la acción humanista.

En este sentido,

Habermas contempla la teoría crítica como la integración de dos clases distintas de conocimiento: el empírico-analítico, que se asocia al mundo exterior y se ocupa de las explicaciones causales, y la hermenéutica o comprensión del significado, asociada con el mundo interno, que se ocupa del lenguaje y la comunicación (Capra, 2003).

En este desarrollo se entendió que el propósito de la teoría crítica es la emancipación del ser humano y se ve en diferentes corrientes y comprensiones, a las que se le asocian las nociones de trabajo, interacción y poder usadas según se entienda su función en la realidad social: sociopolítica, reconstructiva, participativa, democrática. Aunque, los detractores refieren que ha fallado como paradigma al describir su carácter como,

<no-científica e ideológica>, debido a que no niega los efectos de los valores e intereses del investigador en los resultados científicos. Otros argumentan que es ahistórica y que no da suficiente atención a lo económico, ni explica suficientemente la conexión entre las

experiencias individuales y las macroestructuras ideológicas ((Ritzer, 1996 como se citó en Cebotarev, 2003:12).

Así, el paradigma crítico busca integrar en el saber “elementos cognitivos (conocimiento) y elementos no-cognitivos (juicios de valor y compromiso moral) en la teoría, por un lado y, por otro, examinarlos por medio de la investigación empírica y la acción” (Cebotarev, 2003, p.13). De este modo, pareciera que puede integrar las mismas objeciones en su marco de referencia, aunque se sigue posicionando en una forma de conocer de predominio occidental en omisión de otras formas de conocer en oriente y de comunidades al margen de la ciencia llamada formal.

En relación con la emergencia de una nueva epistemología, de una nueva ciencia, el desarrollo teórico de Capra (2003) se presenta como una salida a la tradición occidental, descrita en los paradigmas antes mencionados sin negarlos.

Al respecto Ortiz (2017) refiere que,

La importancia de analizar nuestro universo desde una mirada holística y lograr una comprensión ecológica del mismo, relacionándolo con la trama de la vida, a partir de su pertenencia a la infinita y extensa danza de la creación (Ortiz, 2017, p. 37).

El paradigma ecológico muestra la naturaleza de la realidad como un todo interconectado entre un análisis de las partes y de sus relaciones con el entorno natural y social. Y pasa de la fragmentación tradicional en las ciencias al todo.

Si bien, Capra (2003) en este paradigma retoma la riqueza de la conexión profunda del pensamiento oriental en el conocimiento de la realidad buscando un equilibrio entre ciencia y misticismo, es un hecho la diversidad que se nos presenta en América Latina y es por tanto necesario para este nuevo paradigma social recoger saberes no eurocéntricos y ancestrales que han sido dejados al margen de la ciencia. En este marco los saberes de pueblos originarios, de comunidades excluidas y en resistencia muestran posibilidades de equilibrio social con los ecosistemas en actualización de costumbres tradicionales como de defensa de

su herencia cosmológica y productiva que presentan la relación humano-naturaleza-cultura como una forma de diversidad biocultural armónica y como un camino a su pervivencia (Barkin, 2012; Donato, 2010). En este sentido gran parte de las acciones se orientan en clave de autogestión de saberes propios-locales y de interrelación con otras comunidades evitando la integración a las lógicas de mercado-centrismo, incluso del patriarcado (Barkin, 2012).

Esta interpretación del paradigma social para otros mundos posibles establece que,

el **diálogo de saberes** incorpora de manera explícita el rechazo de la concentración del poder frente a la posibilidad de la “negociación” y “democratización del conocimiento”. Presenta, entonces, el reconocimiento de los saberes –autóctonos, tradicionales, locales– que aportan sus experiencias y se suman al conocimiento científico y experto (Barkin, 2012, p. 53 [La negrilla y las comillas son del autor]).

En este diálogo de saberes coincide Capra al referir que el método de pesquisa en el paradigma ecológico es la conversación más allá del texto escrito o la observación y experimentación del laboratorio (Morales, 2005).

## **2.1 Fundamentos del paradigma social**

En el marco de una modernidad interdependiente y compleja la atención se posiciona en las relaciones por lo cual “introducir las categorías de contexto y significado” (Ortiz, 2017, p. 41) posibilita un pensamiento en red.

Pensar en red significa e implica la posibilidad de tener en cuenta el alto grado de relación, interconexión y configuración de los fenómenos, eventos y procesos, y establecer ámbitos de conocimiento sustentados en las diversas formas del conocimiento y la experiencia humana y sus múltiples articulaciones (Ortiz, 2017, p. 36).

A lo cual Morales incorpora que la hipótesis para Capra consiste en que,

es posible pensar un campo unificado de conocimiento, donde los conceptos de red y vida sean los centrales. Desde esta perspectiva, la vida en su totalidad, como atributo del planeta,

empieza a ser el centro de interés y no tanto el hombre, o los objetos inertes (Morales, 2005, p. 42).

En este sentido Maturana (1999) concilia la interpretación del hecho social con la biología al afirmar que “no existe, biológicamente hablando, contradicción entre lo social y lo individual. Al contrario, lo social y lo individual son, de hecho, inseparables” (p. 35). Para lo cual es necesario incluir el concepto que “los sistemas vivos son sistemas cognitivos y el sistema de vivir es un proceso de cognición”, es decir, que genera conocimiento. A esta formulación refiere Capra

... El análisis de los sistemas vivos en términos de nuestras perspectivas interconectadas - forma, materia, proceso y significado- hace posible aplicar una comprensión unificada de la vida a fenómenos correspondientes tanto al reino de la materia como al ámbito del significado... Uno de los conceptos fundamentales de esta comprensión sistémica y unificada de la vida consiste en que su patrón básico de organización es la red (Capra, 2003, p. 329).

Con la red como metáfora de la interconexión es posible acercarse al hecho social y sus relaciones desde cualquier punto de su entramado para conocerlo. Esto es posible al considerar que la manera en que se procede es “conversando y sistematizando nuevos puntos de partida en la conversación” (Morales, 2005, p. 42); como una condición posible de cooperar mediante el diálogo de saberes y el encuentro simétrico.

Se reconoce una crisis en la percepción al considerar que muchos de los problemas actuales no pueden comprenderse, pues se han abordado como hechos aislados; esto se relacionaría con que la aproximación a la realidad postmoderna se vale de miradas – conceptos y valores - usadas para otros momentos y que por tanto resultan obsoletos (Barkin, 2012; Morales, 2005; A. Ortiz, 2017). En este sentido Bohm, citado por Montoya y Montoya (2002), propuso para la unificación de la física que se empleara la “ ‘intuición’ como un ángulo de percepción, para completar los aspectos que necesariamente van a escapar del análisis” (Montoya y Montoya, 2002). Concepto que, en relación a la dialéctica sujeto-objeto, se refirió como percepciones subjetivas que complementaban las objetivas (Cebotarev, 2003, p. 8).

En el caso de las percepciones culturales, en el paradigma socio-crítico, estas deben ser sometidas a escrutinio para reconocer las formas en que posiblemente las ideologías legitiman formas de poder y no dejan ver la naturaleza del mundo (Cebotarev, 2003, p. 15). Es así como Ortiz (2017) refiere que en las teorías de algunos pensadores del siglo XX “las miradas de las tradiciones ancestrales espirituales articulan de manera armónica y coherente con las miradas de la naturaleza centradas en el papel esencial del observador en la percepción de los fenómenos naturales” (p.37), aunque llegan por caminos diferentes, la mística y la ciencia.

En estas aproximaciones a la percepción se da la concepción del paradigma ecológico al buscar la integración y totalidad de y entre los hechos, así

[L]a percepción desde la ecología profunda reconoce la interdependencia fundamental entre todos los fenómenos y el hecho de que, como individuos y como sociedades, estamos todos inmersos en (y finalmente dependientes de) los procesos cíclicos de la naturaleza ... La ecología profunda no separa a los humanos -ni a ninguna otra cosa del entorno natural. Ve el mundo no como una colección de objetos aislados sino como una red de fenómenos fundamentalmente interconectados e interdependientes. La ecología profunda reconoce el valor intrínseco de todos los seres vivos y ve a los humanos como una mera hebra de la trama de la vida (Capra, 2002, p. 28–29).

Es así, como la percepción apela a una mirada o visión en red que se mueve en nuestros conocimientos y experiencias y que permite dar forma al mundo – significado –. La percepción no ha sido integrante, por el contrario, fragmentaria y por tanto lleva consigo a dificultades, a la crisis de la percepción. Crisis en la que los problemas son vistos como hechos aislados, partes alteradas y con posibles soluciones específicas, y no como la expresión de un funcionamiento en desarmonía del todo, del sistema.

Capra (2003) distingue entre percepción holística y ecológica, la primera referida al hecho y el conocimiento que se tiene del mismo, mientras que la segunda “va más allá de la aprehensión de un sistema o de las relaciones de las partes dentro de un todo” (Morales, 2005, p. 39). Esto implica un desplazamiento del ser humano como centro y asume la vida, lo que

lleva a un espectro más amplio de conocimiento y de intercambio que “integre las dimensiones biológicas, cognitivas y sociales de la vida, un marco que nos capacite para adoptar un enfoque sistémico frente a algunas de las cuestiones críticas de nuestros días” (Morales, 2005, p. 42). Cuestiones como la diversidad biocultural, del ser humano y las relaciones que mantiene entre sí y como parte del todo, que nos enfrenta a situaciones en occidente como la lucha por la pervivencia de poblaciones históricamente marginadas-discriminadas, deterioro del medio ambiente, economía extractiva, por mencionar algunas (Donato, 2010).

Ante el conocimiento fragmentario, que se mueve en la creencia de estados definitivos y acabados de los fenómenos, y un misticismo – tomado del pensamiento oriental – Capra (2003) plantea la necesidad de procesos, relaciones, tramas y redes de significados para ver la realidad como un todo en el que recoge la tradición científica y mística como complementarias. Para lo cual se toma en consideración que,

En el caso de la ciencia, ésta opera en contextos muy precisos y con protocolos estrictos. Los conceptos, la abstracción, la experimentación, la inducción están orientados a contrastar y a validar sistemas de verdad a partir de hipótesis claramente delimitadas. En el caso de la mística, lo que interesa no es tanto el conocimiento conceptual o intelectual, sino la experiencia directa de la totalidad, de la interrelación, y la interdependencia (Morales, 2005, p. 41).

Esta complementariedad se recoge en el paradigma social en su vertiente ecológico que tiene como propósito una visión profunda que supere las limitaciones del dualismo occidental y posibilite un marco de sentidos – experiencias y conocimientos – para la transformación armónica dentro de un todo donde sea posible la vida en todas sus expresiones-manifestaciones en el entramado de interrelaciones e interdependencia.

En este marco las características del paradigma social, en la perspectiva ecológica de Capra (2003) recogidas hacen referencia a: la totalidad es lo primero; se enfatiza en el proceso; la epistemología está dentro de la vida, no fuera; la realidad es una red de relaciones y nuestras descripciones forman parte de esa red interconectada; no hay un conocimiento absoluto,

completo y definitivo de la realidad; la visión ecológica global es holística; integra conciencia y experiencia espiritual; enfatiza en los valores y principios de cooperación, interconexión, sostenibilidad, responsabilidad social, espiritualidad y creatividad, intuición, conservación, síntesis, no linealidad, asociación, calidad, experiencia de vida;

En esto se entiende que lo que se llama parte es un modelo de red inseparable de las partes con relaciones dinámicas que se conoce desde adentro y este saber es parte de la red, así el conocimiento es de la red y está dentro de la red, por ende, es limitado y aproximado. Adicionalmente, se observa la parte como un conjunto inserto en otros conjuntos mayores y la totalidad de la vida como proceso continuo.

## **2.2 Paradigma social y enfoque de derecho humanos**

El enfoque de derechos humanos parte del supuesto que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos inalienables y establece las bases para la libertad, la justicia y la paz. Es necesario centrar la atención y los esfuerzos en los grupos de población de mayor marginación, exclusión y discriminación para posibilitar el acceso a bienes y libertades consideradas básicas. Para esto es necesario poder esclarecer en qué se basa este supuesto. Así, para su desarrollo se realizará una aproximación a los valores fundamentales del enfoque de derechos en los que se posiciona la noción de ser humano como sujeto.

En este sentido, cada valor tendrá una revisión que cubrirá la noción de sujeto implicada, las relaciones con el entorno y las aspiraciones a las que conlleva buscando traspasar el pedido nominal de derechos hacía una comprensión de la ética de la vida humana en todas sus posibilidades y experiencias. Para iniciar,

Los valores básicos de la misión de derechos humanos constituyen los cimientos de un sistema de libertades fundamentales que protege contra el abuso de poder y crea un espacio para el desarrollo del espíritu humano. Cuatro valores: la dignidad, la autonomía, la igualdad y la solidaridad (Quinn y Degener, 2002, p. 11).

### 2.2.1 Dignidad humana

De los valores que sustentan no sólo los derechos humanos, sino la tradición jurídica en occidente, la *dignidad humana* es la noción que pareciera tener un mayor desarrollo en el campo de la filosofía e incluso tener una independencia. Aunque su uso representa dificultades hace parte del accionar en todas las esferas de lo político, social y cultural de la vida de las personas (Berriain, 2004).

Una comprensión de la complejidad del concepto de dignidad la refiere Berriain al referir que se da una mixtura entre

... la dignidad ontológica, o el valor propio del ser, y la dignidad fenomenológica, o el valor asociado a nuestros hechos. Así, si bien la primera de ambas consagra la igualdad intrínseca de todos los hombres [seres humanos] que forman parte de un mismo grupo humano, la segunda nos permite, e incluso nos obliga, a discriminar entre unas personas u otras en función de sus hechos, de lo que hacen (Berriain, 2004, p. 212).

Siguiendo al autor, esto supone crear distinciones con relación a un modelo según sean los fines de la justicia. Para lo cual, la ética representa, desde el punto de vista social, el camino para establecer “cómo podemos discriminar” en el marco del consenso lo necesario o básico para que la dignidad en cuanto ontológica sea posible. En este sentido, el autor nos afirma que,

la propia raíz esencial de la dignidad humana, la libertad, sólo puede ser respetada cuando el hombre debe decidir no ya sólo cuáles han de ser sus actitudes, sino también cuáles son los fines que desea hallar en su vida y cuáles son las normas que le ayudarán a alcanzarlos ( Berriain, 2004, p. 212).

Así, el establecimiento de universales éticos estaría en contravía de lo que apela a un incremento de la dignidad humana y de su libertad. Por cuanto, la dignidad humana sólo sería posible de entender en cada momento socio-histórico, siguiendo el paradigma ecológico, sí en su consenso se da un análisis sistémico y se actualiza en las dinámicas de las redes de relaciones y experiencias de vida lo básico para que la dignidad ontológica del ser sea, por



encima de la racionalidad o productividad del sistema humano y en armonía con el todo de la vida (Quinn y Degener, 2002).

### 2.2.2 Autonomía

La autonomía, no es un concepto aislado, se relaciona con autodeterminación, autogobierno, libertad individual y en conexión con emancipación como aspiraciones a las que se busca llegar, según Álvarez,

a través del ejercicio consecuente de la racionalidad práctica; a la fundamentación de su contrapartida, la responsabilidad; a la igualdad entendida como consideración y respeto por las elecciones individuales; a la diferencia que emana de las decisiones de las personas (Álvarez, 2015, p. 14).

La aproximación al concepto de autonomía, en el marco de los derechos humanos, cobra relevancia al oponerse a modelos de opresión, discriminación y dominación por explicar la necesidad de establecer unas exigencias de libertades y acceso a bienes en el marco de un colectivo – sistema social. Álvarez (2005) precisa que “tener más o menos autonomía depende de una serie de factores, de condiciones internas y externas al sujeto” (p. 16). Es decir, que hay una relación directa entre la autonomía individual y las opciones u oportunidades objetivas y subjetivas del medio.

Esta autora nos remite, entonces, al hecho que en la autonomía personal es necesario considerar la *racionalidad*, la *independencia* y las *opciones relevantes*. La acción racional como posibilidad del sujeto “en la medida en que va precedida de un proceso de singularización de los deseos o preferencias, seguido de otro proceso de jerarquización de estas” (Álvarez, 2015, p. 16). Es decir, antes del actuar hay un proceso subjetivo interno que envuelve aspectos del orden ético y emocional.

La independencia tiene una doble connotación, por un lado, lo interno del sujeto con la “la aptitud para decidir [...], para no dejar en manos de otras personas elecciones relevantes” (Álvarez, 2015, p. 17). Y por otro, lo externo, que se refiere a

la posición que el sujeto ocupa respecto de su entorno y del tipo de relación que tiene con las personas con las que interacciona, es decir, este segundo sentido de independencia toma en cuenta el *contexto* y las *relaciones*, el trasfondo de significado del que se nutre la capacidad emocional, cognitiva y conductual de la persona (Álvarez, 2015, p. 17).

En este contexto, la persona debe poder desarrollar una capacidad para situarse críticamente y valorar las influencias que tiene el contexto y sus relaciones sobre la manera en que toma decisiones que le afectan.

Las opciones relevantes, son externas al sujeto, hacen referencia a la gama de alternativas significativas de que dispone para tomar una decisión que evidencie sus preferencias. Álvarez (2015) llama la atención en que “si las opciones son insuficientes o inadecuadas no se dan las condiciones para que las preferencias puedan expresarse” (p. 18), esta condición externa de la autonomía se interpreta como objetiva y está ligada a la disponibilidad de bienes y servicios, es decir, oportunidades en una red de relaciones y contextos en las que se ve inmerso el ser humano en cada momento de su vida a partir de las cuales aprende a desear (Álvarez, 2015). Esto último, es lo subjetivo de las opciones con relación a la persona en sí misma y a otras por el sentido interno que les da según sus deseos y aspiraciones en interdependencia con el entramado sociocultural.

### **2.2.3 Igualdad**

Como alternativa para superar las definiciones formales e instrumentalistas de la noción de igualdad, y sobre todo el debate de oposición con el de diferencia, y para este trabajo diversidad, se apelará al desarrollo realizado por la teoría feminista que ve entre igualdad y

diferencia una compatible complementariedad en cuanto a lo jurídico, por extensión a la justicia social.

Según Stamile el principio de igualdad puede asumir dos acepciones según se indique formal vs. sustancial o política vs. social. Para lo cual explica que

en el primer sentido, la igualdad consiste en atribuir un igual valor a todas las diferentes identidades que caracterizan un individuo como único y al mismo tiempo igual a los demás... En la segunda acepción, la igualdad incluye la eliminación de todos los obstáculos, tanto de orden económico como social, que, de hecho, limitan la libertad y la misma igualdad y consecuentemente impiden el pleno desarrollo de la persona humana (Stamile, 2020, p. 11).

Así, la igualdad formal o política concibe a todos los seres humanos como iguales y como un valor a garantizar, el tema a resolver es mostrar las múltiples maneras en que se puede garantizar la misma – como cuestión de la razonabilidad. La sustancial o política lo hace con sustento en sus diferencias. Entonces, se puede establecer una igualdad normativa pero no social, por la vía de lo social la diversidad puede ser valorada como positiva o negativa y reproducir patrones o modelos de desigualdad, de discriminación (Stamile, 2020, p. 11).

Ante esta situación Stamile (2020) plantea tres planos de lucha por la igualdad, posibles de generalizar a otras formas de diversidad cercanas a la estructura de opresión y dominación que opera por las diferencias de género: Primero, eliminar todas las formas de discriminación con la denuncia de las situaciones identificadas como desiguales – sin justificación - entre un grupo social con relación a otro generalmente dominante, oponiéndose a la desigualdad y no a la diferencia. En este marco se busca la igualdad formal. En segundo lugar, se cuestiona la igualdad nominal y se establece que las formas de dar sentido entre un grupo oprimido y otro dominante son diferentes y se requiere ambas voces en la igualdad, rescata al grupo minoritario en sus formas de dar significado. En el feminismo se retoman las diferencias entre ética de la justicia (de lo masculino) como equidad y ética del cuidado (de lo femenino) como redistributiva. Y la igualdad no es posible con la adherencia a las lógicas de

pensamiento ya establecidas. Entonces, la igualdad debe abogar por proteger y mejorar las diferencias, a la vez que reducir y/o eliminar las desigualdades.

En tercer lugar, se hace una crítica a la estructura sociocultural, sobre la que se posiciona y se busca la igualdad, entendiéndola como generadora de desigualdades. Por tanto, la búsqueda de igualdad es un camino de transformación sociocultural, es decir, subvertir las relaciones de opresión y dominación de las mismas estructuras “protectoras-garantes” que a la vez las reproducen.

#### **2.2.4 Solidaridad**

Para acercarse a una enunciación actualizada de solidaridad en conexión con los derechos humanos se retoma la noción normativa que relaciona justicia y solidaridad como aspectos de un mismo principio expuesta por Habermas y contenidos en la praxis comunicativa descrita por Pizzi (2004). Antes se enuncia la noción de Emile Durkheim, para quien representa el revés de la justicia siguiendo los trabajos de Auguste Comte, que la usa para describir un sentimiento social, y Pierre Leroux, que la toma de los juristas en sustitución al de caridad del cristianismo. De entrada, se observa que el término tiene connotaciones de la filosofía, el derecho, la sociología y la teología (Herrera, 2013; Páez, 2013; Pizzi, 2004).

Para Durkheim “la solidaridad era un “hecho social”, que no puede ser conocido más que a través de sus efectos sociales. Y para “observar” ese hecho hay que recurrir al derecho, que reproduce las formas principales de la solidaridad” (como se citó en Herrera, 2013, p. 66). En este marco se reconoce que Durkheim diferenciara entre la solidaridad mecánica y la solidaridad orgánica. Así,

A la primera correspondía un derecho de tipo represivo, como el derecho penal, que simbolizaba un tipo de solidaridad donde la cohesión social nace de una cierta conformidad de todas las conciencias individuales a un tipo común, que los liga. En otros términos, la unidad del cuerpo social se articula en la similitud. En cambio, el derecho cooperativo traduce un tipo de solidaridad “orgánica” —que implica otro tipo de sanción, que el sociólogo francés

denomina restitutiva—, y que es propio del lazo social existente en las sociedades industriales a partir de la división del trabajo... para Durkheim había formas particulares de solidaridad nacional, doméstica, familiar etc., y no una solidaridad en sí (como se citó en Herrera, 2013, p. 66).

Con esto se sitúa que la cooperación e interdependencia de los seres humanos se da en diferentes niveles de lo social. Por una parte, se podría decir que en la similitud del todo se da la solidaridad entre las personas obedeciendo a un impulso, por otra, hay una reflexión del actuar con un otro en la acción solidaria para un fin social que se da por la vía del derecho cooperativo para una justicia social.

Ahora bien, en la interrelación de justicia y solidaridad Habermas (1991) refiere que

El concepto postconvencional de justicia puede concordar con la solidaridad, como su contraparte, solamente si ésta es transformada a la luz de la idea de una formación discursiva de la voluntad común. Las representaciones básicas del tratamiento igual, de la solidaridad y del bien común, en torno a las cuales giran *todas* las morales, están por cierto incorporadas también en las condiciones de simetría y en las expectativas de reciprocidad de toda praxis comunicativa cotidiana, las cuales se hacen presentes ya en las sociedades premodernas, bajo la forma de presuposiciones pragmáticas universales y necesarias para la acción comunicativa. (como se citó en Pizzi, 2004, p.59)

Agrega Pizzi (2004) que

la solidaridad, desde un compromiso normativo, rompe con el esquema monológico y el sistema funcional, para transformarse en el reverso de la justicia, de modo tal que "se involucran aspectos estructurales de la "vida buena" que, bajo el punto de vista de la socialización comunicativa en general, se dejan recortar, como universales, de las totalidades concretas de las respectivas formas particulares de vida y de las situaciones históricas" (Habermas, 1991 como se citó en Pizzi, 2004, p. 59)

Pizzi (2004) complementa lo planteado por Habermas al explicar que la solidaridad como recurso se refiere a,

[. . .] habilidad de los individuos para responder a otros e identificarse entre sí sobre la base de la mutualidad y de la reciprocidad, sin intercambiar cantidades iguales de apoyo, sin calcular las ventajas individuales, y sobre todo sin compulsión. La solidaridad implica un

deseo de compartir la suerte del otro, no como el ejemplar de una categoría a la que el propio pertenece, sino como una persona única y diferente. (Cohen y Arato, 2000 como se citó en Pizzi, 2004, p. 9).

La solidaridad, en el marco de los derechos humanos, se puede decir que ha contribuido a la construcción de un orden político de intervención del estado en un marco de democracia social y a la transformación de este. Reconociendo la imposibilidad del Estado para satisfacer todas las necesidades de las personas. En general no hay una sociedad viable sin solidaridad, tanto estatal como entre las personas que limite la competitividad por la supervivencia y donde es aplicable el derecho cooperativo. Aunque con la crítica de prácticas solidarias entre un grupo social con ventajas hacía otro en desventaja que (García y Galvís, 2019; Herrera, 2013). Ante lo cual, se podría pensar alternativas de su uso funcional como la fraternidad y sororidad que parecieran menos cargadas de sentidos de ejercicio de poder y con miradas de igualdad-simetría entre personas. Por tanto, se hace necesario reconocer en los discursos, derechos y acciones que se refieren a la solidaridad la manera en que la intersubjetividad acoge al otro en la empatía.

Entonces, los derechos humanos en cuanto a sus valores no son posibles de concebir sino se establece una noción de intersubjetividad que funde tanto ontológicamente como socialmente a un otro para entender que dignidad, autonomía, igualdad y solidaridad atraviesan todas las acciones humanas de alcanzar el bienestar a través del acceso a bienes y libertades.

### **2.3 La discapacidad en la ciencia social**

Con el advenimiento del paradigma social se suscita una emergencia del ser humano como sujeto de estudio en una ciencia social que se interesa por el conocimiento de su actuar en las relaciones y formas de organización en la sociedad. La discapacidad tiene, por decirlo de alguna manera, una entrada tardía en la sociología, demora que se relaciona con la hegemonía

y tradición dominante de la visión individual y médico-fisiológica sobre este colectivo, no llegando incluso a la sociología médica como campo de estudio más cercano (Oliver, 1998).

Según Ferreira se identifican tres vértices de la construcción social de la discapacidad:

i) que su existencia cotidiana está dominada por una singularidad: sus prácticas e interacciones quedan sujetas y condicionadas a esa su discapacidad; ii) que dicha singularidad los homogeneiza, haciendo abstracción de toda la diversidad inscrita en las particulares condiciones de su existencia, induciendo una concepción de sí anclada en la oposición a los no discapacitados; se induce una identidad social «en negativo»; y iii) que dicha singularidad y dicha homogeneización identitaria, automáticamente, suponen una clasificación del colectivo en la ordenación jerárquica de la sociedad (Ferreira, 2010, p. 153).

Estos puntos expresan, entonces, tres dimensiones: i) prácticas propias (carácter singular); ii) identidad social y iii) posición en la estructura social. Ante lo cual, se pone los ejes “constitutivos de todo «hecho social», la interacción práctica, la construcción simbólica y la estructuración material, la discapacidad se evidencia sólida, coherente y homogéneamente dotada de «facticidad»” (Ferreira, 2008, p. 153). Establecido ya la discapacidad como un hecho social, categoría de análisis, a estudiarse por las ciencias sociales se puede enunciar el desarrollado teórico que explica la discapacidad en términos del materialismo, interaccionismo e identidad, o en combinaciones de estas corrientes.

Por ejemplo, con Pierre Bourdieu (2007) y su teoría del *habitus* se da un intento de articular materialismo e interaccionismo para una aproximación a la discapacidad,

Tanto por los condicionantes prácticos (obstáculos materiales) como por los referentes representacionales (depreciación simbólica), el *habitus* de las personas con discapacidad se configura, operativa y simbólicamente, como el de un colectivo segregado del conjunto de la comunidad, homogeneizado por su insuficiencia, su incapacidad y su valía reducida respecto de las suficiencias, capacidades y valías de la generalidad de la población no discapacitada (Ferreira, 2008, p. 156)

Por su parte, con teóricos que sitúan el cuerpo como eje de reflexiones, en particular Michel Foucault (2007), se abre un campo de estudio en el que se considera al cuerpo como texto

donde se escribe la realidad social, denominada sociología del cuerpo. Algunos de las teorías que se proponen son opresión, dominación y dispositivo biopolítico que inscribe la normalidad/anormalidad (Pérez y Chhabra, 2019). Con la correspondiente crítica de que “los sociólogos del cuerpo o bien olvidan completamente la discapacidad, o la analizan como si fuera el mismo fenómeno que la enfermedad”(Oliver, 1998, p. 35). Además, pareciera que la teoría social inscrita en el cuerpo es adecuada a las discapacidades relacionadas con diferencias en lo físico y sensorial, entonces cómo se explican las diferencias cognitivas y comportamentales (Díaz, 2009, p. 96). Aunque, hay discusiones que la concepción de biopolítica puede superar estas limitaciones referidas al cuerpo como lugar en el que se inscribe la discapacidad como un hecho social.

Ante lo anterior, Díaz indica la noción *autoconcepto* como una vía para superar la discusión ante otros tipos de discapacidad, para lo cual indica,

En tanto que existen elementos estructurales más o menos tangibles que sí se pueden considerar análogos, aunque diversificados, a todos los tipos de discapacidad o diversidad (restricciones, barreras, limitaciones impuestas y/o legitimadas socialmente), así como también referentes representacionales en el plano de lo simbólico, la riqueza de un análisis sociológico ha de centrarse en ellos, sobre todo si éste tiene una voluntad transformadora (Díaz, 2009, p. 96).

De esta manera, se podría acudir a una noción análoga a la de cuerpo inscrito socialmente y es la de *autoconcepto*, de la psicología social, para dar cuenta de la manera en que las representaciones de dominación social se inscriben en cuanto a su “posibilidad de conocer y tomar decisiones de la persona con discapacidad intelectual o enfermedad mental” (Díaz, 2009, p. 96). Así en la teoría de habitus se debe acompañar la noción de cuerpo con la de autoconcepto en el caso de las personas con discapacidad cognitiva y mental o del comportamiento como un avance a teorías sociales complejas.



## 2.4 El modelo social de la discapacidad

A partir de la sucinta presentación del paradigma de lo social – estableciendo una correlación con el enfoque de derechos humanos en las definiciones de los valores, así como la configuración de la discapacidad como un hecho sociocultural –, es posible hacer un resumen de los modelos sociales que han dirigido las luchas, reivindicaciones y propuestas de acompañamiento<sup>8</sup> a las personas con discapacidad, que se presenta en la Tabla 1. Modelos que presentan la visión de desplazamiento de saberes centrados en el sujeto al espacio de los hechos y relaciones sociales en las que están inmersas las personas con discapacidad. Inicialmente estos modelos buscaron una reivindicación de derechos – nominal o del poder tener bienes y libertades – y han avanzado hasta replantear identidades socioculturales alternativas en el camino de la liberación de su ser intensamente habitado por un otro hegemónico y normalizador a lo largo de la historia.

Tabla 1.

### *Síntesis de las variaciones del modelo social de la discapacidad*

Modelo social	Conceptualización de discapacidad	Propuesta de acción política, sociocultural y teórica
<p><b>Británico</b></p> <p>Emerge del movimiento Union of Physically Impaired Against Segregation, UPIAS) en Gran Bretaña para la década de 1970.</p> <p>Aportes del Liberation Network of People with Disabilities, como otro grupo británico de movilización que explora el concepto de opresión.</p> <p>Autores representativos:</p> <p>Vic Finkelstein (1980), Colin Barnes y Mike Oliver (1990)</p>	<p>Reconoce lo biológico del impedimento y la diversidad de este como una característica individual-privada y lo diferencia de las consecuencias sociales-públicas derivadas de las relaciones con el entorno que impone barreras económicas, medioambientales y culturales para la participación, haciendo hincapié en la imagen negativa y en la sociedad como incapacitante.</p> <p>Diferencia entre impedimento y discapacidad y afirma que las personas con impedimentos son discapacitadas como consecuencia de la negación por parte de la sociedad de acomodar las necesidades individuales y colectivas dentro de la actividad general que supone la vida económica, social y cultural.</p> <p>Se identifica una oposición clara ante la concepción de normalización sobre la valoración del rol social de la PcD.</p>	<p>Bajo el desarrollo de los Principios Fundamentales de la Discapacidad plantea que todos los aspectos de exclusión deben ser considerados como un todo -abordaje holístico.</p> <p>Hace énfasis en que las PcD tomen el control de sus vidas ante un panorama paternalista institucionalizador.</p> <p>Aboga por que los gobiernos elaboren legislaciones que protejan los derechos humanos de la gente con discapacidad, incluyendo la igualdad de oportunidades.</p> <p>Su acción es directa y busca el desarrollo en la comunidad de PcD.</p> <p>El modelo se plantea como herramienta política en cuanto busca un cambio estructural en la sociedad con la eliminación de barreras, derechos de ciudadanía y legislación antidiscriminatoria.</p> <p>Se resalta que busca crear conciencia en las PcD al considerar que pueden legítimamente sentir enojo, resentimiento y solidaridad con los demás.</p>

<sup>8</sup> Es necesaria hacer una discusión profunda sobre la acción de emancipación – liberación adecuada en torno a estas nuevas comprensiones de la discapacidad, pues las nociones de intervención, apoyos, adaptación e incluso integración e inclusión son en sí mismas centradas en lo individual, sin negar los avances en el contexto familiar y comunitario.

Modelo social	Conceptualización de discapacidad	Propuesta de acción política, sociocultural y teórica
<p><b>Minoritario norteamericano</b></p> <p>Surge a partir del Independent Living Movement y podría situarse cronológicamente el día en que Ed Roberts —un alumno con discapacidad física— ingresó en la Universidad de California, Berkeley, en la década de 1960.</p> <p>Autores representativos:</p> <p>Ed Roberts, Paul Hunt, Mike Oliver, Colin Barnes, Jeny Morris.</p>	<p>Inicialmente expone que las personas con discapacidad constituyen un grupo minoritario a quienes se les han negado los derechos civiles, acceso igualitario y protección. Por lo cual describe la discapacidad como un problema social.</p> <p>Hace una fuerte oposición al hecho que la “anatomía impusiera el destino” como la medicalización del cuerpo.</p> <p>En desarrollos posteriores se combina críticas neomarxistas del capitalismo con teorías de raza y discriminación para adoptar una comprensión de la formación sociocultural de la discapacidad. Luego se unen los conceptos de opresión y biopolítica con el mismo fin.</p>	<p>Reivindica el reconocimiento de la humanidad y la diversidad más allá de los estrechos confines del mercado laboral y el consumismo.</p> <p>Busca la difusión y lucha por los derechos civiles de la minoría con discapacidad.</p> <p>Aboga por la independencia como el control que una persona tiene sobre su propia vida. En este sentido, se refiere a la autosuficiencia y la transversalidad s todos los aspectos y contextos.</p> <p>La mayor aspiración es la integración y se busca la creación de programas para este fin como los Centros de Vida Independiente. En una transición a un con sistema innovador de ayuda mutua y de organización grupal que des medicalice y des-institucione la discapacidad.</p> <p>Propugna que quienes mejor conocen sus necesidades son las mismas personas con discapacidad y por tanto deben participar de las decisiones y disposición de servicios que les afectan.</p>
<p><b>Biopsicosocial</b></p> <p>Es posible que el posterior modelo <b>Integrador</b> sea un intento de suplir las críticas hechas a este modelo</p> <p><b>Autores representativos:</b> George Engel (1977) y la Organización Mundial de la Salud -OMS- (1983 y 2001)</p>	<p>Aborda la discapacidad principalmente como un problema del sujeto en las dimensiones biológica, psicológica y social, en cuanto lo social se relaciona con estados de salud y bienestar.</p> <p>Se propone un modelo capaz de incluir científicamente el dominio humano en la experiencia de la salud/enfermedad</p> <p>El modelo biopsico- social derivado de la teoría general de los sistemas partiendo de la biología.</p> <p>Identifica que la nominación médica de la condición de la PcD se usa como etiqueta negativa despersonalizando según se diagnostica con la Clasificación Internacional de la Enfermedad – CIE-10 o del Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales – DSM-5.</p>	<p>Cambia por tanto la función del profesional en salud, que ya no sería sólo en curar la enfermedad, trastorno o deficiencia sino de ‘cuidar la salud’ y la vida teniendo en cuenta a la persona en su contexto vital (promoción del bienestar y prevención de riesgos o mitigación cuando los hay).</p> <p>El modelo propone la Clasificación internacional de la salud, el Funcionamiento y la Discapacidad – CIF- como herramienta de valoración de las estructuras y funciones (conservadas y alteradas), de estados de la salud, de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Consecuentemente las acciones se estructuran según esta valoración del funcionamiento, la salud y la discapacidad.</p>
<p><b>Escandinavo o relacional</b></p> <p>Se relaciona en ocasiones como Enfoque Relacional Nórdico.</p> <p>Parte de las teorías sociales angloamericanas para desarrollar el modelo.</p> <p><b>Autores representativos:</b> Rannveig Traustadóttir, Jan Tøssebro, Kristiana Kristiansen, Halvor Hanisch, Jan Grue, Simo Vehmas, Dora Bjarnason y Kristín Björnsdóttir de Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia e Islandia,</p>	<p>No distingue entre discapacidad e impedimento ya que esta distinción no se aplica a las lenguas nórdicas y no es posible su traducción.</p> <p>Ideas principales: 1. La discapacidad proviene de un desajuste en la interacción entre la persona y el medio donde desarrolla sus actividades; 2. La discapacidad es situacional o contextual, y 3. La discapacidad es relativa.</p> <p>La relación entre las capacidades del individuo y la demanda del medio social abre una brecha. Esta brecha crea y perpetua la discapacidad. Por lo tanto, la discapacidad es relativa con respecto al medio y situacional con respecto al contexto en el que la persona con discapacidad realiza su actividad.</p>	<p>Reconoce que el Estado aporta. Por lo cual, resaltan la influencia positiva de los servicios sociales y de los profesionales en las vidas de las personas con discapacidad. Situación que al parecer se deriva por tener servicios y derechos sociales catalogados como los mejores del mundo.</p> <p>Es flexible, en la medida que trata de encontrar el equilibrio entre las cualidades y capacidades individuales, por un lado, y las demandas sociales y barreras socioambientales por el otro</p> <p>Aporta en el estudio de la interacción entre el cuerpo, la mente y el medioambiente, situando en el centro las contribuciones de los servicios y prácticas sociales, definidas estas como instituciones a las cuales se les ha extirpado el poder o control sobre las personas con discapacidad.</p>

Modelo social	Conceptualización de discapacidad	Propuesta de acción política, sociocultural y teórica
<p><b>Cultural</b></p> <p>Parte del análisis de textos culturales y literarios para comprender el significado de la discapacidad.</p> <p>Autores representativos: Lennard Davis, Rosemarie Garland-Thomson, Robert McRuer, David Mitchell y Sharon Snyder, Margrit Shildrick, Tobin Siebers o Shelley Tremain</p>	<p>El modelo cultural parte de la concepción de la discapacidad como identidad social minoritaria, y asume que impedimento y discapacidad son categorías que construye la cultura y se nutren de la misma. En esta interacción busca capturar las complejidades de cada impedimento y las relaciones e identidades sociales que surgen de ello.</p> <p>De acuerdo con lo anterior este modelo considera la discapacidad no como una tragedia individual, ni como un efecto de discriminación y exclusión social, sino que cuestiona la normalidad e investiga el resultado de las prácticas de (des)normalización en la categoría social de discapacidad.</p> <p>Se propone entender la discapacidad como un lenguaje figurado cultural – discurso- de las PcD como comunidad histórica. Lenguaje que suscita cuestiones sobre la materialización del cuerpo y las enunciaciones sociales que se emplean para interpretar diferencias corporales y cognitivas.</p>	<p>Reivindica la interdependencia entre las subjetividades individuales y colectivas de las personas con y sin discapacidad</p> <p>Defienden que la biología y la cultura se retroalimentan, lo que implica no ver los cuerpos como fallos biológicos, sino como entidades socioculturales.</p> <p>Ampliar la perspectiva hacia la sociedad y la cultura en general, con el objetivo de comprender las formas dominantes con relación a salud, normalidad y funcionamiento.</p> <p>Las personas con discapacidad pueden crear modos alternativos de pensar y representar la discapacidad, modos que reten estereotipos tradicionales y potencien los aspectos positivos y liberalizadores, o al menos desestabilizadores.</p> <p>Explora las actitudes de las personas sin discapacidad y la noción que estas personas tienen del cuerpo capacitado</p>
<p><b>Diversidad funcional</b></p> <p>Se ha promovido y gestado a partir de movimientos como: European Network of Independent Living y el European Disability Forum. En particular para España con el Foro de Vida Independiente.</p> <p>Autores representativos: Agustina Palacios y Javier Romañach</p>	<p>Se basa en el modelo minoritario norteamericano, pues entiende la discapacidad como parte de la diversidad humana, diversidad que es entendida como fuente de riqueza.</p> <p>La diversidad funcional constituye una más entre las muchas manifestaciones de las infinitas heterogeneidades que caracterizan a la existencia del ser humano.</p> <p>La nominación de diversidad funcional parte del colectivo de personas con discapacidad y en clave positiva como una acción para subvertir la carga sociocultural impuesta a las nominaciones de discapacidad, impedimento, diferencia.</p>	<p>Desterrar el concepto de ‘capacidad’ y que sea sustituido por el de la dignidad y sus relaciones con autonomía, autodeterminación y vida independiente. Para lo cual es necesaria la bioética como herramienta de cambio.</p> <p>Presionar nacional y supranacionalmente para asegurar los derechos de las personas con discapacidad con la defensa, difusión e implantación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y países miembros.</p> <p>Busca la disponibilidad de asistencia tecnológica, presupuestos personales y beneficios sociales para el usuario/cliente. En una mirada de ajustes razonables a las necesidades de apoyo de las personas con diversidad funcional.</p> <p>Resaltar que las personas con diversidad funcional realizan las mismas funciones que los demás, pero de un modo diferente.</p>

*Nota.* Adaptado de las idas de Pérez y Chhabra (2019) en complemento con Céspedes (2005), Ferrante (2014), ONU, (2006), OMS (2011), Palacios (2008), Vanegas y Gil, (2007) y Victoria (2013).

A partir del análisis de las diferentes propuestas de modelos sociales de la discapacidad se puede identificar los siguientes aportes o cambios introducidos en el conocimiento de la discapacidad y en consecuencia las acciones para su acompañamiento:

Desplazamiento y complementariedad de saberes de lo individual, biológico, a lo social, cultural e histórico en la comprensión de la discapacidad. Y por tanto su abordaje en el

marco de las ciencias sociales y humanas (Rodríguez y Vázquez, 2006; Vázquez, 2008; Victoria, 2013).

Identificación, descripción y visibilizar mecanismos y procesos de la estructura sociocultural que generan, reproducen y mantienen la discapacidad en términos de conceptualizaciones sobre narrativas excluyentes, normalidad-anormalidad, alteridad, habitus, estereotipos, estigma, discriminación, barreras sociales, opresión, dominación o dispositivo de biopolítica. Ante lo cual, la discapacidad es una concepción dinámica y está interconectada con cada momento socio-histórico-cultural (Fernández y Acosta, 2014; Ferrante y Dukuen, 2017; Vázquez, 2008). Con la claridad que muchos desarrollos en teoría de la discapacidad se han hecho al margen, fueron posteriores a los modelos o se adoptaron por ser compatibles con los sentires y reivindicaciones buscadas en los movimientos sociales.

Posicionamiento de los términos de discapacidad y de persona con discapacidad como un consenso de las Naciones Unidas que buscaba erradicar las formas lingüísticas despectivas de referirse a las personas, a la vez que como una unificación de significado para el entendimiento. En 1990 la Real Academia Española de la Lengua lo incluye en el diccionario.

Posicionamiento de discursos sobre discapacidad por parte de las mismas personas con discapacidad a partir del trabajo de líderes con discapacidad en el marco de movimientos sociales en diferentes países. El más recordado y aún vigente gira en torno al lema de “nada sobre nosotros sin nosotros”. Discursos en los que se reconoce el poder de las personas con discapacidad como ciudadanos para participar en las diferentes esferas de lo social, político y cultural para la toma de decisiones que les competen sobre su bienestar y calidad de vida. En esto, se cuenta la influencia para la creación de estructuras político-administrativas y la creación de políticas públicas específicas para responder a las necesidades y derechos de las personas con discapacidad en diversos países a partir de la década de 1970 y por presión sociopolítica de los movimientos de discapacidad.

Consideración del valor social del rol que ocupan las personas con discapacidad y su aporte al sistema productivo a partir de su diversidad y con la perspectiva de las capacidades. Aunque, actualmente hay discusiones sobre las discapacidades más complejas.

Inclusión de narrativas sobre experiencias de vida a partir de las mismas personas con discapacidad en la construcción de conocimiento. Con la consideración de la diferencia dentro de la diferencia que comporta la misma discapacidad.

Posicionar el complejo conjunto de condiciones, con énfasis en el ambiente social, que deben tener las respuestas para el colectivo de discapacidad y por tanto la necesidad de actuaciones gubernamentales y sociales en un panorama intersectorial. Con el propósito que la sociedad, en acciones de corresponsabilidad, haga los cambios necesarios para la eliminación de todas las barreras que se imponen para la participación plena de las personas con discapacidad (OMS, 2011).

La revisión y manejo especial de los bienes y libertades de las personas con discapacidad como población históricamente excluida-marginada-vulnerable que requiere de herramientas de normativa internacional en derechos humanos y su posterior adopción por los países – con el respectivo desarrollo normativo - para garantizar el acceso, accesibilidad y disfrute efectivo siguiendo los principios de dignidad humana, autonomía, igualdad y solidaridad. Revisión y manejo que culminan con la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006), hay un gran acervo de normativa internacional en educación, trabajo con énfasis en derechos relacionados con la seguridad social que se recogen en la convención siendo esta integradora y con una visión amplia de las necesidades de las personas con discapacidad para su plena participación (Ferrante, 2014; Hernández, 2015; Palacios, 2008; Quinn y Degener, 2002; Victoria, 2013).

Aportes para el establecimiento de una Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud – CIF, (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001), que

describe la discapacidad en términos de capacidades, barreras y facilitadores para la participación, desplazando el foco de atención en la deficiencia y que posibilita su uso en otras disciplinas que no sean la medicina. Además, propicia su uso en diferentes contextos culturales. La CIF describe las áreas implicadas en la discapacidad: estructura, función, limitación en la actividad, restricciones y barrera en la participación.

Entonces, los modelos sociales han tenido una contribución relevante a las nuevas formas en que se entiende la discapacidad. Así, como aportes específicos, varios de los cuales han sido incluidos en las estructuras de derechos desarrolladas para el colectivo de las personas con discapacidad como se enuncio. Como cualquier otro modelo de representación, el modelo social de la discapacidad ha tenido sus críticas. Owens (2015) expone que hay confusión alrededor del modelo social de la discapacidad, la cual resulta en parte de la presencia de diferentes formas de este, según diferentes posiciones históricas y políticas que contribuyen a una confusión mayor.

Por su parte, Ferrante (2014) refiere que el modelo social debe superar las limitaciones de la distinción deficiencia/discapacidad e incorporar la experiencia de la deficiencia y partir de un supuesto de la dominación (antes que de la opresión) más dinámico. Algo parecido refiere Tomas (2002), citado en Pérez y Chhabra (2019), al afirmar que en el modelo social no “tiene sentido negar la relación entre enfermedad crónica / impedimento y discapacidad”, como al parecer se hace en el marco de las reivindicaciones de derechos humanos. Ante esto último, se indica que al centrarse en derechos humanos el “modelo social ha descuidado los derechos económicos, sociales y culturales de las personas con discapacidad” (Stein, 2007, como se citó en Pérez y Chhabra, 2019).

En particular para el modelo cultural se afirma que los estudios culturales “parecen mucho más interesados en los textos y el discurso que en las vidas de las personas con discapacidad” (Shakespeare, 2014 como se citó en Pérez y Chhabra, 2019). Y para el modelo de diversidad funcional se plantea que la nominación, por un lado, remite al cuerpo y por otro, no tiene un

fundamento teórico consistente y resulta complicada; en cuanto que diversidad no posee valor neutro y funcional pareciera remitir a la teoría funcionalista (Ferreira, 2010).

Otras críticas se refieren directamente al modelo británico y las presenta Shakespeare al referir que,

- Algunos de los paralelos entre discapacidad y otros movimientos sociales pueden necesitar ser probados.
- Se podría sugerir que las estrechas conexiones entre política, práctica y activismo son tanto la fortaleza como la debilidad del modelo británico de discapacidad.
- En el Reino Unido, algunos han experimentado que el modelo funciona como una ideología de ultraizquierda. Y del ala materialista de la comunidad de estudios en discapacidad con frecuencia han sido igual de firmes en su defensa de la ortodoxia.
- Diferencias entre profesar lealtad al modelo por parte de profesionales y agencias mientras continúan con los servicios y actividades en la manera tradicional.
- Se refiere que la aplicación simple y directa del modelo, también podría significar simplista y posiblemente engañosa.
- El movimiento de la discapacidad ha sido dominado por personas con discapacidades físicas y sensoriales y dificulta la inclusión de personas con problemas de salud mental, personas con dificultades intelectuales, personas sordas y personas con SIDA / VIH (Shakespeare, 2004, p. 12-13).

Como consideración, más que crítica, ante la propuesta de Pérez y Chhabra (2019) del modelo de derechos humanos, se prefiere tomar el análisis de enfoque de derechos según Hernández (2015), pues los derechos establecen en su esencia el *qué* para unas acciones de acceso a bienes y libertades, aunque, se espera de un modelo una construcción en diferentes dimensiones que exponga todo lo que se conoce del hecho social y sus relaciones. Situación similar se presenta con proponer un modelo ecológico a partir de la teoría ecológica del desarrollo humano, basada en Bronfenbrenner 1987, que en este segundo caso toma un desarrollo teórico sin establecer los supuestos que explican la discapacidad y por tanto es preferible su uso como enfoque. Una tercera propuesta de modelo la hace Céspedes (2005) con la estrategia de Rehabilitación Basada en Comunidad – RBC -, ante lo cual se prefiere conservarla como estrategia según el documento de posición conjunta de la OMS/BIT/Unesco de 2004, pues ha permitido su adopción a nivel mundial como directriz

para la inclusión de personas con discapacidad en lo local e intersectorial, aunque sobre todo porque hace alusión directa a la noción de rehabilitación y puede no ser el sentido de un modelo social que busca desplazarse de lo individual-médico-rehabilitador, sin negarlo, valga la aclaración.

Para cerrar, este recorrido por las variantes que ha tomado el modelo social de la discapacidad y las contribuciones que ha hecho para el posicionamiento de las personas como sujetos es una muestra del entramado de relaciones y hechos interconectados que sustentan la comprensión actual de la discapacidad y que coexiste con prácticas e imaginarios remanentes de los modelos de prescindencia y médico-rehabilitador. Se podría plantear que en un análisis conjunto el modelo social se proyecta a un modelo pertinente a la actualidad de la discapacidad. Un modelo abarcador que vislumbre la complejidad entre el hecho biológico de la deficiencia en interconexión con los imaginarios, prácticas culturales y sistemas sociales (instituciones); en el que – tal vez – no sea necesaria la palabra discapacidad para nominar experiencias de vida posibles. En este momento histórico es necesario nombrarla y hacerla parte de diversas agendas de la ciencia, la política, lo social y lo cultural para que las personas que presentan diferentes experiencias y trayectorias de vida, que atraviesan por su cuerpo y autoconcepto, puedan tener una vida cada vez mejor.





### 3. Discapacidad y personas en situación de discapacidad

Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los cientos de millones de personas con discapacidad a quienes se niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, y a los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar.

Stephen Hawking

¿Especial? Lo que tengo de especial es unos padres y un entorno que han luchado porque sea lo más autónomo posible.

Pablo Pineda

El término discapacidad como categoría conceptual es de uso reciente en el idioma español. Antes, se usaba inválido, minusválido o disminuido. Este se acuñó por primera vez en la 21<sup>a</sup> Edición del Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia de la Lengua en 1992, como un neologismo ya en uso para ese momento. En la entrada del diccionario se describe como un adjetivo de “calco del inglés *disabled*” (Navarro, 1993), aunque pareciera traducirse mejor como *inhabilitado*. Con la acuñación del término sobrevino la discusión sobre el uso de los adjetivos *discapacitado* o *discapacitada* que connotaban una asunción negativa sobre la persona en el marco de las reivindicaciones del modelo social de la discapacidad.

Con la Convención se acuerda hacer uso de la construcción *persona con discapacidad*, con la separación de la *condición de discapacidad* del *sujeto* se buscó superar en gran medida los debates negativos y que se determinara o etiquetara a la persona. En lo más actual, como sucede en Chile, se ha adoptado *persona en situación de discapacidad* profundizando en la comprensión del modelo social y las condiciones histórico, sociales, culturales y económicas que no generan las oportunidades necesarias para que las personas con algún tipo de deficiencia puedan participar en igualdad de oportunidades en uno o varios ámbitos de la vida, según lo cual se da la *situación* como una interpretación dinámica y variante que puede irse superando en la medida que se ajuste el entorno y la interacción a las necesidades de la persona como respuesta al derecho de igualdad y no discriminación.

### 3.1 Modelos explicativos de la discapacidad

La comprensión de la discapacidad depende del devenir epistemológico de cada sociedad en un momento determinado, las conceptualizaciones utilizadas están vinculados a hechos históricos, ideologías, creencias o actitudes. Esta relación trae como consecuencia una diversidad de enfoques científicos, sociales, culturales o políticos que han generado modelos explicativos que interrelacionan lo teórico y empírico para dar respuesta en un determinado momento a lo que supone la discapacidad como problemática sociocultural.

En este sentido, las concepciones en torno a la discapacidad como categoría sociodemográfica y cultural que condiciona la medición de su prevalencia e incidencia sustentan sistemas de información, focaliza grupos poblacionales susceptibles de beneficios sociales, clasifica personas y grupos, determina el tipo de atención o servicios que deben proporcionarse, condiciona la asignación de recursos públicos e influye en los enfoques y alcances de las políticas públicas.

Para comprender la discapacidad como categoría, en particular un acercamiento a su definición, dimensiones e implicaciones es fundamental considerar los modelos explicativos existentes. En este contexto, se resumen desde el punto de vista histórico tres modelos: el modelo de prescindencia, el modelo médico y el modelo social. Cada modelo a su vez responde a un modo de conocimiento dominante de cada época como se muestra en la síntesis de la Tabla 2.

Tabla 2.

#### *Modelos y enfoques explicativos de la discapacidad*

<b>Modelo</b>	<b>Periodo / Enfoques</b>	<b>Fundamentos/ características</b>	<b>Autores / Organismos</b>
<b>Prescindencia</b>	Antigüedad y Edad Media	Se fundamenta en principios morales y religiosos relacionados con sentimientos de rechazo, desprecio y temor a lo sobrenatural, lo que trae como consecuencia: La eliminación, marginación y exclusión de la sociedad.	Goodley, D. (2017) Miles, M. (2002) Lid, I. M. (2012)
	Moral, Religioso o sobrenatural		Oliver, M. (1990) Shakespeare, T. (2004)

<b>Modelo</b>	<b>Periodo / Enfoques</b>	<b>Fundamentos/ características</b>	<b>Autores / Organismos</b>
		Presenta las siguientes características: a) dependencia y vulnerabilidad; b) sentimientos de inferioridad y debilidad y, c) asunción de responsabilidad individual por los defectos o limitaciones.	
<b>Médico</b>	Principios del siglo XX	Se sustenta en principios científicos tratando la discapacidad en términos de salud o enfermedad que requiere asistencia y atención médica. Por tanto, centrado en las deficiencias y limitaciones atribuidas sólo al individuo.	Hahn, H. (1985) Oliver, M. (1990)
	Rehabilitador Asistencial e Institucional	Trata la inclusión desde el punto de vista rehabilitador lo que explica la institucionalización, en la cual las personas con discapacidad son relegadas de sus responsabilidades asumiéndolas los profesionales en instituciones médicas.	Barnes, C. y Oliver, M. (1993) Quinn, G. y Degener, T. (2002) Ferreira (2010)
<b>Social</b>	Finales del siglo XX e inicios del siglo XXI	Su fundamento está centrado en la interacción de las personas con discapacidad y su contexto. Presenta las siguientes características: a) la discapacidad referida como una estructura colectiva o social; b) accesibilidad universal; c) participación en igualdad de condiciones; d) inclusión y e) respeto por los derechos humanos.	ONU: Decenio de las UN para los Impedidos 1983-1992 (1983); Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad (1993); Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
	De derecho igualdad e inclusión		Barnes, C. y Mercer, G. (2010) Shakespeare, T. (2010)

*Nota.* Elaboración propia a partir de Palacios (2008) y Velarde (2012)

Se puede plantear que actualmente no se cuenta con una definición terminada, completa e independiente que explique en su complejidad las connotaciones histórico, sociales, económicas y culturales de lo que implica la discapacidad. A fin de unificar términos la OMS (2001) propuso la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF, cuyo objetivo ha sido brindar un lenguaje unificado y estandarizado que ha permitido describir la salud y los estados relacionados con ella a fin de mejorar la comunicación entre los diferentes actores e instituciones relacionados. Dicho organismo definió operativamente la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad evidencia los aspectos negativos de la interacción entre personas y los factores ambientales y sociales como barreras culturales (prejuicios), barreras de accesibilidad al transporte y edificaciones,

exclusión social y barreras institucionales como la falta de apoyos sociales y estatales (Organización Mundial de la Salud, 2001)

Desde esta óptica operativa se puede decir que la discapacidad es el resultado de la disminución total o parcial de las funciones físicas o intelectuales de un individuo, que afectan su capacidad para realizar una actividad de manera efectiva lo cual trae consigo implicaciones sociales que apelan a aspectos de justicia social e igualdad de oportunidades. En este entendido, se presenta la Tabla 3 en la que se describen algunas definiciones que han facilitado la actuación en esferas como salud, educación, trabajo e inclusión social en general, pues responden a aspectos observables y por tanto susceptibles de intervención no sólo en el individuo sino en su entorno social y medio ambiente.

Tabla 3.

*Definiciones operativas de la discapacidad*

<b>Autor / Organismo</b>	<b>Año</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Características relevantes</b>
OMS: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías - CIDDM	1980	Enfoca el concepto de discapacidad vista como una enfermedad y abarca el estudio de las consecuencias de esta desde la restricción en la capacidad para realizar una actividad dentro del margen de lo que se considera normal.	Deficiencia o limitación de carácter individual. Restricción de la capacidad de desenvolvimiento. Normalización referida a la condición de un individuo Contempla las consecuencias resumidas en la secuencia: Enfermedad – Deficiencia – Discapacidad – Minusvalía
OMS: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF	2001	Enfoque “Biopsicosocial” Define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como resultado de las interacciones entre las limitaciones funcionales de la persona y del ambiente físico y social, abarcando las restricciones que las personas con discapacidad con respecto a la participación.	Resultado de la interacción: Deficiencia - Medio ambiente - Entorno social Restricciones en la participación
ONU: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD	2006	La discapacidad desde una perspectiva participativa y de inclusión social, considerando las barreras físicas, mentales y sociales como un obstáculo en la interacción e integración social en igualdad de condiciones.	Producto de la relación: Deficiencias - Barreras Participación. Busca la igualdad e inclusión social

*Nota.* Elaboración propia.

En este marco de definiciones la OMS (2001) con la CIF propone a su vez que no es suficiente decir que hay deficiencias con relación a las limitaciones individuales y restricciones en la participación con respecto a las barreras que impone el entorno, sino que se debe ser capaz de establecer una gradación de esas limitaciones y restricciones, pues el funcionamiento de cada persona responde a diferentes interacciones, dinámicas y expectativas individuales. Por lo cual, se habla de la medición de la discapacidad con relación a variables individuales y del entorno que facilitan en mayor o menor grado la plena participación de este colectivo.

## **3.2 Clasificaciones de la discapacidad**

### **3.2.1 Grados de discapacidad**

En materia de medición de discapacidad cada país dispone de una reglamentación e instrumentos de acuerdo con los intereses y propósitos para la misma. En este marco, varían los enfoques y las variables utilizadas para el análisis, así como los factores considerados que intervienen. Las normas internacionales y el grupo de preguntas estandarizadas han permitido unificar los diversos métodos a fin de garantizar la circulación, uso y confiabilidad de la información. Para América Latina se estima que las primeras mediciones se refieren a las consultas hechas en los censos poblacionales con la inclusión de preguntas referidas a *defectos físicos o morales* como es el caso de Chile para 1920 y por *incapacidad física* para Colombia en 1928 (Pantano, 2009).

Las bases de la medición de la discapacidad más aceptada a nivel mundial tienen soporte en la llamada Familia Internacional de Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud, dos de las cuales se presentan en la Tabla 1. Entre ellas destaca la CIF que en 2001 proporcionó un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria que permitiera la comparación de datos entre países y entre disciplinas

sanitarias, hasta el momento sólo se usaban las clasificaciones internacionales de enfermedades y trastornos mentales.

La CIF estableció criterios clasificatorios en términos de deficiencias en funciones y estructuras; limitaciones en la actividad, restricciones en la participación e incluyó factores ambientales para referirse a barreras y facilitadores (Organización Mundial de la Salud, 2001). La CIF por sí sola no es un instrumento de evaluación, sólo es una clasificación, por lo tanto, la OMS creó el instrumento World Health Organization – Disability Assessment Schule (WHO-DAS II) con alcance multidimensional y de aplicación transcultural. Con este instrumento se rastrean los dominios de a) comprensión y comunicación con el mundo; b) capacidad para manejarse con el entorno; c) cuidado personal; d) relación con otras personas; e) actividades de la vida diaria y f) participación en la sociedad. El instrumento presenta un alto nivel de relevancia y aceptación en las diferentes culturas y tipos de discapacidades, así como una alta correlación y representatividad de las distintas áreas propuestas en la CIF.

El WHO-DAS II a partir de una puntuación de los ítems por dominio establece un grado de dificultad según la escala: ninguna, leve, moderada, severa y externa/no puede hacerlo (Pantano, 2009, p. 149-157). Con esta escala se puede establecer y organizar servicios que den respuesta a las mayores o menores necesidades de apoyo para la plena participación considerando que a un mayor grado de dificultad se requiere un mayor grado de apoyo del entorno para la plena participación e igualdad de oportunidades.

El WHO-DAS II parte de lo descrito en la CIF sobre los grados de discapacidad para definir de una forma objetiva el nivel de autonomía de una persona con el propósito de poner a su disposición las herramientas necesarias que le permitan desenvolverse de una manera efectiva en su entorno. En la Tabla 4 se retoma lo presentado por la CIF con relación a la clasificación por grados en correlación con el porcentaje de funcionalidad en la realización de actividades y la descripción del problema.

Tabla 4

*Cuantificación de la discapacidad según la CIF (OMS, 2001)*

<b>Grado</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Descripción</b>
I	0-4%	NO hay problema (ninguno ausente, insignificante...)
II	5-24%	Problema LIGERO (poco, escaso.....)
III	25-49%	Problema MODERADO (medio, regular...)
IV	50-95%	Problema GRAVE (mucho, extremo...)
V	96-100%	Problema COMPLETO (total...)

*Nota.* Adaptado de OMS (2001).

De acuerdo con la consideración de los valores expresados de la discapacidad se toman decisiones para otorgar beneficios fiscales, laborales y sociales. En la mayoría de los países se han establecido criterios por encima del 25% de limitaciones en la actividad y/o restricciones en la participación para el reconocimiento de las personas con discapacidad o incapacidad laboral permanente total.

Por su parte, en la medición de la discapacidad importa determinar el grado de dependencia para establecer el grado de ayuda o apoyos que necesita una persona para realizar las actividades de la vida diaria básicas, instrumentales y avanzadas. En este sentido, uno de los instrumentos más utilizados para determinar el grado de independencia-dependencia en las actividades básicas de la vida diaria es el Índice de Barthel, el cual es usado para la valoración de la discapacidad física siendo de alto uso en salud por los servicios de rehabilitación y de geriatría como prueba tamiz, además de soporte para hacer seguimiento de resultados funcionales (Cid-Ruzafa y Damián-Moreno, 1997). En este marco, se puede decir que cada tipo de discapacidad responde a características funcionales diferentes que requieren por tanto una valoración diferencial como se muestra para la discapacidad física con el índice de Barthel.



### 3.2.2 Tipos de discapacidad

La OMS (2001) estima que la discapacidad es una categoría de aplicación universal a los seres humanos, es decir, compete a todos y no a un grupo social en particular. Dicho principio conlleva a que todos los seres humanos estén en riesgo de presentar alguna limitación en el funcionamiento asociada a condiciones de salud que afectan a cada individuo de forma diferente y particular dadas las condiciones y circunstancia en que este se encuentre. Además, de depender de factores del contexto familiar, cultural y social. Estos factores van a determinar el grado de autonomía funcional, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación de las personas con discapacidad.

Los distintos tipos y grados de discapacidad en su interacción con el entorno físico y social producen diversidades de funcionamientos. Por ejemplo, las personas con discapacidades visuales y físicas tienen más probabilidad de acceso a los servicios que las personas con deficiencias auditivas o de comunicación y aprendizaje; las personas con deficiencias motoras tienen mayor dificultad para acceder a los espacios físicos que las que tienen alguna limitación visual o auditiva, en este sentido el tipo y grado de discapacidad se considera un factor significativo y determinante en el desempeño de una persona. En la Tabla 5 se presenta una síntesis de cada tipo de deficiencias asociadas a discapacidad.

Tabla 5.

#### *Síntesis de los tipos de discapacidad*

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Descripción</b>
Física motora	Disminución parcial o total de la movilidad de uno o más miembros de la estructura corporal. Este tipo de discapacidad puede traducirse en dificultad en la coordinación o en el desplazamiento, afecta las funciones neuromusculoesqueléticas y estructuras relacionadas con el movimiento. Este tipo de discapacidad se clasifica a su vez de acuerdo con el déficit en el movimiento como: parestias o disminución de la fuerza muscular, plejias o pérdida total del movimiento. De acuerdo con los miembros afectados en: monoplejía, hemiplejia, diaplejía, paraplejia o cuadriplejia.
Mental (psíquica)	Trastornos en el comportamiento adaptativo y puede ser provocada por diversos trastornos mentales, cada uno de ellos con manifestaciones distintas, se caracterizan por una variedad de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Descripción</b>
	interpersonales, dichos trastornos incluyen la depresión, el trastorno bipolar, la esquizofrenia, la demencia y trastornos del desarrollo que afectan estructuras del sistema nervioso.
Visual (baja visión y ceguera)	Disminución total o parcial de la visión y cataloga a las personas con esta discapacidad en dos grupos: ceguera o pérdida total de la vista y disminución de la visión o pérdida parcial de este sentido.
Auditiva (baja audición y sordera)	La discapacidad auditiva es una carencia total o parcial de las funciones propias del oído y se evalúa por el grado de pérdida en la audición. Las personas con esta limitación se clasifican en sordas por poseer una deficiencia total de la audición o hipoacúsicas cuya deficiencia es parcial.
Visceral	Se define como toda falla presentada en el funcionamiento de órganos y sistemas del cuerpo y las limitaciones que presenta el individuo al realizar las actividades cotidianas. Por tal motivo, la discapacidad visceral no se percibe con claridad, en el sentido de que sus afecciones son orgánicas, lo que puede afectar el desempeño de estas personas, restringiendo la búsqueda de garantías y apoyos que les facilite la autonomía.
Múltiple ( <i>multidéficit</i> o complejas)	Trata de la presencia de dos o más condiciones asociadas, ya sean limitaciones físicas, sensoriales (audición y visión), emocionales, mentales o de carácter social. Además, se toma en cuenta el nivel de desarrollo de la persona, sus posibilidades a nivel funcional, comunicativo, social y cognitivo determinando sus requerimientos en los ámbitos educativos, laborales y sociales.

*Nota.* Elaboración propia.

En este panorama de tipos de deficiencias asociadas a discapacidad el abanico de posibilidades de funcionamiento se abre más y plantea diversidades entre el mismo colectivo de PeSD. Por su parte, en la tabla no se incluyó discapacidad intelectual y del desarrollo, pues teniendo en cuenta que el foco de este trabajo es precisamente las PeSDI se busca explicar de mejor manera la conceptualización en el siguiente apartado esta discapacidad, cómo se valora y las necesidades de apoyo dadas sus características como colectivo.

### **3.3 Discapacidad intelectual y del desarrollo**

La discapacidad intelectual, hasta hace menos de veinte años referida como retardo mental, se define según la 10ª Edición de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales

y del Desarrollo – AAIDD<sup>9</sup> (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD], 2002), antes Asociación Americana de Retardo Mental – AAMR, como una condición que incluye tres criterios: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual; limitaciones significativas en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas y; con comienzo antes de los 18 años. La combinación de estos aspectos en una persona hace que presente dificultades en el razonamiento, la planificación y la resolución de problemas o aprendizaje, dicha condición afecta su autonomía disminuyendo su capacidad para participar en el ámbito social, laboral y académico entre otros (AAIDD, 2002).

En la definición de la AADID (2002) se identifica una alineación conceptual con la CIF (OMS, 2001) al presentar la definición de la discapacidad intelectual en términos del funcionamiento y participación de la persona desde una perspectiva multidimensional que va más allá de la etiología, medición de la inteligencia o conducta adaptativa. En este sentido, se habla de cinco dimensiones para describir la discapacidad intelectual: funcionamiento intelectual; conducta adaptativa; salud; contexto e interacciones y; participación y roles sociales. Dimensiones ante las cuales se establecen necesidades de apoyo en respuesta a perfiles individuales de apoyo ( Navas, Verdugo y Gómez, 2008). Esto se resume de mejor manera en la Tabla 5 sobre las dimensiones implicadas en la definición de la discapacidad mental con los respectivos descriptores.

Tabla 6.

*Descripción de las dimensiones implicadas en la definición de la discapacidad intelectual*

<b>Dimensión</b>	<b>Descripción</b>
Capacidad intelectual	Razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje con rapidez y aprendizaje a partir de la experiencia
Conducta adaptativa	<u>Habilidades conceptuales</u> : memoria, lenguaje, lecto-escritura, razonamiento matemático, resolución de problemas, capacidad de análisis y resolución de situaciones novedosas, entre otras. <u>Habilidades sociales</u> : empatía, la capacidad para establecer y mantener relaciones de amistad, habilidades de comunicación social, entre otras.

<sup>9</sup> Aunque no se retoma en este texto se reconoce que está disponible la 11ª Edición de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo – AAIDD.

<b>Dimensión</b>	<b>Descripción</b>
Salud	<u>Habilidades prácticas</u> : cuidado personal, funcionamiento y gestión de las responsabilidades en el trabajo, domicilio y/o escuela. Reconocimiento de las condiciones de salud física y mental de la persona, así como las relaciones de la etiología de la discapacidad intelectual sobre el estado general de salud. Además, de las posibilidades de autogestión de la propia salud.
Participación, interacción, roles sociales	Oportunidades y restricciones en la familia, escuela, trabajo y comunidad para desempeñar distintos roles, tener diversas interacciones y realizar las distintas actividades en cada escenario sociocultural.
Factores contextuales	Factores personales: características individuales que influyen en el funcionamiento como edad, sexo, orientación sexual, pertenencia étnica, contextura física, estilo de vida, experiencias, patrones de comportamiento. Factores ambientales: del entorno inmediato con sus características física, materiales y personas. Y del entorno social, que responden a estructuras sociales, servicios, normativa, actitudes e ideologías.

*Nota.* Elaboración propia a partir de OMS (2001) y Navas, Verdugo y Gómez (2008).

La definición de discapacidad intelectual debe verse, además, a luz de las siguientes premisas planteadas por la AADID y que dan cuenta de una perspectiva de interacción multidimensional según lo descrito en la Tabla 3,

- Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios ordinarios, típicos de las personas que son iguales en edad y cultura.
- Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales.
- En una persona, las limitaciones coexisten habitualmente con capacidades.
- El objetivo primordial de la descripción de limitaciones es el desarrollo de un perfil de necesidades de apoyo.
- Si se mantienen apoyos personalizados apropiados durante un largo periodo, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad intelectual mejora por lo general (AAIDD, 2002).

En este marco de presupuestos la discapacidad intelectual no es posible de etiquetaje y mantiene una dinámica de no predeterminación del funcionamiento y de logros a los que puede llegar una persona. Así, la definición es operativa y no sólo de diagnóstico y clasificación, que si bien son importantes por sí solas no orientan sobre cómo se debe

acompañar a las PeSD, haciendo necesario que la valoración de la discapacidad intelectual responda a cómo funciona la persona y la manera en que se le puede apoyar para que al largo plazo mejore su funcionamiento en todas las esferas de la vida.

En este sentido, el segundo aspecto de la definición que va de la mano con las cinco dimensiones del funcionamiento mencionadas antes son los *apoyos*. Los apoyos son recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal necesarios para el funcionamiento personal.

Esteba-Castillo refiere que, “para facilitar el intercambio y la comunicación entre diferentes profesionales se han instaurado sistemas clínicos de información” (p. 29) dirigida a concretar los apoyos, entre estos últimos destacan”: *Inventario para la planificación de Servicios y Programación individual* (ICAP) de Montero, (1991); *Adaptative Behaviour Scale Residential and Community* (ABS-RC 2) de Nihira, Leland, y Lambert, (1993); y *Escala de Intensidad de Apoyos* (EIS) de Thompson (2004) (Esteba-Castillo, 2015, p. 29-30)

En este marco, es posible establecer que se presenta una deficiencia en la conducta adaptativa cuando, al menos una de las habilidades conceptuales, sociales y prácticas presentadas en la Tabla 3, se ve comprometida según la valoración que se realice y la persona requiere apoyos para poder desempeñarse en sus distintos entornos (trabajo, escuela y domicilio, entre otros). Determinar la deficiencia va acompañado de poder establecer el nivel de compromiso o gravedad para esto la Asociación Americana de Psiquiatría (en inglés American Psychiatric Association) ha generado el Manual de Diagnóstico y Estadística de Desórdenes Mentales (en inglés, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM). En este marco, se presenta la Tabla 6 en la que se establece la diferencia entre la DSM IV que se refería a retardo mental y enfocaba el diagnóstico en el coeficiente intelectual – CI, y la DSM V que habla de niveles de apoyo.

Tabla 7.

*Clasificación de niveles de DI según DSM-IV-TR y DSM-V, y equivalencia en edad mental*

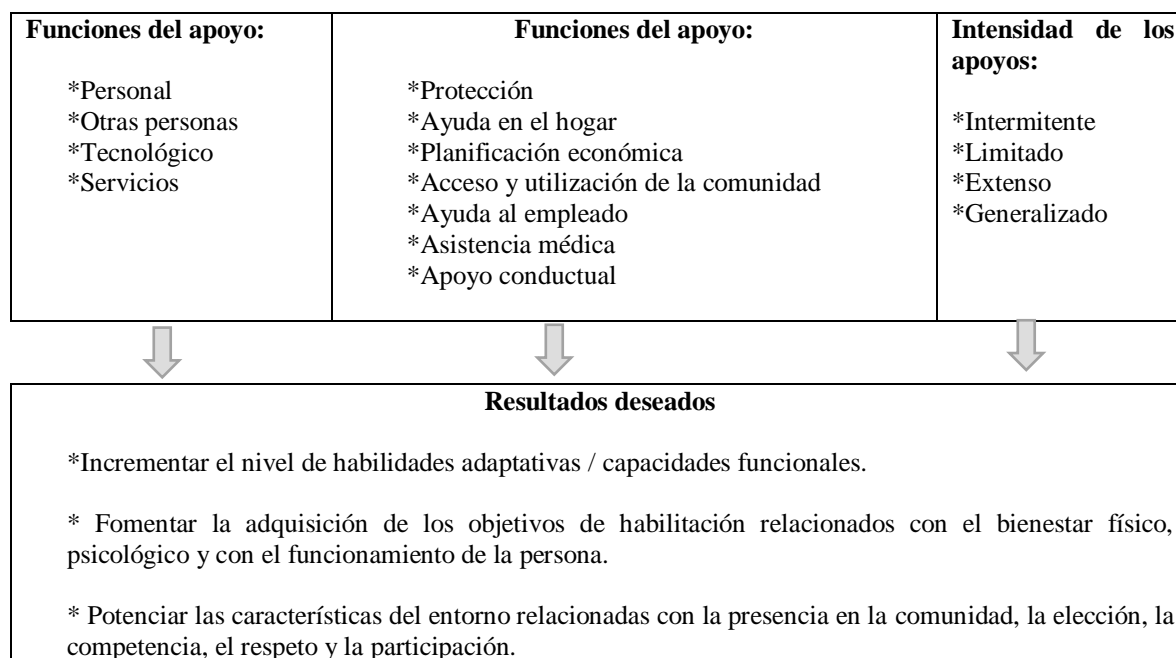
Niveles de DI	Niveles de CI (DSM-IV-TR)	Niveles de apoyo (DSM-V)	Equivalencia edad mental (EM)
DI leve	Entre 50-55 y 70	Intermitente	8:0 - 11:0 años
DI moderada	Entre 35-40 y 50-55	Limitado	5:7 - 8:2 años
DI grave	Entre 20-25 y 35-40	Extenso	< 5 años
DI profunda	< 20 o 25	Generalizado	< 5 años

*Nota.* Tomado de Esteba-Castillo (2015). CI: coeficiente intelectual. DI: discapacidad intelectual. EM: edad mental

Los niveles de apoyo se enmarcan dentro de un *modelo de apoyos* que recoge cuatro componentes: los recursos de apoyo, las funciones del apoyo, las intensidades de los apoyos requeridos y los resultados deseados (Schalock, 1995). Este modelo se ilustra a continuación.

Figura 1.

*Modelo de los Resultados del Apoyo, Schalock (1995)*



Para cada modalidad de apoyo se puede a su vez referir si su intensidad es alta o baja. Así un apoyo intermitente puede ser de intensidad baja o alta según la actividad o el momento del curso de la vida en el que se requiera. Los apoyos intermitentes son episódicos y se usan por

breves periodos de tiempo; los limitados se refieren a la consistencia en el tiempo y no se refieren sólo a actividades sino a la facilitación para la participación en determinados ámbitos como el hogar, la escuela, el trabajo o la comunidad durante un periodo de tiempo determinable; los extensos implican una intervención regular a largo plazo y por lo regular en varios espacios de vida y por ultimo los apoyos generalizados se refieren a facilitaciones en la mayoría de actividades básicas, instrumentales y avanzadas, sino en todas, y en todos los espacios de vida con intensidades altas a lo largo de toda la vida de la persona con discapacidad intelectual.

### **3.4 Población con discapacidad en el mundo y en Chile**

La distribución de la población con discapacidad a nivel mundial obedece a factores ambientales, demográficos, sociales, culturales y contextuales de ubicación geográfica y responde a la inclusión de la categoría en los indicadores de desarrollo político, económico y social en cada país que impliquen la prevención. Por su parte, la disponibilidad, calidad y tipo de datos obedece a los mecanismos utilizados para medir la discapacidad que van a depender de los objetivos, así como de la forma en que se defina la discapacidad y de los elementos que se consideren para su contextualización como el grado y el tipo de deficiencia, las restricciones en las actividades, limitaciones en la participación y las condiciones de salud.

En este orden de ideas, la OMS (2011) en su Informe Mundial de la Discapacidad señala que la recopilación de datos confiable y el manejo de la información sobre la cuantificación de las personas con discapacidad y sus condiciones particulares permiten tomar decisiones acertadas en esta materia orientadas a eliminar las barreras y prestar servicios que promuevan la inclusión. Los datos estadísticos nacionales e internacionales que se obtienen en relación a la discapacidad permiten identificar las estrategias en pro de la calidad de vida de las personas con deficiencias funcionales e intelectuales, así como la promoción y aplicación de políticas que permiten entre otras cosas evaluar el beneficio potencial de programas de

asistencia para personas con discapacidad, mejorar la prestación de servicios de apoyo y la implementación de mecanismos de inserción laboral, educativo, social y cultural (OMS, 2011).

Con información de 59 países que representan el 64% de la población mundial la OMS estimó para 2010 que el 15% de la población mundial tenía presentaba una discapacidad, es decir, más de mil millones de personas viven con alguna discapacidad. “Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%” (OMS, 2011, p. 7).

Otros estudios, como el realizado por el Banco Mundial (2009) en países latinoamericanos arrojan cifras que engloban las características sociodemográficas de las personas con discapacidad, las cuales indican que alrededor de 50 millones de personas poseen algún tipo de discapacidad en América Latina y el Caribe. Los datos analizados se obtuvieron en el 2000 a través de encuestas específicas y censos con información consistente, que registran valores de prevalencia de la discapacidad alrededor del 10%, en este estudio se tomaron en cuenta variables de género y edad estableciendo ciertos patrones que determinan que la prevalencia de la discapacidad es mayor en mujeres que en hombres, y que el porcentaje aumentó significativamente en el grupo de la población con más de 65 años. Estas cifras presentan un escenario de la discapacidad en el que el envejecimiento de la población y el género aumentan las probabilidades de experimentar algún tipo de discapacidad, que determina su nivel de interacción en la sociedad (Huete, 2013; Schkolnik, 2010).

Los datos de la prevalencia de la discapacidad, del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad de 2015 – ENDISC II, muestran que en Chile: Hay un 20% de personas con discapacidad entre los 18 años o más y el mayor porcentaje está concentrado en las personas de más de 60 años, superando un 10% la población femenina sobre la masculina. Según el grado de discapacidad se tiene que el 8,3% de la población está en situación de discapacidad severa y un 11.7% en situación de discapacidad leve o moderada. Con respecto al nivel de educación, el promedio de años de estudio de la población sin discapacidad es mayor que el



de la población con discapacidad, siendo la relación entre estas de 11,6% y un 8,7% respectivamente. El 24% de la población con discapacidad manifiesta que se ha sentido discriminada por esta condición (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

Las cifras que arroja el ENDISC II con relación al nivel de asistencia que requieren las personas con discapacidad demuestran que un 30% de este grupo requiere apoyo para desplazarse en áreas públicas y más de un 25% necesita ayuda para superar barreras como subir escaleras o para caminar, lo que confirma la importancia de atender la accesibilidad a espacios físicos para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. En el tema laboral estima las tasas de ocupación de la población con deficiencias o limitaciones leves o moderadas sobre el 50% con respecto a un 63% de la población sin discapacidad (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

## **4. Protección de derechos de las personas con discapacidad en Chile**

El cambio se ha producido cuando pasamos de lo caritativo a personas con derechos. Cuando dejamos de ser beneficiarios para convertirnos en sujetos activos. El cambio en el lenguaje está siendo fundamental. Cuando hablamos de esfuerzo, superación, tenacidad ponemos en valor a las personas con discapacidad.

Entrevista a Pablo Pineda, 2019.

El orden normativo de protección de derechos de las personas con discapacidad en Chile responde a un ordenamiento multinivel. En este sentido, se distinguen normativas internacionales vinculantes y no vinculantes, en el contexto mundial e interamericano, que se acogen y promueven en el desarrollo normativo interno empezando por las bases de la Constitución Política de Chile, el Código Civil y el Código del Trabajo que se soportan en el reconocimiento y protección de los derechos humanos. En este ordenamiento le siguen la normativa estatutaria en términos de leyes y luego los decretos y resoluciones ministeriales.

En este ordenamiento, se entiende al Estado de Chile como un estado social de derecho que busca garantizar los derechos fundamentales con avances significativos en el reconocimiento y garantía de derechos sociales, económicos y culturales para la igualdad y equidad social. Aunque se continua el debate sobre el mecanismo institucional de contrapesos fuerte que limita la participación, voluntad y soberanía de los ciudadanos en la toma de decisiones (Viera, 2014).

### **4.1 De las convenciones y tratados internacionales al contexto chileno**

Establecer un marco de protección de derechos de las personas, en general, parte de reconocer que las sociedades modernas, por tanto, los organismos internacionales que agrupan gran parte de éstas, buscan que cada ser humano tenga acceso a libertades básicas y bienes

contemplados en los derechos humanos para llevar una existencia que se considere digna humanamente hablando. En el caso de las personas con discapacidad como colectivo históricamente excluido de lo social, político, cultural y económico se hizo necesario el desarrollo de acciones específicas para la protección de los derechos humanos. En este sentido, se han desarrollado tres tratados internacionales sobre discapacidad como se muestra en la Tabla 8 y un protocolo, los mismos que han sido ratificados por Chile.

Tabla 8.

*Tratados internacionales y ratificación por Chile*

<b>Año</b>	<b>Título</b>	<b>Organismo</b>	<b>Ratificación por Chile</b>
1994	Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	Naciones Unidas	Sin dato
07 de junio de 1999	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	Asamblea General de la Organización de Estados Americanos	Ratificada por Chile el 26 de febrero de 2002 y publicada el 20 de junio de 2002. Decreto 99.
13 de diciembre de 2006	Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Asamblea General de las Naciones Unidas	Ratificada por Chile el 29 de julio de 2008 y publicada el 17 de septiembre de 2008. Decreto 201
13 de diciembre de 2006	Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Asamblea General de las Naciones Unidas	Ratificado por Chile el 29 de julio de 2008 y publicado el 17 de septiembre de 2008. Decreto 201.

*Nota.* Elaboración propia a partir de Villarreal (2018).

De los tratados internacionales sobresale la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), pues recoge como principios sobresalientes la protección, participación, igualdad y no discriminación, la diferencia la aceptación de las personas con discapacidad y la accesibilidad que se van a reflejar en el entramado normativo para garantizar la plena inclusión en todos los ámbitos de la vida de las PeSD.

En el proceso de ratificación realizado por Chile se han presentado informes por parte del país de avance y observaciones por parte del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Entre ellos se destacan las *Observaciones finales sobre el Informe Inicial de Chile* (ONU, 2006). En el citado informe, se llama la atención por usar términos como invalidez, incapaces y dementes que no corresponderían al paradigma de derechos y social de la discapacidad; limitada armonización de la normativa internacional con la nacional y la falta de mecanismos vinculantes de las PeSD en la toma de decisiones. Ante este informe, el Estado de Chile presentó sus comentarios. Aunque no quedaba clara la necesidad de un desarrollo y ajuste normativo en protección de derechos que se ha ido dando en los últimos cinco años como se presentará más adelante.

Como parte del seguimiento a los tratados internacionales de protección de derechos de las personas con discapacidad se presentan en la Tabla 9 observaciones realizadas a los tratados vigentes y en particular a la Convención que han permitido profundizar y enfatizar en poblaciones específicas con discapacidad y en aspectos de especial interés como son: mujeres, niños, niñas y jóvenes con discapacidad; accesibilidad; educación inclusiva; igual reconocimiento ante la ley; vida independiente; e igualdad y no discriminación.

Tabla 9.

*Observaciones a los tratados internacionales para la especial protección de las personas con discapacidad*

<b>Año</b>	<b>Título</b>	<b>Organismo</b>
2006	Observación General N° 9 Los derechos de los niños con discapacidad	Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas
04 de mayo de 2011	Observación General sobre la necesidad de interpretar el artículo I.2, Inciso B) In fine de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en el marco del artículo 12 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Comité para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
2014	Observación General N° 1 Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley	Comité sobre los Derechos de las Personas con
2014	Observación General N° 2 Artículo 9: Accesibilidad	

<b>Año</b>	<b>Título</b>	<b>Organismo</b>
2016	Observación General N° 3 Sobre las mujeres y las niñas con discapacidad	Discapacidad de las Naciones Unidas
2016	Observación General N° 4 Sobre el derecho a la educación inclusiva	
2017	Observación General N° 5 Sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad	
2018	Observación General N° 6 Sobre la igualdad y la no discriminación	

*Nota.* Elaboración propia a partir de Villarreal (2018)

Otras actuaciones internacionales son promulgadas por entidades como la Organización Mundial de la Salud – OMS, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, El Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL que en materia de discapacidad han establecido lineamientos o recomendaciones ajustados a diferentes sectores o en ajuste a las lógicas latinoamericanas como se muestra a continuación.

Tabla 10.

*Actuaciones de la OMS, OIT y Unesco en Discapacidad*

<b>Año / organismo</b>	<b>Título - Fundamento</b>
1944, OIT	«Declaración de Filadelfia» “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades...”. En este entendido la OIT proponía que a las personas con discapacidades se les diera formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración y que dicha formación se continuara hasta que la persona discapacitada pudiera acceder a un empleo en el oficio u ocupación para el que se les hubiera dado capacitación.
1955, OIT	Recomendación 99 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos.
1983, OIT	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) número 159, y la Recomendación número 168 la readaptación.
1990, Unesco	Declaración Mundial sobre Educación para Todos
1994 Unesco	Declaración de Salamanca. Se reconoce que las PeSD como colectivo con necesidades educativas especiales no tienen garantizado el acceso, permanencia y éxito escolar en el sistema de educación regular.
1998, OIT	Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)
2001, OMS	Clasificaciones de la Discapacidad. La más actual es la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Con las clasificaciones la OMS ha posicionado concepciones y lineamientos de atención en salud para las PeSD.

Año / organismo	Título - Fundamento
2002, OIT	Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo.

*Nota.* Elaboración propia a partir de Mayorga (2018) y páginas web de la OMS, OIT y Unesco.

En cuanto a las actuaciones de los organismos internacionales como la OMS, la OIT y la Unesco, si bien no son vinculantes en su mayoría, constituyen una riqueza en términos de lineamientos y recomendaciones para que los estados pudieran desarrollar u adoptar normativas y políticas sociales para la garantía de los derechos de las PeSD que se alinearon en su momento con los Objetivos del Milenio y su inclusión en las políticas sociales de Chile.

## **4.2 Desarrollo normativo chileno para la especial protección de las personas con discapacidad**

La revisión de la normativa en Chile para el presente trabajo tiene como propósitos rastrear el concepto de discapacidad o sus similares, el concepto de discapacidad intelectual y las disposiciones en materia laboral con la respectiva correlación a derechos humanos y su especial protección. Si bien se reconoce y ubica un panorama general de la normativa que soporta las políticas, servicios y programas en el país se hará con énfasis en la relación de facilitar o generar las condiciones para la inclusión laboral efectiva como es el caso de salud con lineamientos de rehabilitación profesional o educación con relación a la formación para el trabajo.

En un primer acercamiento a la normativa en Chile sobre discapacidad es indispensable iniciar por la Constitución Política de Chile, pasar luego por el Código Civil y explorar el Código del trabajo. A continuación, se presenta la Tabla 11 en la que se describen disposiciones constitucionales, civiles y laborales que cobijan a las PeSD y dan base a la normativa específica para este colectivo.

Tabla 11.

*Normativa constitucional, código civil y código laboral*

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
Constitución Política de Chile. Decreto 100 de 2005 Refundido, coordinado y sistematizado.	<p>En el Capítulo I, Artículo 1°. Fija que <i>las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos</i>. Lo que se ratifica en el Artículo 19 y en el Artículo 20 con la acción de protección.</p> <p>En este sentido establece la igualdad entre personas y el derecho a la dignidad, la no discriminación y la obligación de fomentar y aplicar medidas que garanticen el derecho a la salud, educación y trabajo de toda persona.</p> <p>Aunque no hace alusión directa a discapacidad soporta el desarrollo normativo posterior con los principios y derechos consagrados.</p>
Código Civil Chileno – D.F.L 1 de 2000	<p>En el Código Civil, la incapacidad (no discapacidad) se refiere a las condiciones bajo las cuales los actos de una persona son eficaces en el Derecho, y en ese sentido tiene relación, sobre todo la capacidad cognitiva de los sujetos, y no sobre sus condiciones fisiológicas. La capacidad es la aptitud legal para adquirir derechos (“capacidad de goce”) y ejecutarlos (“capacidad de ejercicio”). Las personas, por el hecho de serlo, tienen todas capacidad de goce. La capacidad plena es la regla general, siendo la incapacidad (no discapacidad) la excepción (Artículo 1446). Entre las discapacidades se distinguen la incapacidad absoluta (“son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordos o sordomudos que no puedan darse a entender claramente”, Artículo 1447 modificado en 2003), y la incapacidad relativa (los menores adultos y los disipadores interdictos). Los incapaces absolutos no pueden actuar por sí jurídicamente, solamente pueden hacerlo sus representantes. Los incapaces relativos pueden actuar, aunque restringidamente, ya sea por representación o autorización. Cuando un incapaz interviene jurídicamente, el Derecho sanciona esos actos en su eficacia.</p> <p>Como se aprecia, en el Código Civil la incapacidad no tiene relación con “deficiencias” fisiológicas en general, sino sólo en cuanto estas son decisivas para determinar si una persona se puede obligar o ser responsable jurídicamente.</p>
D.F.L 1 de 2003, Código del Trabajo	<p>Establece normas generales para la regulación laboral en Chile y reconoce principios de igualdad y no discriminación. En particular, incorpora algunas disposiciones que se refieren a la protección e incentivo al desarrollo laboral de personas con discapacidad, tales como las señaladas en los artículos 78, 79, 154, 183-O, 183-AC y 199 bis.</p> <p>No hacía alusión directa a las personas con discapacidad y tuvo modificación por normativa en discapacidad.</p>

*Nota.* Tomado de Peralta (2018:10-11)

Es de rescatar que dentro de la normativa civil según Peralta se entendería que

una persona con un déficit cognitivo severo que le impida en absoluto la comunicación es tanto una persona discapacitada en los términos de la Ley 20.422, como una persona incapaz absoluta en los términos del Código Civil. Pero una persona que carece de ambas piernas, siendo discapacitada en la legislación especial, será perfectamente capaz en el derecho común. Así, en el ámbito civil, la incapacidad se refiere a perturbaciones de la comunicación o limitaciones de la conciencia, que restringen o anulan las condiciones bajo las cuales las

personas pueden actuar autónomamente en la vida del Derecho. En ese sentido, las nociones civiles de incapacidad no resultan ser el concepto adecuado para el desarrollo de un marco jurídico de la discapacidad. (Peralta, 2018, p. 10-11)

Esta interpretación de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad se debate también por Benavides (2018) quien refiere que el problema se centra en la dimensión dinámica del concepto, reconociendo que hay una estática que no se afecta, según lo cual las PeSD presentarían limitaciones u obstáculos para el ejercicio de esta. La limitación de la capacidad jurídica que en efecto es una “incapacidad” absoluta afecta las opciones de las PeSD – sobre todo con discapacidad intelectual, mental, sordociegos – para el pleno desarrollo personal como contraer matrimonio y adoptar, entre otros; además de la privación del acceso a los derechos civiles patrimoniales del individuo como testar, comprar, vender y donar entre los más habituales (Benavides, 2018:5). En este marco, se apela a la representación y la administración del patrimonio por terceros que pareciera proteger la seguridad jurídica y no a las personas, en ambos casos se consideran opciones que no se alinean a lo enunciado por la Convención, sin mencionar el debate sobre los términos inadecuados de sordomudos y dementes.

En lo referente a la normativa directa en materia de discapacidad se resaltan dos leyes generales que trazan un desarrollo normativo para la igualdad e inclusión de las PeSD en Chile. La primera es promulgada antes de la convención y en el mismo año que las *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de las Naciones Unidas*. La segunda es una respuesta del Estado de adaptar y actualizar el ordenamiento normativo en consonancia con la Convención ratificada por el país en 2008. Ambas normativas se presentan en la tabla con la respectiva descripción a continuación.

Tabla 12.

*Normativa sobre igualdad e inclusión de las personas con discapacidad en Chile*

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
Ley 19.284 de 1994, <i>Establece normas sobre</i>	Define que “se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que



*igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad* las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social” y tenía por objeto “establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas”

Reglamentada por:

Decreto 1 de 1998, del Ministerio de Educación que *reglamenta Capítulo II Título IV de la Ley N° 19.284 que establece normas para la integración social de personas con discapacidad.*

Los artículos de la Ley en su mayoría fueron derogados y permanecen en vigencia normas respecto de las exigencias de edificación inclusiva, aptas para el tránsito de sillas de ruedas, y relativas al derecho a la compañía de animales de guía o asistencia.

---

Ley 20.422 de 2010 *Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad* Entiende que la 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”.

Tiene por objeto “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”.

Se originó con ocasión de la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada en el año 2008.

---

*Nota.* Realizado a partir de Congreso Nacional de Chile (2020), Villarreal (2018) y Mayorga (2018).

Entre las dos normativas que facilitan la inclusión de las PeSD se identifica que la concepción de persona con discapacidad de la Ley 19.284, derogada en su mayoría, se centra en el sujeto y su capacidad de desempeño en los ámbitos educativo, laboral o de integración social. Esto indica una mirada de la discapacidad como problema del individuo, se rescata que la definición diferencia entre deficiencia y capacidad. En contraste, la definición de la vigente Ley 20.422 concibe a la persona con discapacidad en relación con el entorno en esta interacción es el entorno el que limita o restringe las posibilidades de participación de la persona al no generar las condiciones que la posicionen en igualdad de oportunidades que los demás. En este sentido y considerando que la Ley 20.422 se alinea a la Convención se reconoce su base en derechos humanos.

Con la Ley 20.422 se hace un desarrollo normativo con impactos positivos para la estructura administrativa y de protección de derechos de la población con discapacidad en el país. Entre

ellos se crea el Servicio Nacional de la Discapacidad y un Comité mixto de ministros para la generación de una política nacional de discapacidad que da como resultado la Política Nacional de Discapacidad 2013-2020. En el articulado de la ley en mención se destaca en el Artículo 3 los principios de vida independiente, accesibilidad y diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. Además, se reconoce el respecto a la igualdad de oportunidades como deber de promoción del Estado (Artículo 4°) como de garantía y protección (Artículo 8°).

Aunque se hace referencia a dos normativas generales en discapacidad se destaca que Chile antes, en paralelo y después de ellas ha tenido un desarrollo normativo específico según poblaciones o dimensiones de protección y bienestar como: población con discapacidades intelectuales o del desarrollo, antes denominados deficientes mentales. A su vez en salud, educación, trabajo y otras categorías asociadas a inclusión como accesibilidad, igualdad y no discriminación. En la Tabla 13 se describe la normativa específica para PeSD intelectual.

Tabla 13.

*Normativa en discapacidad intelectual y del desarrollo*

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
Ley 18.600 de 1987 <i>Establece normas sobre deficientes mentales</i>	Define por primera vez a la persona con deficiencia mental como “toda aquella que, como consecuencia de una o más limitaciones síquicas, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”.  <u>Desarrollo normativo entorno a la ley:</u> <i>Decreto 48 de 1993 que Aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 18.600 sobre deficientes mentales.</i>  <u>Modificada por las leyes:</u> Ley 19.735 de 2001 que <i>modifica la Ley N° 18.600, estableciendo nuevas normas sobre los discapacitados mentales en lo concerniente a los Artículos únicos N° 1a), 1b), 2, 3a), 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 y 18</i> teniendo como objetivo la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades de las personas con deficiencia mental. Incluye los términos discapacidad mental y personas con discapacidad mental. Define a la “persona con discapacidad mental a toda aquella que, como consecuencia de una o más limitaciones síquicas, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.”  Ley 19.954 de 2004 Art. Único que modifica la Ley 18.600 en lo relativo al procedimiento de interdicción de los discapacitados mentales.

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
---------------------	-------------------

*Nota.* Realizado a partir de Benavides (2018) y Congreso Nacional de Chile (2020).

De acuerdo con la Tabla 12 se identifica un avance importante en la nominación de las PeSD intelectual que pasa de *deficientes mentales* a *personas con discapacidad mental*. De otra parte, no se identifican leyes específicas con relación a otras poblaciones con condiciones de discapacidad como físicas, sordos o ciegos<sup>10</sup>. Esto podría estar relacionado con el hecho que las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo han tenido mayores barreras de inclusión en los ámbitos de la educación y el trabajo. Ante esto la Ley 20.957 de 2016, que *permite que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de juez o notario*, fue promulgada por el impulso de la comunidad ciega que cumplía requisitos y no podía acceder a estos cargos.

En cuanto al sistema de inclusión y protección laboral se identifican normas sobre subsidios y normativa específica para garantizar la inclusión laboral como se muestra a continuación.

Tabla 14.

*Normativa en inclusión laboral y protección por vejez e invalidez*

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
Ley 20.255 de 2008 sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez	Además del desarrollo normativo en pensiones solidarias se especifica subsidios para personas con discapacidad mental menores de 18 años con bajo acceso a recursos económico según describe el Artículo 35.
Ley N° 21.015 de 2017 <i>Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral</i>	Incentivar, tanto en los organismos del Estado como en empresas privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, prohibiéndose todo acto discriminatorio por su condición. La Ley es una ley de cuotas o porcentaje de inclusión para empresas con más de cien trabajadores. Normativa asociada Decreto Supremo N° 65 de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que <i>aprueba reglamento del Artículo 45<sup>11</sup> de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad</i> . Detalla los términos del artículo 45, sobre la contratación de personas con discapacidad en las

<sup>10</sup> Terminada esta investigación, durante el proceso de edición se conoció la promulgación de la Ley 21.303 del 2021 por la cual se *modifica la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas*, con lo cual se da un impulso a la comunidad Sorda en la garantía de lo básico de la dignidad humana como es el derecho a la comunicación en la propia lengua.

<sup>11</sup> El Artículo 45 de la Ley 20.422 fue modificado por la Ley N° 21.015. Por este motivo se ubica el Decreto en mención con relación a la última ley promulgada.

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
	instituciones públicas referidas. Se refiere a procedimientos y parámetros para la marcha efectiva de esta política pública.
	Decreto 64 de 2018, del Ministerio Trabajo y Previsión Social, que <i>aprueba reglamento del Capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.</i>

*Nota.* Realizado a partir de Congreso Nacional de Chile (2020) y Mayorga (2018).

A partir de la ley general de educación se establecieron lineamientos que facilitan y promueven la inclusión educativa de las PeSD. En particular el haber establecido el tema de Necesidades Educativas Especiales y la disponibilidad de escuelas especiales públicas y privadas con subvenciones. La siguiente Tabla 15 sintetiza algunos ítems normativos sobre el tema de educación.

Tabla 15.

*Normativa en educación*

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
DFL 2 de 2010 – Texto refundido de la Ley General de Educación (Antes Ley 20.370 de 2009)	De las diversas alusiones a inclusión se destaca la primera que se refiere al principio de integración e inclusión según el cual se “propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes, y posibilitará la integración de quienes tengan necesidades educativas especiales”. Además de establecer que es deber del estado garantizar las condiciones de acceso y permanencia a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Aunque no define necesidad educativa especial o menciona directamente a las PeSD por el principio referido se entiende que las cobija y considera dentro del sistema de educación.
	<u>Normativa reglamentaria y concordante:</u>
	Decreto 490 de 1990 que establece normas para integrar alumnos discapacitados en establecimientos comunes
	Decreto 87 Exento de 1990 que aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental.
	Decreto Exento 86 de 1990 que aprueba planes y programas de estudio para alumnos con discapacidad auditiva.
	Decreto Exento 89 de 1990, que aprueba planes y programas de estudio para alumnos con discapacidad visual.
	Decreto 577 de 1991 que establece normas técnico-pedagógicas para educandos con trastornos motores.
	Decreto 300 de 1994 que autoriza la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos para mayores de 26 años con discapacidad.

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
	<p>Ley 21.164 de 2019 que modifica la ley general de educación, en el sentido de prohibir que se condicione la permanencia de estudiantes al consumo de medicamentos para tratar trastornos de conducta.</p> <p>Decreto 332 de 2012 que determina edades mínimas para el ingreso a la educación especial o diferencial modalidad de educación de adultos y de adecuaciones de aceleración curricular</p> <p>Decreto 83 de 2015 exento que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica.</p> <p>Decreto Supremo 1 de 1998.</p>
Ley 21.091 de 2018 <i>Sobre Educación Superior</i>	<p>Artículo 2, letra e) Inclusión. El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. En este sentido, el Sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 14.- El Sistema de Acceso regulado en esta ley, así como los procesos e instrumentos de acceso que utilicen las instituciones de educación superior, deberán resguardar especialmente los principios de no discriminación arbitraria, transparencia, objetividad y accesibilidad universal, éste último de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.</p>
Ley 21.094 de 2018 <i>Sobre Universidades Estatales</i>	<p>La no discriminación y la inclusión son principios de las universidades estatales (artículo 5°). Estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades, siendo vinculantes para todos sus integrantes y órganos.</p> <p>No se menciona directamente a las personas con discapacidad.</p>
<i>Nota.</i> Realizado a partir de Congreso Nacional de Chile (2020) y Peralta (2018).	

De la normativa en educación se destaca que es de las más amplias en Chile. En la Tabla 14 se retoman algunas normativas representativas para el tema de discapacidad. Es relevante la normativa específica para escuelas de educación especial y las subvenciones para PeSD que ingresan a estas según criterios socioeconómicos. Además, destaca que se apliquen los criterios de igualdad y no discriminación como principios que rigen el acceso y permanencia al sistema educativo como medida de garantía del derecho. Por su parte el establecimiento de lineamientos pedagógicos para PeSD mental y motora desde los años 1990 dan cuenta de tres décadas de trabajo en el tema sin negar que pueden no estar alineados con la normativa

actual internacional y nacional para la inclusión social de las PeSD. Al respecto se puede evidenciar el uso del término de *deficiente mental* (Ortiz y Vidal, 2010).

En lo que respecta a salud Chile realizó una reforma importante en el 2005 con la cual buscaba mejorar las condiciones para garantizar la atención, la oportunidad, la calidad, la accesibilidad y la cobertura financiera a las prestaciones establecidas por parte del Estado. En este marco en la Tabla 16 se recogen algunos elementos sobre el sistema de salud chileno y la garantía del derecho para las personas con discapacidad que transita por la atención preferente, la certificación de la discapacidad y las ayudas técnicas.

Tabla 16.

*Normativa en salud*

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
Ley 1.9378 de 1995 que establece estatuto de Atención Primaria de Salud municipal	Con fundamento en esta normativa se desarrollaron los Centros Comunitarios de Rehabilitación que acercaron estos servicios y a profesionales en rehabilitación a regiones donde no había acceso siguiendo los preceptos de la Rehabilitación Basada en Comunidad.
Ley 20.584 de 2012 que regula los derechos y deberes que tienen las Personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.	En el marco de esta ley, las personas con discapacidad deberán ser tratadas con dignidad y respeto en todo momento. Los prestadores de salud pública o privada deberán velar por que se utilice un lenguaje adecuado e inteligible, cuidar que personas con alguna discapacidad, puedan recibir información necesaria y comprensible a través de un funcionario del establecimiento o con apoyo de un tercero que sea designado por la persona atendida. <u>Normativa reglamentaria o concordante:</u> decreto 2 de 2020 que aprueba reglamento que regula el derecho a la atención preferente dispuesto en la Ley N° 20.584. En el Artículo 2 establece que las PeSD son sujetos de atención preferente con acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley N° 20.422 de 2010.
Decreto de 47 de 2012 que aprueba el reglamento para la clasificación y certificación de la discapacidad	Busca regular el procedimiento de certificación de la discapacidad por parte de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez que deben estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, esto para que las PeSD puedan acceder a beneficios y prestaciones sociales de la Ley 20.422 de 2010.
LEY 21.021 de 2017 que proporciona reparación y asistencia en rehabilitación a las víctimas de explosión de minas u otros artefactos explosivos militares abandonados o sin estallar	Reconoce reparación económica y su condición de discapacidad como de especial protección en el marco de la Ley 20.422 de 2010.

<b>Título y año</b>	<b>Fundamento</b>
Decreto 28 de 2016 que <i>aprueba reglamento para la ejecución de la asignación "programa pago cuidadores de personas con discapacidad"</i>	Si bien el Decreto es una norma transitoria y por ejecución al presupuesto del año 2016 se incluye como un avance en el proceso de reconocimiento de los cuidadores de las personas con discapacidad y sus necesidades de apoyo.

*Nota.* Realizado a partir de Congreso Nacional de Chile (2020).

Otros desarrollos normativos, no menos importantes, se recogen en la Tabla 17 y hacen alusión a aspectos de accesibilidad en vivienda y urbanismo, transporte, deporte, recreación, tecnología de asistencia, derecho al voto asistido y la ley general de igualdad y no discriminación.

Tabla 17.

*Normativa de discapacidad en información, accesibilidad, transporte, deporte y asistencia*

<b>Criterio</b>	<b>Título, año y fundamento</b>
Vivienda y urbanismo	Decreto Supremo N° 47 de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que <i> fija nuevo texto de la ordenanza general de la ley general de urbanismo y construcciones</i> . En el Artículo 1.1.2 Definiciones se rescatan la de accesibilidad universal como “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible”. Además de hacer referencia a los ascensores especiales (ascensor vertical) que se destinan preferentemente a “personas con discapacidad o movilidad reducida, cuya cabina permite el ingreso de una silla de ruedas”.  <u>Modificada y ampliada por</u>  Decreto 50 de 2015, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que <i> modifica Decreto Supremo N°47, de vivienda y urbanismo, de 1992, ordenanza general de urbanismo y construcciones en el sentido de actualizar sus normas a las disposiciones de la Ley N°20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad</i> incluyendo las definiciones de: Diseño Universal, Huella podó táctil, Ruta accesible, Símbolo Internacional de Discapacidad y Persona con Discapacidad.  Aunque se refiere sólo una vez a personas con discapacidad se entiende la intención de realizar ajustes razonables por las definiciones que se incluyen en la ley y en el decreto modificadorio.
Información	Decreto 945 Exento de 2012 que <i> aprueba reglamento del registro nacional de la discapacidad</i> . Había un reglamento anterior de 1994.
Asistencia	Asistencia con perros guía: LEY 20.025 de 2005, del Ministerio de Planificación, que <i> modifica la ley 19.284, con el objeto de regular el uso de perros guías, de señal o de servicio por parte de personas con discapacidad</i> . Decreto 223 de 2007, del Ministerio de

<b>Criterio</b>	<b>Título, año y fundamento</b>
	Planificación, que <i>aprueba reglamento de la Ley N° 19.284, que regula el uso de perros guías, de señal o de servicio por parte de las personas con discapacidad.</i>
	No gravámenes a la importación de ayudas técnicas: Decreto 939 de 1996, del Ministerio de Hacienda, que <i>reglamenta el sistema de reintegro de la totalidad de los gravámenes aduaneros que se paguen por la importación de ayudas técnicas que señal.</i>
	Derecho al voto asistido: Ley 20.183 de 2007 que <i>modifica la Ley 18.700, orgánica constitucional sobre votaciones populares y escrutinios, con el objeto de reconocer el derecho a la asistencia en el acto de votar para las personas con discapacidad.</i>
	Ley 20.379 de 2009 que <i>crea el sistema intersectorial de Protección Social e institucionaliza el subsistema de Protección Integral a la Infancia "Chile Crece Contigo".</i> En materia de discapacidad, el subsistema de Protección integral a la infancia – “Chile crece contigo”, otorga beneficios para la infancia que presenta situaciones de vulnerabilidad, como es la de garantizar el acceso a ayudas técnicas para quienes presenten alguna discapacidad.
Transporte	Decreto 249 de 1994, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, que <i>reglamenta Artículo 39 de la Ley 19.284.</i> Para importación de vehículos de uso individual o colectivo adaptados para personas con discapacidad.
	La Ley 19.900 de 2003 que <i>modifica la Ley de tránsito N° 18.290, sobre estacionamientos para discapacitados.</i>
Deporte y recreación	Ley N° 20.978, Reconoce el Deporte Adaptado Paralímpico. Ley 21.089, Modifica la Ley N°20.422, en el sentido de establecer la obligatoriedad de juegos infantiles no mecánicos en espacios públicos y privados, para niños y niñas en situación de discapacidad
Acceso a justicia	Ley N° 20.146, Establece reglas especiales para la apelación en causas relativas a la discapacidad Ley N° 21.013, Tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial. Esta ley tiene por objeto establecer nuevas penas, delitos, reglas procedimentales y de penalidad, respecto de conductas que involucren violencia o maltrato psíquico o físico, en contra de menores de edad, adultos mayores o personas en situación de discapacidad, otorgándose mayor severidad al reproche penal de tales conductas, con este propósito se modifica el Código Penal, la Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar y el Decreto Ley N° 645, de 1925, del Ministerio de Justicia, sobre Registro General de Condenas.
Igualdad y no discriminación	Ley N° 20.609 de 2012, conocida como “ <i>Ley Zamudio</i> ”, <i>establece medidas contra la discriminación.</i> Con esta ley se crea una acción especial de no discriminación arbitraria a ejercerse en el Juzgado de Letras respectivo. Introdujo modificaciones al Estatuto Administrativo general y de funcionarios municipales estableciendo la prohibición de realizar actos de discriminación arbitraria en contra de otros funcionarios públicos (Artículo 84). Y contempla que la discriminación por discapacidad es arbitraria (Artículo 2°).

Fuentes: Congreso Nacional de Chile (2020) y Peralta (2018).

Con este desarrollo normativo Chile ha avanzado en el reconocimiento, discurso y acciones entrono a la protección de derechos de las personas con discapacidad. En este sentido, se



identifica como hito el contar con una ley marco para la inclusión de las personas con discapacidad. Además, de la ley para la inclusión laboral y normativas en educación que facilitan el acceso y permanencia en el sistema escolar regular y especial con ajustes a las necesidades de aprendizaje. Con lo que se reconoce que aún es insuficiente para dar respuesta efectiva a todas las necesidades de este colectivo. En particular se ha establecido que Chile presenta limitaciones como;

a) escaso accionar estatal; b) falta de consistencia en las políticas ejecutadas; c) ausencia de medidas de fiscalización del cumplimiento de los derechos establecidos; d) en lo asociado a beneficios sociales, exigua cobertura y abandono de las clases medias; y e) omnipresencia de la caridad como respuesta cultural dominante a la discapacidad (Venturiello y Ferrante, 2018).

Entre los ejemplos concretos de las limitaciones normativas se pueden citar:

- La exclusión electoral de las personas con discapacidad mental (Ponce de León Solís, 2020).
- El limitado desarrollo de acciones específicas para la protección de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad que siguen siendo más vulnerables a la violencia basada en el género (Organización de Estados Americanos, 2017).
- No se cuenta con reglamentación específica para las modalidades de inclusión laboral como Empleo con Apoyo o empleo protegido, entre otras, y el porcentaje de reserva para población con discapacidad en las empresas con más de 100 trabajadores del 1% parece bajo (Mayorga, 2018; Medel, 2018).
- En salud coexisten sistemas de atención estatal, privado y de ONG que no son compatibles con los derechos de las personas con discapacidad y mantienen modelos médicos y de caridad. Por ejemplo, la Teletón (Venturiello y Ferrante, 2018).
- No se evidencian desarrollos normativos en cultura, ocio y recreación para personas con discapacidad como parte del desarrollo integral y la plena participación.
- En educación los servicios de continuidad de Programa de Integración Escolar -PIE- no se mantienen para la educación superior.

Con este panorama, sin negar los desarrollos normativos, Chile se encuentra a medio camino de lograr un protección amplia y efectiva de todos los derechos de las personas con

discapacidad y por tanto de asegurar su plena participación para lo cual se hace “necesario ampliar las opciones de las personas con discapacidad y conferirles mayores libertades partiendo del hecho de ser titulares de derechos humanos” (Gómez, 2012). Por tanto, su inclusión social debe ser plena y en igualdad de oportunidades.



## 5. Exclusión e inclusión social de las personas con discapacidad

Comienza la década de la inclusión, una nueva era en la que las personas con discapacidad os vamos a sorprender.

Lo mejor está por llegar. Cada vez nos sentimos más empoderados.

Entrevista a Pablo Pineda, 2019.

La inclusión<sup>12</sup> supone de entrada una perspectiva de cambio con relación a la integración (Lorenzo Ramírez & Gassol, 2019), por tanto, de la manera en que las estructuras sociales sitúan en sus márgenes al conjunto de la población en situación de discapacidad como desventaja social. En este sentido, se podría entender que “hay cambio social genuino en una sociedad sólo si hay un cambio conductual genuino de sus miembros” (Maturana, 1999, p. 34). Es decir, que el sólo resituar a las personas con discapacidad no trae consigo un cambio social que las dignifique, aunque sí inicia un proceso de transformación en la interacción (Lorenzo Ramírez & Gassol, 2019). Por tanto, al establecer redes de relaciones en los diferentes espacios donde no han estado pueden ser vistas, acogidas y acercar sus intereses en los diferentes entornos, ambientes, contextos y sistemas haciéndose partícipes del poder social. Lo que requiere apoyos para este fin con la atención constante a las estructuras sociales para que no sigan ejerciendo formas de exclusión cada vez más sofisticadas y complejas.

---

<sup>12</sup> Aunque se relaciona a veces con integración son conceptos diferentes, la inclusión aparece como una categoría posterior y supone un continuo con la exclusión en lo social. Mientras que en integración se presume que las personas están por fuera de lo social. “Generalmente se habla de cuatro tipos distintos de integración: cultural, normativa, comunicativa y funcional, que implicarían respectivamente la concordancia entre las normas de una cultura, la conformidad de la conducta a las normas, el intercambio de significados en el grupo que eviten el aislamiento y la interdependencia debida a los intercambios de servicios dentro de la división del trabajo. La integración en su conjunto se entiende como un estado a la vez que un proceso, mediante el cual se rompe el aislamiento para asegurarse una participación en las decisiones y en la distribución de los productos materiales o inmateriales, por lo que podemos apreciar una correlación clara entre la integración social y la ciudadanía. Ciudadano es el miembro de una comunidad investido de derechos y de obligaciones, aunque el énfasis en unos u otros venga marcado por la cultura política de la comunidad en cuestión, así EE.UU. y Gran Bretaña hacen gran hincapié en las obligaciones sobre los derechos, por ejemplo” (Rizo, 2006:3).

Con una propuesta firme en que es posible generar en las estructuras, relaciones y formas de representación cambios que permitan a las personas con discapacidad acceder a bienes y libertades la inclusión se presenta como el medio para superar las desventajas sociales. En este sentido, situarse en la inclusión es poder hacernos cargo del hecho que, en palabras de Maturana (1999), “toda individualidad es social y que sólo se realiza cuando incluye cooperativamente en sus intereses los intereses de los otros seres humanos que la sustentan” (p. 37). Es decir, no podemos hablar de inclusión cuando en las relaciones

la armonía social no surge de la búsqueda de lo perfecto, a que invitan todas las enajenaciones ideológicas, sino de estar dispuesto a reconocer que toda negación, accidental o intencional, particular o institucional, del ser humano como lo central del fenómeno social, humano, es un error ético que puede ser corregido sólo si se le quiere corregir (Maturana, 1999, p. 37).

Entonces, hacer referencia a la inclusión implica una acción ética que no niegue a las personas con discapacidad, en tanto puedan tener las opciones y oportunidades de: recibir un trato justo sin discriminación, participar en igualdad de condiciones en la sociedad y contar con un diseño universal para que los servicios, comunicaciones, tecnologías y ambientes físicos propicien el acceso y la accesibilidad necesarias.

Pero qué se entiende por inclusión, cómo se ha definido, y cuáles son sus modos de actuación. Para este fin, es necesario primero entender exclusión como un concepto de correspondencia con inclusión. La exclusión es una categoría de análisis<sup>13</sup> de un fenómeno estructural, relacional, dinámico, multifactorial-multidimensional y político inducido por causas no directas de las personas o el colectivo y que las pone en riesgo o desventaja por desigualdad

---

<sup>13</sup> “La aparición de la categoría de <<exclusión social>> como tal se plantea específicamente en Francia, a inicios de la década de 1970 del pasado siglo XX, con trabajos de Pierre Massé y posteriormente con Rene Lenoir (1974), en su libro *Lex Exclus: un Français sur dix* en momentos de gran prosperidad económica en Francia” (Córdoba, 2008:92). Aunque se indica que “fue utilizado por el Padre Joseph Wresinski en su Movimiento de Ayuda a Toda Desgracia - Cuarto Mundo, originado en la Asociación contra la exclusión de los más pobres, fundada en 1957 en Noisy-Le Grand, cerca de París” (Chuaqui, Mally y Parraguez, 2016). En “Latinoamérica ya se utilizaba para finales de la década de 1960 la concepción de “masa marginal” para definir ciertos grupos que quedaban excluidos de todo el crecimiento económico propio de un periodo de bonanza en esos años de posguerra” (Nun, 2003 citado por Córdoba, 2008:89)

en la distribución de recursos socialmente valorados (Subirats, Gomà y Brugué, 2005; Huete, 2014). Al respecto Rizo (2006) indica que se entiende como,

proceso multidimensional y politizable, por cuanto se generalizan los riesgos de caer en las zonas de vulnerabilidad, tiene causas y consecuencias políticas, económicas, culturales y temporales, y puede y debe atajarse desde las políticas públicas, las prácticas institucionales e incluso la acción colectiva (Rizo, 2006, p. 4).

Rizo (2006) agrega que también puede ser entendida,

como una acumulación de procesos confluyentes con rupturas sucesivas que, arrancando del corazón de la economía, la política y la sociedad, van alejando e 'inferiorizando' a personas, grupos, comunidades y territorios con respecto a los centros de poder, los recursos y los valores dominantes (Estivill, 2003 como se citó en Rizo, 2006, p. 5).

En este sentido, Subirats, Gomà y Brugué, (2005) indican tres factores de exclusión. El primer factor, relacionado con lo estructural y dinámico de la exclusión, es la fragmentación tridimensional de la sociedad que se expresa en una diversificación étnica, alteración de la pirámide de edades y la pluralidad de formas de convivencia familiar. Entonces, con nuevas dinámicas de riesgo social es posible afirmar que no sólo se trata de entender cuan alejado se encuentra una persona o colectivo del espacio de inclusión-poder, o de goce pleno de oportunidades (Pisonero, 2007). Se trata de concebir la vulnerabilidad como un espectro amplio y dinámico de condiciones de riesgo y desventaja social en un proceso interrelacionado e interdependiente de fractura del tejido social. Fractura en la que algunos colectivos sociales no pueden acceder o ven limitadas sus posibilidades de acceso a bienes y libertades, es decir, ejercicio de derechos humanos y sociales.

El segundo factor es el impacto sobre el empleo de la economía postindustrial que en la lógica capitalista deja un grupo perjudicado y empujado a la exclusión. El tercer factor, que se relaciona con lo estructural y politizable, es el déficit de inclusividad del Estado de Bienestar que se explica en el el plano de fracturas de la ciudadanía y el carácter segregador de algunos

mercados de bienestar. Es decir, la ruptura, inpoerancia y segregación de los derechos políticos y sociales con débil presencia pública (Subirats, Gomà y Brugué, 2005, p. 14-15).

Entonces, los ámbitos en los que se aplican las categorías de exclusión-inclusión hacen alusión a: mercado laboral, formas de convivencia y el alcance del *estado del bienestar*. O entendidas como privación económica, social y política (Azuelo, 2009; Rizo, 2006). A los cuales se suma el factor de pobreza, referida tanto a condiciones económicas como relacionales (Huete, 2014). Según Amartya Sen (2000) la condición de pobreza tiene una correspondencia con grados de privación que impiden el desarrollo pleno de las capacidades de un ser humano, por ende, de su libertad. Al respecto plantea varios tipos de libertades: la libertad política, la de oportunidades económicas, la de oportunidades sociales y garantías transparentes y la de seguridad social (Sen, 2000).

En este marco, pobreza y exclusión son conceptos complementarios y expresiones de formas no equitativas de acceso a bienes y libertades (Huete, 2014). Sin, embargo, se establece que algunas de las causas de exclusión no necesariamente indican pobreza y al contrario (Azuelo, 2009; Rizo, 2006). La no equidad es referida a colectivos en riesgo o desventaja social específicos según causas reconocidas y descritas en los ámbitos de lo económico, social y político. Ante lo cual para reconocer “la exclusión debemos observar en qué fase (de inicio, de recuperación, de deterioro o de cronificación) se encuentran los implicados, qué factores de tipo material o social son los dominantes, qué papel juegan las redes sociales primarias” (Rizo, 2006, p. 10).

Al respecto Chuaqui, Mally y Parraguez (2016) presentan los colectivos en riesgo o en situación de desventaja según categorías de causas que permiten reconocer situaciones de exclusión y tipo de excluidos: precaria clase social; por localización socio-territorial aislada; por catalogación en categorías médica o jurídica que denote anomalía social, antecedentes penales u otros; género; edad; apariencia física; discapacidad perceptible; preferencias sexuales, militancia política; profesar una religión; otras razones ideológicas; y por pertenecer o ser originario de una etnia (Chuaqui, Mally y Parraguez, 2016, p. 165–166)

A las categorías anteriores debería sumarse la que nos avoca la tecnología actualmente y es la alfabetización digital, pues de ella depende en gran medida que las personas puedan ejercer su ciudadanía a través de las tecnologías de la información y comunicación. Por otro lado, se puede tomar como elemento de la postmodernidad la revolución tecnológica que en palabras de Tezanos (2002) cambia las “formas de *estar* y *ser* en la sociedad” con la consecuente emergencia de una nueva estratificación social que deja en sus márgenes a un porcentaje alto de la población al acentuar componentes de desigualdad.

Entre las causas referidas varias se dirigen a las personas con discapacidad directamente, aunque se fragmenta como categoría de análisis es posible en el caso de las variables de clase, etnia, género, edad, creencia-ideología y localización ubicar la discapacidad como transversal a las mismas (Díaz, 2010; Ospina, 2010). Es decir, que cualquier grupo descrito o relacionado con una de las categorías anteriores puede presentar una discapacidad y ver precarizada aún más la condición de riesgo o desventaja social en la que ya se encontraba o inversamente. La precarización aumenta debido a que, como se ha dicho antes, las personas con discapacidad tienen menor acceso económico, político y social que el resto de la población, lo que se expresa en menores índices de educación, empleo, participación entre otros (Díaz, 2010; Huete, 2013).

Superada la definición de exclusión, los factores y los ámbitos para su comprensión es posible hacer referencia a la manera en cómo se entiende o han dado los procesos de exclusión-inclusión de las personas con discapacidad. Lo que implica tener elementos de análisis para entender “porque todavía no somos capaces de aceptar la diversidad” (Lorenzo Ramírez & Gassol, 2019), y más que aceptar convivir con esta y hacerla parte de lo que significa el ser humano.

Según Córdoba (2008), por una parte, arrastra condiciones histórico-estructurales de marginación que se manifiestan en dos condiciones según el paradigma individual-rehabilitador: “1) Estar en situación de exclusión social y discapacidad y no ser atendido por



el sistema institucional rehabilitatorio, y 2) Estar en situación de exclusión social y discapacidad y ser atendido por el sistema institucional rehabilitatorio” (Córdoba, 2008, p. 99). Y que se retoman aquí, en cuanto que hacen referencia a la asistencia social que fue un propósito inicial del colectivo de discapacidad y que para el contexto latinoamericano persisten aún brechas de acceso a los servicios en los Estados de Bienestar en transición a una sociedad postindustrial, el siglo XXI.

Por otra parte, Córdoba describe las dinámicas de restricción de la ciudadanía de las personas con discapacidad, lo que se expresa en las condiciones de “1) Estar en situación de exclusión social y discapacidad y no acceder a la ciudadanía social, y 2) Estar en situación de exclusión social y discapacidad y acceder a la ciudadanía social” (Córdoba, 2008, p. 100). Entonces, se puede experimentar una doble condición de exclusión según se analicen categorías histórico-estructurales y ciudadanía, sin cruzar otras categorías de exclusión enunciadas antes.

En contraste con el modelo social y el ejercicio de ciudadanía abogado por las personas con discapacidad, la inclusión social se enmarca en la conceptualización de la realización personal como un imperativo ético según el cual se reivindica el “bienestar y capacidad de tener un rol activo y protagónico [...] dentro de los sistemas sociales donde participan como sujetos y actores” (Chuaqui, Mally y Parraguez, 2016, p.181). Es decir, que se busca superar las barreras socio-estructurales para la realización personal. Considerar, que una persona expresa una realización personal implica decir que en las diferentes esferas del bienestar ha podido acceder a bienes y libertades. Realización posible en la medida que acoge los intereses manifiestos de la misma persona con discapacidad siguiendo los valores de dignidad humana, autonomía, igualdad y solidaridad que le dan sentido a la vida y hacen viable una sociedad con justicia social.

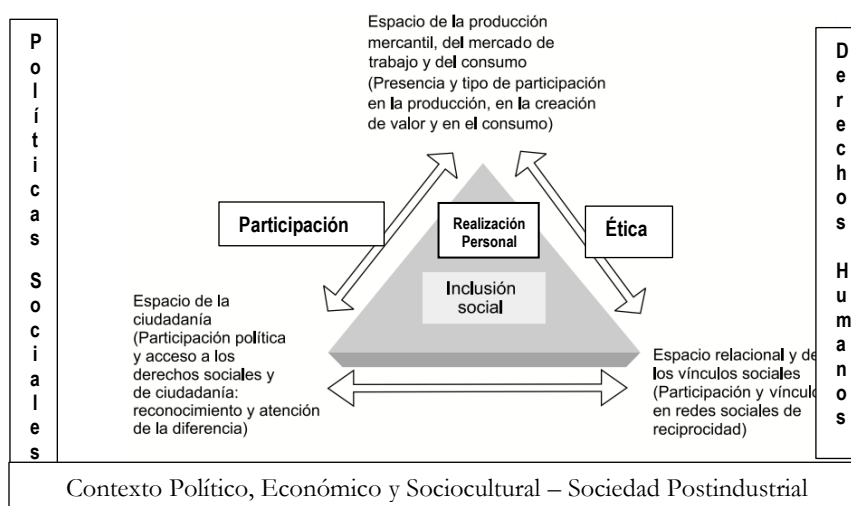
Un proyecto de justicia social se manifiesta en la legitimidad de las políticas sociales. La legitimidad se da cuando las personas excluidas, en este caso las personas con discapacidad participan de manera organizada, informada y en igualdad de condiciones en las decisiones que les afectan como criterio ético-social de las políticas. Al respecto Rizo se refiere a la

participación como principio que se da a través de la información, la consulta, la cualificación, la organización, la aproximación territorial y la localización de la acción, buscando la descentralidad” (Rizo, 2006, p.15).

A modo de resumen de lo explicado hasta el momento se presenta la Figura 2 de espacios y dinámica de la inclusión social. En ella se describen los espacios de ciudadanía, producción y relacional; en el centro la inclusión como realización humana; como marco se posicionan las políticas sociales y derechos humanos, como cimiento el contexto y como aspectos que atraviesan todo el actuar la participación y la ética. A partir de los elementos se puede incluso referir el mayor o menor grado de inclusión social según su articulación y paso del espacio de ciudadanía, al relacional y llega al de producción en una interacción permanente entre espacios y posiciones (Subirats, Gomà y Brugué, 2005).

Figura 2.

*Espacios y dinámicas de la Inclusión Social*



Nota. Adaptado de Subirats (2004, p.15).

En este entramado de relaciones implicadas en la inclusión como proceso se reconoce a los actores sociales como los responsables de su movilización y dinámicas. Algunos actores de

la inclusión social son: organismos internacionales, el estado, la sociedad civil, las empresas sociales, el sector empresarial, el sector financiero; sindicatos y organizaciones relacionadas. Entre los actores se reconoce que las personas y colectivos excluidos son los que no han tomado partido en lo social.

Abordados los interrogantes de cómo se ha definido y qué se entiende por inclusión en cuanto a características, ámbitos, factores, causas y actores es necesario poder presentar cuáles han sido las representaciones, objetivos y modelos que han dirigido o impulsado las actuaciones en torno a la misma. Es decir, lo que se hace para que la exclusión se mitigue, disminuya o erradique y que se refleje en indicadores sociales inclusivos, sobre todo en la cohesión social, bienestar y calidad de vida de todas las personas. Para este fin se presenta la Tabla 18 en la que se describen criterios y estrategias según las metáforas de exclusión/inclusión, las representaciones sociales asociadas, propósitos, enfoques metodológicos y principios que brindan un panorama para interpretar una diversidad de actuaciones de inclusión social.

Tabla 18.

*Descripción de criterios y estrategias de inclusión social*

<b>Criterio estratégico</b>	<b>Descripción de estrategias derivadas</b>
Metáforas de exclusión/inclusión	Espacial fuera – dentro: La inclusión supone un resituar a las personas y colectivos excluidos (antes se refirió como integración)
	Desviación- normalidad: La inclusión buscaría por la vía de la terapia y la perspectiva correctiva superar la desviación
	No vulnerable-vulnerable. La inclusión se basa en la reconstrucción de lazos sociales y organización colectiva. Redes sociales de apoyo a diferentes niveles
Representaciones sociales	Experiencia del naufragio. Vivencia subjetiva de impotencia y falta de horizontes. La inclusión supone prácticas de acompañamiento mediadas por la empatía, confianza y apoyo en el proceso de empoderamiento del sujeto.
	Negación y ocultación de la existencia de la exclusión. Respuestas individuales
	Individualización de la exclusión. La respuesta es voluntariado, solidaridad o caridad.
	Concepción económica o de crecimiento económico versus pobreza. Acciones de redistribución en tres ejes rentas mínimas, protección social e inserción laboral.

<b>Criterio estratégico</b>	<b>Descripción de estrategias derivadas</b>
Propósitos	Reproductores. Parecieran mantener el statu quo de reproducción y mantenimiento de las causas y consecuencias de la exclusión. Se podría entender como forma de regulación social.
	Paliativos-curativos. Se dirigen a las consecuencias de la exclusión, mínimos de subsistencia y dignidad humana.
	Preventivos. Las acciones se concentran en eliminar los riesgos de exclusión o causas inmediatas. Abarca causas estructurales, aunque con poco desarrollo se proyecta con un impacto alto sí se ubica en lo sociocultural (cambio de imaginarios y formas de relación excluyentes).
	Emancipadores. La intervención busca empoderar a los mismos excluidos como sujetos y actores de su bienestar. Autonomía, poder y ejercicio de ciudadanía de los afectados en pro de las causas
Enfoques metodológicos y medios	Coherencia entre objetivos y medios
	Inversión responsable entre costo y beneficio social
	Un actor o pluralidad en la coordinación de los sectores y actores
Principios	Integralidad
	Partenariado. Diálogo y negociación para la acción conjunta. Los procesos de exclusión/inclusión son asunto de toda la sociedad.
	Participación informada, cualificada y organizada
	Transversalidad
	Interdisciplinariedad

*Nota.* Tomado y adaptado de Estivill (2003), Tezanos (2002) y Rizo (2006)

Con esta amplia, aunque no la más completa, tabla de criterios y estrategias de la inclusión social se soportan en gran medida las políticas sociales que cobijan a las personas con discapacidad. Aunque, para este colectivo se ha planteado que la inclusión social tiene otras dinámicas y complejidades en cuanto al propósito de la eliminación de barreras físicas, sociales y culturales.

## **5.1 La accesibilidad como estrategia transversal para la inclusión social**

Las barreras exponen concretamente las formas de exclusión a las que se enfrentan diariamente las personas con discapacidad en la realización de las actividades y el ejercicio

de ciudadanía. El propósito de suprimir las barreras en el marco de la participación para la inclusión social implica posibilidades de acceso y accesibilidad al entorno o contexto. La relación persona-entorno en discapacidad ha sido abordada también como accesibilidad y diseño universal que es un entendido de entornos para todos y todas debido a ajustes razonables de costo-beneficio. Los arreglos o ajustes de la diada persona-entorno se relacionan directamente con un mayor o menor bienestar, calidad de vida.

Tanto la CDPD como el modelo social asumen la accesibilidad como estrategia de inclusión al reconocer el valor que tiene para las personas con discapacidad el poder establecer relaciones con el entorno físico, social, económico, cultural y laboral que les permita gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (ONU, 2006). Esto quiere decir, que además de asegurar que las personas con discapacidad, como colectivo excluido, puedan acceder a los espacios de ciudadanía, relacional y de producción, estos deben contar con las adecuaciones pertinentes para que efectivamente puedan no sólo estar sino ser y hacer.

La accesibilidad se entiende como parte integrante de la igualdad y la no-discriminación, en tanto derecho para el ejercicio de libertades por parte de las personas con discapacidad (Ospina, 2010). De este modo, las acciones de inclusión deben considerar transversalmente la accesibilidad en todos los ámbitos, momentos y espacios de vida de las personas con discapacidad. Sin negar la estrecha relación e interacción permanente entorno-persona y reconociendo la particularidad de la discapacidad se deben considerar acciones no sólo en el entorno sino en la relación y en algunos casos sobre la persona. Según lo cual la accesibilidad debe considerar en la interacción persona-entorno aspectos como: espacio, objetos, útiles, actividades, servicios, personas y lo técnico-tecnológico en contextos de institucionalidad como salud, educación, escuela, cultura, recreación (Muntadas, 2014). Para cada contexto, persona con discapacidad (tipos de discapacidad y compromiso o funcionalidad), actividad y según el curso de la vida<sup>14</sup> las características de accesibilidad variaran para garantizar la

---

<sup>14</sup> Para referirse a momentos como infancia, escolares, jóvenes, adultos y adultos mayores que tienen necesidades o demandas de acceso y uso diferentes.

autonomía e igualdad en el acceso y uso de los productos, servicios y espacios con un determinado fin.

La variabilidad de la accesibilidad puede ser absoluta en cuanto a establecer si un lugar es o no accesible y por tanto posible de establecer estándares mínimos y la normativa correspondiente según actividades y aspiración de una comunidad dada, por tanto, responde a una perspectiva de derechos y de justicia. No obstante, tiene limitaciones y por esto se diferencia entre acceso y accesibilidad, o se usa el término de usabilidad, para referirse a las variaciones relativas por grupos específicos de personas con discapacidad u otros (adultos mayores, mujeres en embarazo, niños o personas de baja estatura) con relación a las personas sin discapacidad y entender que, aunque se haga ajustes estos no deben establecer diferencias significativas en el modo de acceso de unos y otros. Además, de considerar que las personas con discapacidad en las interacciones que mantienen en el entorno establecen necesidades, prioridades y las adaptaciones de accesibilidad que requieren según sus vivencias-experiencias, como un aspecto cualitativo (Alonso López y Bacaria i Colom, 2016). Con a modo de síntesis se cierra este apartado de exclusión e inclusión de las personas con discapacidad. De lo cual se tratará, con un desarrollo mayor, lo concerniente a la exclusión-inclusión en el espacio productivo en el siguiente capítulo.

## **5.2 Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual**

Está demostrado que los equipos más diversos son también los más sostenibles.

Entrevista a Pablo Pineda, 2019.

Estar socialmente protegido es el resultado de formar parte de una comunidad, de ser, hacer, tener y estar en la misma en diferentes dimensiones de la vida. Por tanto, referirse a las personas con discapacidad es hablar de ciudadanos de derechos con roles sociales activos y

participativos que representan una reserva de talento para las empresas comprometidas con la inclusión y un potencial en términos de productividad para el Estado. Ante lo cual se sostiene que toda persona es productiva y puede aportar a la sociedad, y para ello es necesario aceptar la diferencia (Mayorga & Salgado, 2018).

En este sentido, se puede decir que la inclusión laboral es parte de un proceso social. Así lo afirma Zondek al asegurar que se encuentra en el marco de acción de la inclusión social, la cual debe estar fundamentada en “la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que las personas se incorporan a un trabajo y participan de todas las actividades laborales y sociales de la empresa” (Zondeck, 2015, p. 27). Es decir, que la inclusión social es un continuo de dinámicas interrelacionadas que en el adulto se concretan en tener un trabajo remunerado y su potencial socializador para vivir según se espera en una comunidad dada (Vidal y Cornejo, 2016).

En este contexto, hablar de inclusión laboral implica considerar diferentes aspectos que posibiliten las opciones de tener la formación, buscar y mantener un empleo, tales como:

- La transición de la escuela a la vida adulta, formación para el mundo laboral y la vida adulta. Esto se relaciona con cómo está organizado el sistema educativo en la media y la significancia de la educación en oficios y universitaria. Aborda áreas y modalidades formativas, entrenamiento en habilidades sociales y adaptativas relacionadas con buscar y mantener un empleo. Aspectos de especial relevancia para las PeSD intelectual que enfrentan mayores limitaciones para el acceso a la información, comunicación y relaciones (Mayorga, 2018; Vidal y Cornejo, 2016; Vilà, Pallisera y Fullana, 2012).
- Políticas empresariales, sociales y normativa de inclusión sociolaboral. Incluye la normativa de seguridad en el trabajo.
- Modalidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual.
- Calidad de vida sociolaboral y su medición.

Estos elementos influyen en menor o mayor grado en todas las PeSD. Así quienes presentan una discapacidad de tipo intelectual pueden representar mayores limitantes para acceder a un empleo digno que les permita una vida de autonomía y autodeterminación como adultos.

### **5.2.1 La transición de la escuela a la vida adulta y el empleo**

Para hacer referencia a los procesos formativos y de orientación psicopedagógica necesarios para la transición a la vida adulta y por tanto al espacio productivo de las personas con discapacidad intelectual es necesario centrarse en la educación media<sup>15</sup>; por ser la que debe contener y fomentar de forma prioritaria las bases de la autonomía personal y de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual, dadas sus características personales y las altas necesidades de apoyo para el desarrollo de habilidades adaptativas y sociales (Vilà, Pallisera y Fullana, 2012).

En este entendido, inicialmente se busca plantear los elementos que deben hacer parte de un programa formativo para personas con discapacidad intelectual. Así como la evaluación e intervención para facilitar la transición que se apoye de estrategias cognitivo-conductuales que mejoran los alcances. Este planteamiento se soporta en Verdugo (1996, 2000) y Verdugo, Monjas, San José Rodríguez, San Román Muñoz y Alonso (2003) que presentan la serie de Programas Conductuales Alternativos compuestos por el Programa de Orientación al Trabajo, Programa de Habilidades para la Vida Diaria y el Programa de habilidades Sociales, respectivamente. Programas que fueron planteados por el autor como una respuesta alternativa a los currículos exclusivamente académicos. A partir de ello se presenta en la Tabla 19 en la que se resumen algunos aspectos que deben considerarse en la formación media, que para Chile correspondería a la Educación Media de ciclo común los dos primeros

---

<sup>15</sup> El sistema educativo chileno comprende educación parvularia, básica, media, modalidad adultos y superior. Con una estructura de escuelas municipales, de educación especial públicas, subvenciones a las particulares, de administración delegada y privadas sin subsidios. En educación superior la estructura universitaria es similar a las escuelas con universidades estatales, privadas subsidiadas por el estado y particulares sin subsidios. Además, de la formación técnica –profesional en los Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales.



años y luego de elección por Científica, Humanística o Técnica Profesional de dos años también.

En la Tabla 19 se describen aspectos del currículo con una apuesta teórica al currículo funcional de la educación media inicial o de ciclo común; objetivos y evaluación. En el currículo funcional no sólo se hace referencia a contenidos relacionados con habilidades académico-funcionales, sino que incluye habilidades sociales y de la vida diaria. Al respecto Vilà, Pallisera y Fullana (2012) afirman que según los estudios de Wehmeyer y Palmer (2003); Test et al (2009); Madaus, Gerber y Price (2008) “un mayor dominio de estas habilidades está relacionado con mejores posibilidades de inclusión sociolaboral en los procesos de tránsito a la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual” (p. 89), lo que justifica por demás hacer una revisión general de estas.

Tabla 19.

*Contenidos de la formación media inicial para personas con discapacidad intelectual con miras a la inclusión laboral*

<b>Criterio</b>	<b>Descripción de contenidos</b>	
Currículo funcional	Presentación personal	
	Habilidad para secuenciar tareas	
	Trabajo en grupo o cooperativo	
	Habilidades laborales básicas	Manejo del tiempo y responsabilidad (asistencia/persistencia, puntualidad y seguir indicaciones)
	Habilidades de autonomía personal y vida diaria	Habilidad para interactuar y socializar con compañeros Autocuidado (bañarse, vestirse, comer) Movilidad (trasladarse de un lugar a otro caminando, en bicicleta o transporte público)
	Habilidades polivalentes relacionadas con diferentes trabajos	Conocimiento, discriminación y sostenimiento de materiales y herramientas propios de distintas actividades laborales. Manejo de herramientas
Habilidades específicas	Por oficios o áreas laborales	

Objetivos	Desarrollar diversas tareas relacionadas con empleos, identificar preferencias y crear conciencia de la necesidad de trabajar	Implementación de programas estructurados en habilidades prevocacionales y vocacionales. Por ejemplo, el Programa de Orientación al Trabajo (Verdugo, 1996).
Evaluación	Evaluación centrada en el currículo y de multi método	Inventarios conductuales (listas de verificación, listas de chequeo o escalas de valoración de conductas y habilidades prevocacionales y vocacionales) Observaciones y entrevistas

*Nota.* Elaboración propia con lo referido por Verdugo (1996, 2000). Verdugo, Monjas, San José Rodríguez, San Román Muñoz y Alonso (2003) y Vilà, Pallisera y Fullana. (2012).

Una vez superada esta etapa de formación se pasa a los dos siguientes años de formación media en los que se espera una mayor independencia de la persona, la orientación hacia un trabajo y experiencias laborales con contratos de aprendizaje en empresas de sectores productivos relacionados con la orientación vocacional elegida. En este sentido, se presenta la Tabla 20 para describir los aspectos relevantes de la formación media cuando ya se ha elegido una opción vocacional en la media, ya sea científico-humanística, técnica-profesional o artística.

Tabla 20.

*Contenidos de la formación media técnica profesional para personas con discapacidad intelectual con miras a la inclusión laboral*

<b>Criterio</b>	<b>Descripción de contenidos</b>
Currículo funcional - Programas de cualificación vocacional específica (oficios y puestos de trabajo)	Perfil vocacional y experiencias de trabajo en la comunidad o en entornos similares a los naturales.
	Tránsito a la vida adulta: 1) formación en ocio y tiempo libre 2) habilidades de funcionamiento en la comunidad con entrenamiento en la misma 3) vida y vivienda independiente.
	Habilidades de obtención y mantenimiento de un empleo
Objetivo	Incrementar la independencia, aprender un trabajo y tener experiencias laborales
Evaluación profesional para la transición	Evaluación ecológica busca sustento para programar o predecir posibles trabajos y considera a la persona y variables del entorno.
	Inventario socioecológico
	Evaluación de la comunidad, aporta información sobre el mercado laboral en términos de ofertas y demandas laborales, como características específicas de empleos

<b>Criterio</b>	<b>Descripción de contenidos</b>
	Análisis de trabajos, preferencias y las habilidades: a) requisitos y expectativas, b) tipos de entornos laborales, c) propósitos u objetivos del trabajo, d) apoyos y reforzadores naturales y adaptados.
	Análisis de tareas según trabajos para la formación y entrenamiento específico
Relación escuela - mercado laboral	Creación de redes interinstitucionales. Conformadas por escuelas, centros de formación vocacional, empresas, asociaciones, entre otras.
	Participación del adulto con discapacidad intelectual, familia, compañeros, comunidad, escuela, equipo interdisciplinar, empresas.
Plan de transición a la vida adulta y tener un empleo	Metas o visiones de la persona en transición de acuerdo con las expectativas y valoraciones previas.
	Estrategias
	Seguimiento

*Nota.* Elaboración propia con lo referido por Verdugo (1996, 2000) y Verdugo, Monjas, San José Rodríguez, San Román Muñoz y Alonso (2003) y Vilà, Pallisera y Fullana (2012).

Esta propuesta curricular parte del enfoque centrado en las personas, que reconoce la experiencia de la discapacidad y las características de cada persona como únicas y un todo en sí mismas, lo que reivindica una mirada de la unicidad en cada ser y, por ende, respuestas individualizadas (Lorenzo Ramírez & Gassol, 2019). Ante lo cual la elección de una ocupación remunerada es personal y el proceso de transición sólo acompaña y proporciona apoyos para que el joven o adulto lo pueda hacer efectivamente de manera individual y única (Martínez, 2006; Vilà, Pallisera y Fullana, 2012).

Este enfoque se alinea con el paradigma social y es emancipatoria según las luchas del modelo social en cuanto que su principio describe que todo ser humano, como ser vivo y complejo tiene la necesidad

de un ambiente, una atmósfera, un clima propicios y adecuados, y que, cuando se le ofrecen (en el caso humano, a través de las características de la autenticidad, la aceptación incondicional y la comprensión empática), activan su “tendencia actualizante”, es decir, despliegan su máxima potencialidad de desarrollo y creatividad, y llegan a niveles de

excelencia difíciles de imaginar en esta evolución perenne de la vida, en general, y, de los seres humanos, en particular. (Martínez, 2006, p. 2)

Es decir, que la inclusión laboral de las PeSD intelectual requiere se den unas condiciones, como se plantea con la educación media, para que esta sea posible y por tanto es donde se deben enfocar los esfuerzos para contextualizarla y establecer las relaciones de persona-entorno implicadas. Condiciones soportadas en la familia, comunidad y equipos interdisciplinarios de profesionales con un tutor cercano a la persona con discapacidad que identifique y describa avances en el proceso e informe para ajustar el plan de transición, formación y perfil ocupacional según los intereses y habilidades del joven o adulto.

Por otra parte, cuando PeSD intelectual no ha podido acceder a la formación media debido a diferentes barreras de aprendizaje la opción es pasar de la escuela básica a la formación para el trabajo en centros de oficios o talleres ocupacionales con las adecuaciones respectivas a esta población y que deben seguir en gran parte orientaciones y contenidos similares a los presentados para la educación media, claro con los ajustes para el acceso a los saberes y habilidades.

En contraste, el panorama que se empieza a plantear y que es alentador es cuando la persona con discapacidad intelectual tiene las competencias necesarias y la educación media la habilita para continuar la formación e ingreso a la educación superior con los correspondientes apoyos para el ingreso, mantenimiento y terminación (flexibilidad, materiales, guías, apoyos, red social, tutor). Situación que aumenta las probabilidades de conseguir un empleo calificado y bien remunerado, con apoyo en las normativas y políticas que facilitan su inclusión laboral. Esto representa que las PeSD puedan tener ocupaciones significativas para sus vidas, aunque las experiencias de inclusión en educación superior en Chile son bajas (Palma, Soto, Barría, Lucero, Mella, Santana y Seguel, 2016). Se identifica que el 9,1% de las PeSD tenían en 2015 educación superior completa en contraste con el 20% del resto de la población (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

En cuanto a la inclusión de las PeSD en la educación media en Chile el Senadis (2016) ha estimado que el 12% asistía en comparación con el 25,3% de la población sin discapacidad, con una tasa neta del 49,9% y 82% respectivamente. El porcentaje de inclusión educativa es del 96% de las personas con discapacidad en comparación con el 98,4 de la población en general de 4 – 17 años<sup>16</sup>. En cuanto a la escolarización de la población adulta con discapacidad se estima que el 14,7% tuvo educación media incompleta y 23,4% educación media completa en contraste con la población sin discapacidad que tiene el 14% y el 29,2% respectivamente. Pareciera darse una desproporción en la inclusión en cuanto a la terminación de la educación media (Senadis, 2016, p. 117-130).

En estos datos no se discrimina por tipo de discapacidad lo que dificulta referir la situación de las PeSD intelectual. Sólo se refiere que el 21,5% de los niños, niñas y jóvenes que presentan una condición de discapacidad permanente corresponde a discapacidad intelectual, aproximadamente 49,520. En cuanto al porcentaje de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) reportados en 2016 el 21,8 se reconocía con discapacidad intelectual de un total de 314.322. Del total con NEE los que asistían a la educación media representaban el 18%, entre los cuales fue común la asistencia a la enseñanza humanista-científica (11%) que a la enseñanza técnico-profesional (7%) (Ministerio de Educación, 2018, p. 79–81).

Por su parte, en el reciente estudio de *Evidencias, Estudio sobre trayectorias educativas y laborales de estudiantes de educación media técnico-profesional* (Ministerio de Educación, 2020), que recoge información y hace un análisis importante sobre este aspecto, en cuanto a los jóvenes que ingresaron y egresaron de esta modalidad educativa entre 2008 y 2018, no se incluyó la variable discapacidad para reconocer la trayectoria particular de este grupo en la

---

<sup>16</sup> Al 2015 se estimaba que había en Chile 2'836.818 personas con discapacidad de las cuales 229.904 estaban entre los 2 y 17 años. Con una prevalencia de discapacidad del 5,8% con relación al mismo tramo de edad sin discapacidad y el 8,1% con relación al total de población con discapacidad.

educación media y que aportaría a la comprensión como antesala a la inclusión laboral o el ingreso a la educación superior.

Ante lo anterior, se reconoce que Chile avanza en un proceso de transformación educativa para la inclusión con la Ley 20.845 de 2015 de inclusión educativa, la Ley 20.093 de desarrollo docente, el Decreto 83 de 2015 y las políticas educativas nacionales que integran el tema de inclusión como la Política de Convivencia Escolar, el Plan Formación Ciudadana y la Política de Participación de las Familias.

En este contexto, el cambio de la perspectiva de integración por inclusión educativa a partir de 2016 con la entrada en vigor de la nueva normativa es reciente y con los respectivos cambios estructurales en proceso. En este sentido, se presenta en la Tabla 21 la normativa y política en educación media y los lineamientos para PeSD intelectual.

Tabla 21.

*Normativa y políticas de educación media y lineamientos para personas en situación de discapacidad intelectual*

<b>Normativa /Política</b>	<b>Descripción</b>	<b>Lineamientos para PeSD intelectual</b>
DFL 2 de 2010 – Texto refundido de la Ley General de Educación (Antes Ley 20.370 de 2009)	Artículo N° 20, Título I de la Ley General de Educación, la <b>Educación Media</b> “es el nivel educacional que atiende a la población escolar que haya finalizado el nivel de educación básica y tiene por finalidad procurar que cada alumno expanda y profundice su formación general y desarrolle los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan ejercer una ciudadanía activa e integrarse a la sociedad, los cuales son definidos por las bases curriculares que se determinen en conformidad con esta ley. Este nivel educativo ofrece una formación general común y formaciones	Programa de Integración Escolar – PIE <sup>17</sup> . Las opciones de integración escolar que establece el Artículo N° 12 del Decreto Supremo N° 1 de 1998 son las siguientes:  - Opción 1: El alumno o la alumna asiste a todas las actividades del curso común y recibe atención de profesionales especialistas, docentes o no docentes en el “Aula de Recursos” en forma complementaria.  - Opción 2: El alumno asiste a todas las actividades del curso común, excepto a

<sup>17</sup> El PIE se financia con recursos de apoyo a la inclusión para población con Necesidades Educativas Especiales (NEE), con las correspondientes diferencias entre las escuelas de educación especial y las de integración municipales, subvencionadas y privadas.

Normativa /Política	Descripción	Lineamientos para PeSD intelectual
	<p>diferenciadas. Estas son la humanista-científica, técnico-profesional y artística, u otras que se podrán determinar por medio de las referidas bases curriculares”</p> <p>La formación técnica-profesional cobija las especialidades de comercial, industrial, técnica, agrícola, marítima y artística</p>	<p>aquellas áreas o subsectores en que requiera de mayor apoyo, las que deberán ser realizadas en el “Aula de Recursos”.</p> <p>- Opción 3: Asiste en la misma proporción de tiempo al “Aula de Recursos” y al aula común. Pueden existir objetivos educacionales comunes para alumnos y alumnas con o sin discapacidad</p> <p>- Opción 4: Asiste a todas las actividades en el “Aula de Recursos” y comparte con los alumnos y las alumnas del establecimiento común, en recreos, actos o ceremonias oficiales del establecimiento o de la localidad, y actividades extraescolares en general. Esto representa una opción de integración física o funcional.</p>
Ley 20.845 del 08 de junio de 2015	Ley de Inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciban aportes del estado.	<p>Entró en vigor a partir del 01 de marzo de 2016.</p> <p>Modifica en muchos aspectos la Ley General de Educación como,</p> <p>Artículo 3°, letra k) “Integración e inclusión. El sistema propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los estudiantes”.</p> <p>Artículo 4°, “Es deber del Estado propender a asegurar a todas las personas una educación inclusiva de calidad.” y “debiendo el Estado financiar un sistema gratuito destinado a asegurar un acceso equitativo, inclusivo y sin discriminaciones arbitrarias”</p>
Política Nacional para la Inclusión Social de las personas con Discapacidad 2013 - 2022	Propone en Capacitación e Inclusión Laboral el objetivo de “Propender al acceso de la población con discapacidad en edad de trabajar al mercado laboral, en condiciones de inclusión y equidad, a partir de programas de formación para el trabajo y apoyo a la permanencia en el trabajo, incentivos a la contratación, apoyo de emprendimientos productivos y la certificación de la inclusión laboral en espacios públicos y privados”.	<p>En el ítem d) de Capacitación e Inclusión Laboral</p> <p>“Facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, a partir de los distintos niveles y modalidades educativas con que cuenta el país”</p>

*Nota.* Elaboración propia con soporte de Revisión en la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile tema discapacidad a 2020.

A partir de la información reportada sobre la reciente normativa y políticas de inclusión escolar se puede afirmar que, la educación media en proceso de transformación, poco se ajusta a las necesidades de inclusión de las personas con discapacidad intelectual y se sitúa más como integración y segregación aún, al no explicitar la participación de los estudiantes en el currículo común. Dado que no se refiere explícitamente al cómo de la inclusión escolar en general, por tanto, no a la educación media con fines de inclusión laboral efectiva para las PeSDI<sup>18</sup>.

Aunque, se reconoce documentos como los lineamientos de flexibilidad curricular (2009) que se centran en lo académico, objetivos y evaluación en todos los niveles; y el compilado de documentos de apoyo al PIE disponible en el apartado de Educación Especial del Ministerio de Educación. En el compilado se refiere, por un lado, a la flexibilidad para la participación a un currículo común, y por otro lado a lo técnico-administrativo para el PIE en las instituciones educativas en cuanto a identificación y registro de estudiantes con NEE y personal de apoyo. Así, lo que se ha regulado con la normativa es el derecho al acceso y la gratuidad, y con la documentación técnica que los estudiantes accedan a saberes de un currículo común, por tanto, a la normalización, y recientemente a la validación de sus estudios, es decir, a tener una certificación de estudios.

Para finalizar, como apoyo a la vida adulta el Servicio Nacional de la Discapacidad – Senadis- cuenta con el programa de Tránsito a la Vida Independiente con un enfoque centrado en la persona, el cual inició en 2016 y los bienes y servicios que provee son:

Servicios de apoyo de cuidado y asistencia: son los apoyos que requiere una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria, como por ejemplo alimentarse, vestirse o asearse, de forma más autónoma. Dependiendo de las necesidades y preferencias

---

<sup>18</sup> En la página de Currículum Nacional del Gobierno de Chile, se identificó por rastreo el documento de la asignatura Inserción Laboral, de educación media, que está destinada a la educación de adultos y que en los contenidos contempla legislación laboral, aspectos de prevención de riesgos laborales y capacidades de emprendimiento. Contenidos que se podrían relacionar con habilidades funcionales para personas con discapacidad. <https://www.curriculumnacional.cl/614/w3-propertyvalue-118602.html>\*



personales. Estos apoyos pueden ser proporcionados a través de un asistente personal o un asistente de traslado, entre otros.

Servicios de apoyo de Intermediación: son los apoyos que requiere una persona con discapacidad para participar en el entorno social, laboral, educacional, entre otros. Por ejemplo, intérpretes de lengua de señas, intermediadores laborales, asistentes para la educación entre otros.

Adaptaciones del entorno habitual en el que la persona desarrolla sus actividades. Por ejemplo: ensanchamiento de puertas, construcción de rampas, adaptación de baños, entre otros. (página web Senadis, 2020)

Se identifica para 2016 la adjudicación de los servicios y bienes a 27 organizaciones o colectivos de discapacidad y 13 a personas individuales para un periodo de tres años. Y se esperaba nueva convocatoria para 2019, pero no se reporta información de cobertura e impacto de las acciones que pudiera ayudar a identificar cómo se realiza y los logros en la vida de las PeSD intelectual, particularmente.

### **5.2.2 Facilitación de la inclusión sociolaboral en Chile según políticas sociales y desarrollo normativo**

La inclusión social es posible según el grado de desarrollo de las políticas para este fin y la participación de las personas con discapacidad. Actualmente en Chile se desarrolla la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013 – 2022, que pareciera desactualizada, aunque ha impulsado importantes movimientos normativos que se han dado sobre todo con la ley de inclusión laboral. En la revisión no se logra ubicar un informe que dé cuenta de la implementación de la política al momento con relación a los lineamientos estratégicos que estableció para la inclusión laboral (2013).

Por su parte el Plan del Gobierno de Chile 2018 – 2022 (Gobierno de Chile, 2018) contempla, en la línea estratégica *un Chile justo y solidario para caminar juntos* en la que se concentran las poblaciones en riesgo o desventaja social, el programa *una sociedad inclusiva con las*

*personas con discapacidad.* El programa tiene como propósito “promover el desarrollo integral de las personas con discapacidad en todos los ámbitos y etapas del ciclo vital, de manera que puedan concretar una efectiva inclusión social” (Gobierno de Chile, 2018, p. 119). En cuanto a lo relacionado con la inclusión laboral se propone que se “fortalecerá la red de Centros de Día y Apoyo a la Vida Independiente”, crear el Sello Chile Inclusivo en educación y

Fomentar un mercado laboral inclusivo para las personas con discapacidad, incluyendo a los cuidadores en la cuota de la nueva Ley de Inclusión Laboral, facilitando el acceso a los sistemas de capacitación de SENCE y estableciendo mecanismos que permitan compatibilizar el trabajo y las terapias de rehabilitación.

Perfeccionar la legislación de seguridad social para las personas con discapacidad, de forma que los jóvenes con discapacidad no pierdan los beneficios de su plan de salud familiar por el hecho de trabajar. También se flexibilizarán los requisitos para mantener el derecho al Pilar Solidario en el caso de quienes opten por trabajar (Gobierno de Chile, 2018, p. 120)

Con este plan se identifica una apuesta por la inclusión, aunque con poca explicación sobre los medios para su alcance. Y en la rendición de cuentas de 2019 no se hace referencia directa a la población con discapacidad. Al respecto la rendición de cuentas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2019) da luz sobre el énfasis de la política en cuanto a inclusión laboral,

Utilizando los datos de la Base del Seguro de Cesantía a diciembre del 2019 y los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, se encuentra que, del total de seis mil setecientos treinta y dos empresas cotizantes al Seguro de Cesantía con más de 100 trabajadores, cuatro mil doscientas cuatro empresas han cumplido con lo establecido por la Ley N° 21.015 de Inclusión, representando un 62,4 por ciento del total de empresas. Dentro de las empresas que han cumplido la ley, tres mil setecientos cincuenta y un mil lo han hecho mediante la contratación directa de gente con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, representando un 89,2 por ciento de estas empresas, mientras que las otras 453 han optado por alguna de las medidas alternativas, es decir, contratos de prestación de servicios y/o donaciones, representando el 10,8 por ciento del total (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 14)

Además, refiere que como incentivo simbólico a la inclusión realizada por las empresas la Subsecretaría del Trabajo entrega el premio de inclusión laboral

a todas aquellas empresas que, más que cumplir con la cuota que mandata la Ley N° 21.015, implementaron buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, entregando empleos de calidad y acordes a las competencias y habilidades de quienes contratan (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 35).

Así mismo, en la citada rendición de cuentas se indican acciones del Departamento de Diálogo Social garantizando la participación intersectorial y de los trabajadores, aunque no especifica la participación de las PeSD que trabajan. Por su parte, en la conformación del Consejo de la Sociedad Civil de la Subsecretaría del trabajo se refiere que hay representación de las personas con discapacidad con la participación de la Fundación Descúbreme<sup>19</sup> que lidera procesos de inclusión de PeSD intelectual en Chile. A partir de esto hay que considerar que es una organización para personas con discapacidad y aunque representa intereses de este colectivo no es su voz directa.

La rendición resalta que para el 2020, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE- inició el programa de capacitación para personas con discapacidad, *Fórmate para el Trabajo* que retoma el anterior de *Más capaz, personas con discapacidad* de la administración anterior. Con una cobertura de 2300 cupos tiene como objetivo,

impulsar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante un proceso formativo que entregue conocimientos técnicos y competencias prácticas relacionadas con distintos oficios y desarrollen habilidades personales para el mundo del trabajo, siendo su principal característica la accesibilidad universal, permitiendo con esto que puedan postular a dicho programa personas con cualquier tipo de discapacidad (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 40).

---

<sup>19</sup> La Fundación además hace parte del Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril – Sofofa- y de la Contraloría General de la República, lo que le da un posicionamiento e incidencia en el tema de discapacidad intelectual y del desarrollo.

También, informa que para 2019 se crea la Comisión Temática de Discapacidad adscrita al Consejo Superior Laboral para trabajar en las brechas de la ley de inclusión laboral en Chile e inicia con el desarrollo de un manual que guíe la contratación de personas con discapacidad. Con lo cual se deja entrever que actualmente la contratación, aunque se ha favorecido con las políticas y la nueva normativa en inclusión no cuenta con lineamientos técnicos y de procedimientos para su realización y que por lo pronto se hace con énfasis como ley de cuotas donde las empresas son las encargadas de las etapas de entrevistas, pruebas técnicas y selección final. Así, refiere que el manual por el momento busca incorporar

un decálogo de buenas prácticas inclusivas que regulan todo lo que dice relación con el intercontractual al que se enfrentan las personas con discapacidad e incluso hace referencia a ciertas recomendaciones que deben tener presente los empleadores en lo relativo al outplacement (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 40).

A la par con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social el Ministerio de Salud a través del Servicio Nacional de Discapacidad -Senadis-, de carácter descentralizado y descentrado, realiza acciones de apoyo a la inclusión laboral a través de las líneas de acción de trabajo dependiente y trabajo independiente. En el trabajo dependiente se enfoca en: a) mercado regular con la participación y colaboración en las redes de organizaciones públicas y privadas para generar nuevos puestos de trabajo o empleos para personas con discapacidad. Y b) actividades asociativas con la entrega de recursos por convocatoria a Talleres Protegidos del Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (Fonapi) para contribuir al financiamiento parcial o total de proyectos que requieran insumos, mejorar estrategias comerciales o asesoría en gestión para hacerlos sustentables en el tiempo. En el trabajo independiente apoya con recursos para proyectos de generación de ingresos autónomos por parte de las personas con discapacidad. (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2020). Ante esto no se identifica información sobre la cobertura e impacto de las iniciativas a la política de apoyo a la inclusión laboral llevadas a cabo por Senadis.

Retomando el informe de rendición de cuentas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reseñan acciones de protección social con pensiones solidarias de invalidez para personas con enfermedades o discapacidad, según “Superintendencia de Pensiones, durante diciembre

de 2019 se pagaron 181 mil 957 Pensiones Básicas Solidarias de Invalidez y 68 mil 332 Aportes Previsional Solidario de Invalidez” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 16). Cabe explicar que el régimen pensional en Chile está a cargo de Administradoras de Fondos de Pensiones -AFP- particulares donde la capitalización es plena, pero individual lo que implica que haya sistema de ahorro obligatorio mientras se labora para el retiro, esto le permitirá comprar a la persona una prestación vitalicia o temporal.

Este sistema no cubre contingencias por lo cual las personas deben tener seguros complementarios por invalidez y muerte, en este panorama se hace la entrega de pensiones básicas solidarias de invalidez como respuesta de compensación a que los riesgos los asume el mismo trabajador, aunque la pensión de solidaridad sólo se entrega a quien esté afiliado a una AFP. Martínez (2019) afirma sobre el sistema pensional de Chile junto con el de Brasil “que se ubican entre los de mayor grado relativo de desarrollo en la región” (p. 150). Esto por su cobertura, pues son los países con mayor porcentaje de población con cubrimiento pensional.

Para finalizar, como política de protección social se da subsidio de solidaridad a personas con discapacidad mental menores de 18 años, Artículo 35 de la Ley N° 20.255. Para acceder al subsidio el menor debe carecer de recursos y una discapacidad de al menos un tercio que impida la capacidad de inclusión educativa, laboral y social (Artículo 2° de la Ley N° 18.600). La valoración se realiza por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y se debe contar con el Registro Nacional de Discapacidad ante Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCeI).

#### **5.2.2.1 Ley de inclusión laboral en Chile**

El Ministerio de Desarrollo Social de Chile indica que la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene la finalidad de mejorar “la experiencia y acceso al mundo del trabajo de las Personas

con discapacidad a través del alza de los salarios y un sistema de cuotas, tanto en las empresas privadas como públicas” (Senadis, 2017, p. 28).

Esta ley está vigente desde el 01 de abril del año 2018 para todas las empresas públicas y privadas y organismos del Estado que posean una cantidad igual o superior a 200 trabajadores. En el año 2019 la Ley se comenzó a aplicar para organizaciones de entre 100 y 199 trabajadores. En el artículo 2 se ratifica la obligatoriedad de prohibición de todo acto de discriminación que afecte la igualdad de oportunidades para optar o ejercer labores en un empleo, caracterizado por exclusiones o restricciones motivado a diferencias de todo tipo, incluyendo la discapacidad, características personales, socioeconómicas, religiosas, políticas, de identidad de género, entre otras.

La ley de inclusión laboral se realiza a partir de desarrollo y modificaciones realizadas al Artículo 45 de la ley N° 20.422 que dicta las normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad la cual era general (Mayorga & Salgado, 2018). Además de ello, establece un nuevo capítulo en el Código del Trabajo sobre la inclusión de las personas con estas características.

Este último es quizás uno de los cambios relevantes, considerando que en el mismo se establece, en su Artículo 3, que las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores al menos el 1% de ellos deben ser personas con discapacidad o que sean acreedoras en el futuro de una pensión por invalidez. Agrega, con el Artículo 1, inciso 2, que “las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley” para la aplicación como inclusión laboral (Congreso Nacional de Chile, 2020). Las normas y procedimientos para dicha certificación se encuentran establecida en la ley 20.422, artículo 13 que dicta lo siguiente:

Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad. El proceso de calificación de

la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada. Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo con la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas. La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez. La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo (Congreso Nacional de Chile, 2020).

Esto quiere decir, que es un externo a las empresas quien asume las responsabilidades de evaluar y dar la certificación a las personas con discapacidad como una forma de garantía y regulación. Ante este panorama se estima que “a diciembre de 2019, solo 376.329 personas han realizado su proceso de calificación y certificación, lo que equivale a un 13,3% del total nacional de personas con discapacidad” (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, marzo de 2020) y por tanto tienen credencial o certificado de discapacidad que les permite acceder a beneficios, entre ellos inclusión laboral. El registro se hace ante el SRCeI e indica el nombre completo, fecha de nacimiento, registro único nacional, tipo de discapacidad, grado, y número del dictamen de la COMPIN.

Se estableció en el mismo artículo 13 de la ley de inclusión laboral e inciso que en el caso de que las instituciones no puedan cumplir con lo establecido en la Ley, se debe justificar adecuadamente las razones y exponerlas ante la Dirección Nacional del Servicio Civil y Servicio Nacional de Discapacidad. Únicamente se consideran motivos válidos, lo relacionado a “la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos” (Congreso Nacional de Chile, 2020). Esto se complementa con el Artículo 3 que establece para las empresas que por justificadas y aprobadas razones no puedan cumplir de manera parcial o total con lo establecido en la ley deben cumplir con una serie de medidas compensatorias, como efectuar donaciones y

establecer vínculos o contratos con empresas en las cuales se encuentren empleadas personas con discapacidad.

En el artículo 4, de la ley en mención, se indica el deber de evaluar la implementación cada cuatro años con cargo a los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social. Esto es importante, pues se puede hacer seguimiento al desarrollo de políticas, programas y de más acciones soportadas en la Ley, así como revisar su efectividad en cuanto al propósito que busca y de llegar a ser necesario realizar modificaciones pertinentes.

Para la puesta en marcha de la ley se cuenta con los siguientes instrumentos,

- Reglamentos para el sector privado y público del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para la ejecución de lo dispuesto en el artículo primero de la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Y reglamenta el Artículo 45 de la Ley 20.422. Establece la selección preferente de personas con discapacidad; la mantención y contratación de personas con discapacidad o asinatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- Protocolo de Inclusión Laboral para los procesos de reclutamiento y selección, inducción, capacitación, gestión de desempeño y egreso de la Subsecretaría del Trabajo. Resolución 18 de 2019 de la Subsecretaría del Trabajo. Protocolo que aplica sólo para la entidad, no obstante, establece un modelo que se puede extender a otras áreas de lo público y sector privado.

En cuanto a los instrumentos de sanción por no cumplimiento de la Ley de inclusión laboral se ha expresado que las sanciones parecieran incentivar su pago y no la contratación efectiva de PeSD por representar un costo menor, sobre todo para empresas de cientos y miles de trabajadores que tienen una sanción de 60 UTM, aproximadamente \$2,910.180. Con estos esquemas de sanción se estima que es un 50% más barato pagar la multa que contratar o las alternativas de pensión solidaria y donación. Al largo plazo se espera que no afecte o reduzcan los puestos de trabajo para PeSD (La Tercera y El Mostrador, mayo de 2019).



Para cerrar, es oportuno tomar en consideración el análisis realizado por Medel <sup>20</sup> quien expone que según los actores sociales “el beneficio más directo de la ley es la creación de nuevos puestos de trabajo para personas con Discapacidad” (Mendel, 2018, p. 4). Por tanto, se refleja en el aumento de las cifras de empleo, la cual obtuvo un aumento significativo según la infografía publicada por la Dirección del Trabajo que reporta 9.211 PeSD con contratos de trabajo en 2017 y 10.632 a mayo de 2019, sin contar el número de pensiones solidarias de invalidez y las medidas alternativas que aumentan los indicadores de inclusión laboral<sup>21</sup>. Aunque, no se debe descartar hacer un análisis de los efectos de la discriminación positiva, que indica la normativa de cuotas y la necesaria certificación de la discapacidad, a la luz de la normativa antidiscriminación, los tipos de puestos de trabajo dados a PeSD, así como las políticas sociales y de empleo de manera que se pueda tener enfoques amplios en inclusión y no discriminación y los efectos de una y otra para el caso de Chile (Fuchs, 2014).

#### **5.2.2.2 Políticas empresariales, beneficios y barreras para la inclusión sociolaboral**

La incorporación al sector laboral es una circunstancia decisiva para lograr la integración a la sociedad de las personas con discapacidad, para lo cual se requiere acciones del Estado con incentivos al sector productivo, promulgando leyes y estableciendo reglamentos que permitan la participación de este segmento de la población como se describió antes. En términos generales contar con una legislación inclusiva que favorezca a las partes y contribuya al desarrollo económico y social de país. En palabras de Fuchs

La no integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo causa costos para la economía y desventajas sociales para las personas concernidas. Reduce el suministro

---

<sup>20</sup> Al momento de entregar la presente investigación se conoció *El informe de evaluación sobre la implementación de la Ley N° 21.015, incentiva inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*, del 16 de junio de 2021, realizado por Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y el Ministerio de Hacienda.

<sup>21</sup> Para una información detallada de las condiciones laborales de las personas con discapacidad en lo laboral antes de la ley de inclusión se recomienda Revisar: Servicio Nacional de la Discapacidad. (2017). *Discapacidad y Trabajo: Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile*. Departamento de Estudios. Disponible en [www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl).

efectivo de trabajadores y al mismo tiempo aumenta el gasto en transferencias sociales representando una carga para las finanzas públicas. (Fuchs, 2014, p.114)

El autor destaca las desventajas de la no incorporación al mercado laboral de las PeSD, lo que representa un costo social que asumen las mismas personas en cuanto a precarización de sus condiciones y el conjunto de la sociedad que limita su desarrollo y debe compensar solidariamente las carencias de esta población, por riesgo o desventaja social. Abocarse a la búsqueda de soluciones a través de mecanismos, normativas, programas de capacitación y legislaciones garantizaría no solo la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sino que se traduce en beneficios para la sociedad y la economía del país.

En este marco es necesario revisar tres aspectos: a) las políticas empresariales de inclusión en cuanto a los procesos y procedimientos de reclutamiento y selección, inducción, capacitación, gestión de desempeño o calidad laboral, mantenimiento del trabajo y egreso de ser necesario; b) los beneficios de derivados de la contratación de PeSD y c) las limitaciones o barreras para la inclusión laboral.

#### ***5.2.2.2.1 Políticas empresariales de diversidad e inclusión***

Como ya se mencionó antes las empresas privadas en Chile tienen un reglamento a seguir para cumplir con las cuotas de inclusión según el número de trabajadores que tengan. Ahora bien, es necesario poder mostrar la manera en que se compagina esta normativa en el sector empresarial para generar las vacantes o puestos de trabajo y contratar a las personas. Este como debe darse desde el enfoque de derechos humanos como una medida de responsabilidad empresarial para la equidad e igualdad que deben cumplir las empresas por encima de la producción y rentabilidad, aunque no en detrimento de esta, ante lo cual se requiere un llamado de urgencia a que se haga efectivamente (Guillén, Contreras y Pino, 2009; Zondek, 2015). Esto quiere decir que las empresas no pueden en el desarrollo de sus actividades cometer actos que atenten contra la dignidad humana como la discriminación debido a la discapacidad, lo que implica un deber moral el incluir.

Aunque, las empresas en Chile no promulguen directamente una política empresarial de derechos humanos están reglamentadas sanciones en caso de discriminación según disposiciones constitucionales (Art. 19, Numeral 16, inciso 3) y retomados en el Código del Trabajo y sus reformas, como la Ley 20.940, vigente a partir del primero de abril de 2017, que amplió la lista de actos de discriminación arbitraria, contenidos en el Art. 2° del Código del Trabajo. Así la nueva lista expresa,

raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Ley 20.940, 2016, Art. 2).

Al respecto Amis (2011) presenta el texto *Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos. Guía para las Empresas* con el apoyo de la Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas. Este texto presenta un modelo y explicaciones de los pasos para su desarrollo, cabe resaltar el énfasis que se hace para el autoconocimiento de la empresa y las alternativas que da y los ejemplos para proceder en una política de derechos humanos. Que en el caso de discapacidad serían políticas inclusivas con principios de igualdad y no discriminación, entre otros.

Las políticas empresariales se definen como declaraciones que hacen las instituciones en el marco de la planeación estratégica que atraviesan la misión, visión, principios, valores, objetivos estratégicos y formas de hacer en toda la empresa o por áreas para determinar la manera en que se toman decisiones según un lineamiento que se adopte. De los más usados son los relacionados con calidad, excelencia y experiencia, entre otros muchos.

Las políticas empresariales son generales, por dependencias o departamentos y específicas según procesos (calidad, medioambiente, salud y seguridad en el trabajo y gerencia). Así, decir que una política empresarial es inclusiva implica que las decisiones que se tomen siguen un modelo de respeto por la diversidad en cada momento o proceso. Este tipo de políticas son generales y ayudan a que las PeSD que van a ingresar, u otros grupos identificados en

riesgo o desventaja sociocultural, tengan un ambiente y condiciones más favorables en cada una de las etapas para su vinculación e instalación en el puesto de trabajo. Las condiciones obedecen a que el personal está sensibilizado, tiene formación sobre diversidad, hay puestos de trabajo adaptados o rutas y procesos para su adaptación. Se destaca de las políticas tener un mecanismo de seguimiento y reporte con la consecuente acción de mejora lo que asegura tener información sobre procesos de inclusión y las claves de éxito, así como los ajustes que deben hacer las empresas y que quedan registrados (Organización Internacional del Trabajo, 2013a).

En Chile a partir de 2015 con la creación de la Red de Empresas Inclusivas – ReIN- se da un impulso importante para el desarrollo de políticas empresariales con relación a la inclusión en discapacidad. La red cuenta con más de 40 empresas asociadas de todos los sectores productivos y expone en su página nueve políticas inclusivas. Entre los elementos que se enfatiza debe tener una política inclusiva se extrae de las políticas presentadas en la ReIN lo siguiente:

- Principios y objetivos que se soportan en la normativa nacional e internacional de no discriminación
- Procesos para atraer, retener y potenciar (seguimiento laboral y valoración de desempeño, calidad de vida laboral, clima organizacional)
- Actualización en temas y prácticas para acoger la diversidad
- Uso de lenguaje inclusivo
- Ajustes razonables (valoración accesibilidad, infraestructura con diseño universal, análisis del puesto de trabajo, perfil ocupacional, entrevistas a profundidad y por competencias, horarios y actividades según necesidades de las personas)
- Mecanismos o canales de denuncia sobre discriminación
- Protocolos de vinculación y desvinculación
- Convenios de colaboración, trabajo en red.
- Ética y confidencialidad (ReIn, 2020)

Algunas de estas políticas incluso refieren modelos de diversidad o inclusión empresarial y una correlación con políticas de sustentabilidad. Se ha de mencionar que las políticas de inclusión hacen parte del grupo denominado Responsabilidad Social Empresarial -RSE- que

incluyen en su quehacer lucrativo directrices de respeto por valores o principios éticos, las personas y su diversidad, las comunidades donde desarrollan las actividades y el medio ambiente. Para el 2013 ya se consideraba a Chile como un país pinero en Sur América en Responsabilidad Social Empresarial (Posada, 2013).

Para este mismo año se reconoce la publicación de una guía para empresas hecha por el Centro de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Febril (Sofofa)<sup>22</sup> y la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, *Empresa inclusiva, Guía para la contratación de personas con discapacidad*. La guía explica de forma sencilla pasos para la inclusión laboral, a los que se han sumado otras propuestas para una visión amplia de lo que se requiere hacer para facilitar el proceso inclusivo. En este sentido se distinguen las siguientes etapas o procesos para la inclusión efectiva: sensibilización a empresa y PeSD; contacto y compromiso inicial; análisis de la actividad laboral y el puesto de trabajo; evaluación laboral (perfil de desempeño ocupacional); establecimiento de la oferta-demanda de empleo (generación de puestos de trabajo y procesos de selección); capacitación (inducción a la actividad laboral y puesto); colocación o incorporación; seguimiento y evaluación para cerrar el proceso (Organización Internacional del Trabajo, 2013a; Zondek, 2015). Según se requiera se hará necesario incluir un proceso de apoyos para mantener y estabilizarse en el trabajo al mediano y largo plazo. Pasos similares se expresan en las políticas de inclusión más recientes presentadas antes de la ley de inclusión y con un mayor desarrollo posterior a esta, al ajustarse a la normativa actual.

De esta manera, las políticas empresariales de diversidad e inclusión posicionan el tema de los necesarios ajustes que se deben hacer en las empresas y responden a la complejidad y las dinámicas particulares que demanda la inclusión para las personas con discapacidad, más allá de la ley de cuotas de contratación promulgada en la actual normativa de inclusión laboral en

---

<sup>22</sup> El Centro de Discapacidad es una organización que desde el año 1992 trabaja para identificar y estimular oportunidades de integración socio-laboral en Chile para las personas con discapacidad (PcD). Para hacer esto, coordinamos un trabajo que convoca a las empresas, a la sociedad civil y al Estado, el cual se ve reflejado en la conformación de tres instituciones claves del centro: Comité de Inclusión Laboral (CIL), la Red de Empresas Inclusivas (REIN) y el Comité de Consejos Comunales de Discapacidad (CCD). Es un área de responsabilidad social de Sofofa como entidad gremial que agrupa empresas y gremios vinculados al sector industrial en Chile.

Chile. Sistema de cuotas que se posiciona similar a la mayoría de países de la Unión Europea, aunque por debajo de los porcentajes de éstos que van entre el 2% y 7%, para Chile es del 1% (Fuchs, 2014).

Para finalizar, las mutuales de salud y seguridad en el trabajo tienen un rol importante en las políticas empresariales, ya sean inclusivas o no, pues acompañan a las empresas en las acciones de promoción y prevención de riesgos laborales, además de acompañar las licencias y reincorporaciones cuando se presentan accidentes o enfermedad laboral. Una acción directa para facilitar la inclusión de PeSD con seguridad es el desarrollo de lineamientos a seguir por parte de las empresas siguiendo las diferencias de cada colectivo. Diferencias representadas según sea discapacidad visual, auditiva, de movilidad o intelectual considerando la evaluación y medición de riesgos para decidir acciones de protección específica sobre la persona, los materiales, herramientas, maquinaria y el entorno.

Un ejemplo es la publicación de la Cámara Chilena de la Construcción – CChC- y Mutual de Seguridad que presenta un modelo de inclusión laboral en el sector de la construcción. Este modelo parte del proyecto impulsado por la mutual, *Modelo de inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad para empresas de la construcción*, el cual se ejecutó en 2018 con la colaboración de 30 empresas y 1.300 colaboradores de siete regiones del país (Mutual de Seguridad Cámara Chilena de Construcción, 2019). El modelo se presenta en el documento *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el rubro de la construcción*. Documento que explica consideraciones de seguridad en las personas, entorno y maquinaria para la prevención de riesgos laborales al contratar personas con discapacidad en este sector productivo.

#### ***5.2.2.2 Beneficios de la inclusión sociolaboral***

Los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad se pueden describir en lo económico, sociocultural o simbólico para la empresa, las PeSD y sus familias. La

OCDE ha referido que la inclusión de las PeSD trae beneficios significativos, pues incrementa la tasa de empleo, reduce el gasto público y aumenta los ingresos de quienes quieren trabajar (OECD, 2010). Ante este marco se considera que el mayor beneficio a nivel social es el cambio de imaginarios y prácticas negativos para acoger la diversidad lo que permite relaciones de interacción simétricas, de igualdad y no discriminación.

A nivel macroeconómico se debe considerar la fuerza de trabajo del país como el factor más importante a nivel productivo. Esta fuerza se distribuye entre la población económicamente activa (18 años y más), desocupada e inactiva. El Senadis (2016) en Chile para el 2015 estimaba que la tasa de ocupación de PeSD era del 39,3% y del resto de la población del 63,9%; la tasa de inactivos del 57,2 en contraste con el 31% del resto y la de desocupados del 3,6% en comparación con 5,1%<sup>23</sup>. En todas, las tasas las PeSD están por debajo del resto de la población como fuerza de trabajo, la brecha es significativamente más amplia al referirse a personas con discapacidades severas donde la ocupación se cifra en un 21,8% y la inactividad en un 75,7% (Senadis, 2016). Al traducir estas diferencias porcentuales a pesos chilenos con relación al producto interno bruto (PIB) el costo de la inactividad laboral de PeSD es considerable. A esto se suma el aumento del gasto público de inversión social, la reducción o estancamiento de la mano de obra y las desventajas para el bienestar de las PeSD lo que aumenta el riesgo de pobreza para ellas (Fuchs, 2014).

La inclusión laboral de las PeSD se ha asociado a beneficios para las empresas con apoyos económicos en formato de subvenciones o subsidios con cargo al Estado, o con excepciones tributarias. Ante este entendido, debe ser posible cuantificar los costos de la inclusión y correlacionar con los apoyos económicos por la contratación de PeSD (Guillén, Contreras y Pino, 2009). En Chile la ley de inclusión laboral no contempla incentivos económicos, subvenciones, subsidios o bonificaciones directas o indirectas para las empresas que contraten por el contrario es una ley de carácter obligante.

---

<sup>23</sup> Para referencia de los porcentajes: N PeSD general = 2'604.362; N PeSD severa = 1.080.823 y N resto de la población= 10'413.776 (Senadis, 2016).

Aunque, establece que cuando la empresa no pueda, con justa causa contratar directamente PeSD y no tenga contratos con empresas que lo hagan, deberá hacer una donación según lo dispuesto en la Ley 19.885. Al respecto, la

Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del Decreto Ley N° 8 veinticuatro, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal. No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta Ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10. (López, 2018, p. 30)

En este sentido, lo que se hace es no aplicar impuesto a la renta a los montos de las donaciones que deberán hacerse a fundaciones u organizaciones de discapacidad que cumplan con los requisitos exigidos por la ley y se encuentren registradas para acceder a las donaciones.

No todos los beneficios son monetarios también se ha reportado que las empresas refieren beneficios en lo simbólico como efectos motivadores; mejoras en el clima laboral; aumento de la reputación y a mediano y largo plazo mayor productividad con el desarrollo de experiencia y capacidades de inclusión, valoración del rol de trabajador de la PeSD (Guillén, Contreras y Pino, 2009; OIT, 2013b).

En cuanto a beneficios sociales para PeSD y familias, la OIT (2013b) y Zondek (2015) han reportado que la inclusión impacta directamente en el aumento de recursos a nivel individual y familiar; mejora en los niveles de autonomía y autovaloración personal, además de beneficios en seguridad social. En cuanto a la familia se libera esfuerzos, tiempo y recursos destinados a la manutención y cuidado de la PeSD (Organización Internacional del Trabajo, 2013b; Zondek, 2015).

Los servicios de intermediación laboral, representados en organizaciones de y para personas con discapacidad y programas estatales, traen emparejados beneficios, según el Banco Interamericano de Desarrollo -BID-, como: “reducir el desempleo y la rotación en el empleo a corto plazo, aumentar la productividad, mejorar la movilidad laboral, mejorar el bienestar social, aumentar la transparencia del mercado de trabajo y reducir la discriminación” (Zondek, 2015). Es decir, que logran dar respuestas en oferta y demanda de empleo para las



PeSD y las empresas al tener conocimiento tanto del mercado laboral como de la calificación-cualificación de las personas a incluir.

### ***5.2.2.2.3 Barreras para la inclusión sociolaboral***

Una de las mayores barreras para la inclusión laboral por parte de las empresas se presenta en los costos debido a las medidas de modificación, adaptaciones del lugar de trabajo u otros arreglos especiales [...] (Fuchs, 2014). En este sentido, tomar la decisión de incluir PeSD supone un gasto adicional para las empresas que podrían considerar evitarlo en pro de la productividad y el equilibrio en la rentabilidad que tienen, a menos que la cualificación de las PeSD sea alta y significativa para la rentabilidad (Guillén, Contreras y Pino, 2009; Zondek, 2015). Ante lo cual se hace necesario políticas de apoyo del Estado para facilitar la inclusión en las empresas asumiendo costos o procesos de adaptación de los puestos de trabajo y la intermediación con los centros o talleres de formación para la inclusión de PeSD (Senadis, 2017).

Al respecto, se puede considerar que la creencia que los gastos de inclusión son altos es en sí misma una barrera de percepción de las empresas, la cual se podría relacionar con aspectos como: falta de información, ausencia de políticas inclusivas, baja o ausente cultura organizacional inclusiva, falta de capacidades técnico-administrativas y miedos o mitos frente a la discapacidad y el desempeño de las PeSD. En este contexto, la experiencia representa un factor que podría ayudar, aunque influye al parecer más el desarrollo de una base emocional y simbólica por parte de las empresas, lo cual requiere acompañamiento de expertos y de las mismas organizaciones de PeSD y del Estado para crear las condiciones de inclusión laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2013b; Zondek, 2015).

En cuanto a las barreras para las PeSD se debe resaltar que, en el campo laboral, la discapacidad se transforma en un obstáculo para conseguir o permanecer en un empleo en iguales condiciones que las otras personas, debido a que se presenta como un problema de

imaginarios y prácticas negativas persistentes que generan exclusión y se expresan en el plano individual, familiar y social en torno a las capacidades, habilidades y comportamientos. Ante esto, se identifica que las PeSD intelectual presentan mayores barreras de inclusión laboral al tener tasas de participación laboral menores en relación a otros tipos de discapacidad y tienden a aumentar sí son mujeres (Guillén, Contreras y Pino, 2009; Huete, 2013; OIT, 2013b; Pino y Rodríguez, 2017; Senadis, 2016, 2017; Zondek, 2015).

En general, entre las barreras que se pueden presentar se encuentran las siguientes: a) en el ámbito personal, la pérdida de la capacidad o la imposibilidad de “no poder” crear ingresos, la dependencia económica de las otras personas, la ausencia de una valoración de perfil ocupacional, la incapacidad para la planificación y proyección a futuro, la escasa calificación-cualificación técnica, falta de habilidades blandas, desconocimiento del mercado laboral y la falta o la pérdida del sentido de pertenencia a razón de la continuada exclusión-marginación. b) en el ámbito familiar, factores como los bajos ingresos, situaciones de sentires de inferioridad, la carga para la familia, tensiones y maltrato familiar (sobrepotección, negligencia, discriminación) se tornan en un ciclo que cada vez impone mayores barreras para plantear la inclusión laboral para la PeSD y hacerla efectiva. Por otro lado, en el ámbito social las normativas y políticas subsidiarias, paternalistas o sobreprotectoras pueden generar en las PeSD unas mínimas garantías que pueden limitar la inclusión, sin negar la importancia de una protección social y los ejercicios de ciudadanía activa de las persona para no representar una carga para el Estado por estar desempleado y aumentar el cargo social por seguridad social (Haquin, López y Monterrey, 2014; OIT, 2013b).

La baja calificación-cualificación de las PeSD es relacionada por los empresarios con el hecho que las organizaciones que forman no lo hacen de forma contextualizada y pertinente a las demandas del mercado económico y laboral (Vidal, Cornejo y Arroyo, 2013). Situación que se podría inferir que ha ido cambiando con las demandas mayores de las empresas y el

acercamiento de las organizaciones a estas y se requeriría seguir avanzando para un cambio mayor aún.

Según Pino y Rodríguez (2017) la contribución del análisis que incorpora la mirada de epistemologías distantes, como son los desarrollos teóricos del feminismo y los estudios críticos en discapacidad que han servido para dialogar y fortalecer el activismo social en discapacidad, ponen de manifiesto aspectos sobre la subjetividad de la discapacidad cuestionadores. En este marco, el empleo se considera como una forma de regulación de la normalidad al haberlo posicionado como única vía de pleno desarrollo del ser en lo social. Concepción que puede entenderse como una barrera, no sólo para la inclusión laboral sino para la inclusión social en general, pues se relaciona la valía de las personas con discapacidad con ser productivas para el sistema capitalista por la vía del empleo y no desde su diversidad. Por tanto, se segrega y etiqueta a las personas como no habilitadas laboralmente, por extensión socialmente. Entonces, “es necesario desnaturalizar la protoforma del empleo como única posibilidad de producción y reproducción de la vida en sociedad” (Pino y Rodríguez, 2017, p.189) y apelar a formas posibles de significar la contribución que hacen en la esencia de su diversidad y dignidad humana las PeSD a la sociedad en cuanto a valores de solidaridad, interdependencia y autonomía, tanto sí trabajan como no.

Por otro lado, se ha comprobado que las acciones aisladas o fragmentadas de la normativa y las políticas sociales pueden no ser suficientes para una adecuada inclusión social de las personas con discapacidad y por tanto establecer barreras para la inclusión al atomizar y segmentar acciones. Al respecto, se torna en un imperativo el desarrollo de acciones intersectoriales para conseguir una unión de la visión social de la PeSD como sujeto con potencialidades. Dicha intersectorialidad se considera una estrategia incipiente en Chile, por lo cual se desconocen los alcances que parecen centrarse en lo institucional, según lo presentado hasta el momento. Aunque debe considerar la articulación de los esfuerzos de las mismas personas, familias y organizaciones de y para PeSD facilitando su participación en

la construcción de políticas de inclusión hasta el momento limitada (Pino y Rodríguez, 2017; Zondek, 2015).

Otra barrera a nivel de país se empieza a vislumbrar al desconocer en todas sus dimensiones el contexto actual de la inclusión laboral en discapacidad a tres años de la nueva normativa. Por tanto, es necesario considerar el desarrollo de investigaciones para describir los efectos en el mercado laboral, las personas, las empresas y el impacto socioeconómico para el país y las finanzas públicas, así como los posibles beneficios, vacíos o necesidades de regulación.

Aunque se mencionan barreras en lo general para la inclusión sociolaboral, es de reconocer que cada etapa del proceso puede implicar barreras inherentes. En este sentido, la formación para el trabajo, los procesos de transición a la vida adulta, los servicios de intermediación y los mecanismos de apoyo para la ciudadanía, autonomía y vida independiente representan situaciones, momentos o contextos con riesgos de exclusión o desventaja social según los supuestos y formas de hacer implicadas. En este entendido y recogiendo todas las barreras referidas se puede evidenciar que la inclusión laboral no solo es una necesidad ética en la democracia actual, sino que se encarga de transformar, es una oportunidad para desarrollarse en la sociedad y la economía, haciendo más fuerte el vínculo social y la competitividad.

### **5.3 Modalidades de inclusión sociolaboral**

El empleo representa un ámbito amplio y complejo en cuanto a la diversidad de actividades productivas humanas que representan una remuneración y características para su acceso y desempeño. En cuanto, a cómo el empleo se analiza para establecer las condiciones de inclusión sociolaboral de las PeSD intelectual el tema se torna más complejo sino se establece

de entrada que requieren de modalidades laborales específicas a sus características e intereses.

Inicialmente se puede diferenciar entre empleo dependiente y empleo independiente. El empleo dependiente en Chile se rige por el Código del Trabajo (2002) y se refiere a tener un contrato laboral en las modalidades de indefinido, plazo fijo, por obra-trabajo o servicio indicado. Esta modalidad de empleo tiene beneficios en cuanto se accede a la cotización en el sistema de previsión y con ello a asignaciones familiar y maternal que se determina por el monto de ingresos del trabajador con tope. Y las limitaciones se derivan del tipo de contrato, para los casos de no indefinido en los cuales se tiende a altas rotaciones en el empleo y con ello a ajustes para los periodos cesantes. Otra limitación es la percepción de poca libertad relacionado con cumplir horarios, vacaciones anuales, la rutina y las actividades repetitivas.

En la modalidad de dependiente se distingue entre *empleo protegido o abierto* y *Empleo con Apoyo*. El empleo inclusivo o integrado, para no referir normalizado, hace referencia a la plena inclusión de la PeSD intelectual a un contexto laboral ordinario para lo cual se ha hecho un proceso de formación, intermediación y colocación en el puesto de trabajo. Este tipo de empleo requiere niveles de apoyo focalizados en el corto plazo (Laborda y González, 2017a, 2017b; Vidal, Cornejo y Arroyo, 2013).

El empleo adaptado o con apoyo, implica el diseño de apoyos al corto, mediano y largo plazo en la relación PeSD-entorno laboral. En este sentido, se requiere un análisis detallado del puesto de trabajo, las actividades laborales, del perfil de desempeño y las adaptaciones en el entorno, lo cual puede llevar a modificaciones en el puesto de trabajo y las actividades laborales de modo que la persona las pueda realizar. Tiene la ventaja que el proceso se desarrolla en el entorno de las empresas y permite ajustes razonables (Laborda y González, 2017a, 2017b; Vidal, Cornejo y Arroyo, 2013). Una variante del Empleo con Apoyo es su realización en ambientes adaptados de interacción y estructuración de actividades como los

talleres de trabajo protegido. Estos espacios proveen un sistema de apoyos permanente e intermediación en lo administrativo para la contratación por obra o trabajo para empresas.

Aunque no se constituyen empleo algunas organizaciones realizan actividades ocupacionales para adultos con discapacidad en talleres de manualidades, artes, música, entre otros. Algunos de los productos se venden sin ser su principal interés o hacen presentaciones de los desarrollos en música y artes. Estas actividades se mantienen para PeSD intelectual con mayores compromisos y constituyen una apuesta de socialización, desarrollo personal y de manejo del ocio y tiempo libre.

A continuación, se presenta la Tabla 22 en la que se hace un resumen de las opciones de empleo según el nivel de apoyo y el espacio en el que se da.

Tabla 22.

*Estructura laboral y características de las modalidades de empleo para PeSD intelectual en Chile*

<b>Modalidad de empleo</b>	<b>Espacio laboral</b>	<b>Grado de Apoyo</b>	<b>Tipo de Tarea</b>
<b>Empleo inclusivo o integrado</b>	Empresa	Puntual	Productiva
<b>Empleo adaptado</b>	Empresa	Parcial (adaptación del puesto de trabajo o actividad laboral)	Productiva
<b>Contrato de trabajo con Taller Protegido</b>	Por fuera de la empresa	Parcial (Alta estructuración de la actividad laboral)	Productiva
<b>Actividad ocupacional</b>	Casa – Centros para personas con discapacidad	Total	Socialización – Desarrollo personal – Ocio y tiempo libre

*Nota.* Tomado y adaptado de Laborda y González (2017).

En este panorama la intermediación laboral es relevante para todos los procesos, en especial para superar barreras iniciales de inclusión y mostrar los beneficios. La intermediación laboral se da por varias vías. A través de las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) adscritas a las municipalidades para las cuales el SENCE generó el Manual de Intermediación

Laboral Inclusivo. Las OMIL a su vez median para la formación con organizaciones de la sociedad civil con cargo a recursos públicos (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2015). Por su parte, las organizaciones de la sociedad civil cumplen un papel fundamental en la inclusión, pues desarrollan acciones de intermediación laboral, capacitación y varias cuentan con talleres de empleo protegido.

Con la nueva normativa de inclusión estas organizaciones con experiencia, buenas prácticas y trayectorias diversas pasaron de buscar posibilidades de empleo para las PeSD a ser convocadas por las empresas para acompañar los procesos. Cabe reiterar que estas organizaciones reciben donaciones cuando las empresas no pueden cumplir con la contratación de personas con discapacidad, como se mencionó antes deben cumplir una serie de requisitos. Por su parte, la capacitación laboral también está en manos de centros de educación especial o diferencial, ya sean de gestión estatal-pública o privada y específicos para discapacidad intelectual (Ministerio de Educación Nacional, 2020).

Como parte de la intersectorialidad para la inclusión sociolaboral de las PeSD el Ministerio de Salud acogiendo a lineamientos internacionales desarrolla estrategias y acciones para la habilitación-rehabilitación para el trabajo de adultos con discapacidad en edad productiva. En este marco, presenta orientaciones técnicas para su realización que inician con la entrevista de ingreso y termina con el establecimiento del perfil prelaboral; con acciones asociadas en la ruta de atención como evaluación de puesto de trabajo, plan de tratamiento integral, orientación sociolaboral, orientación a la familia o red de apoyo y gestión de la red local. La rehabilitación se dispone con una duración de seis meses y se articula con los Centros Comunitarios de Rehabilitación y de intermediación para la inclusión laboral (Ministerio de Salud, 2013).

En cuanto al empleo independiente, este se entiende como una forma de autoempleo sin trabajadores a cargo (Jofré, 2016). Situación que para Chile con un alto número de trabajadores independientes presenta un panorama poco alentador, pues las garantías y beneficios pueden ser menores y presentarse situaciones precarias de trabajo, vulnerabilidad,

informalidad y menores ingresos. La situación se complejiza aún más con los cambios de la economía postindustrial del siglo XXI en la que los trabajadores menos calificados se vieron más vulnerados (Miranda, Montero y Péres, 2019).

Se reconoce poca información sobre las condiciones de trabajo independiente de las personas con discapacidad. Se sabe que a 2015 el 35,3% del total de PeSD activas laboralmente se encontraban en un trabajo independiente en contraste con el 27,7% del resto de la población, mostrando una diferencia leve (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016). Con la ley No. 20.894 del 26 de enero de 2016 se buscó que todos los trabajadores independientes cotizaran al sistema de seguridad social y a partir de 2018 sería obligatorio. No obstante, parece persistir la no cotización y precarias condiciones laborales para los trabajadores independientes.





## **6. Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias**

*They're hiring someone that, has an interest, has their own talents, and can be a productive member of their workforce and who may have a disability and, some accommodation or some unique kinds of supports may be important for them to be successful in that workplace.*

David Mank, 2021

La inclusión sociolaboral se puede tomar como una experiencia de las personas con discapacidad en su educación y la de los *otros*, más allá de la institucionalidad de la escuela, la institución pasa a ser la empresa. Según Mallart y Mallart (2020), educar se puede interpretar como ayudar a encontrar sentido de vida; para ello es necesario que el docente, en este caso el profesional que acompaña la inclusión tenga conciencia del sentido de su propia existencia y el sentido de su acción de educación con las prácticas de inclusión laboral, como la estrategia de EcA. Así, el preparador en conciencia de sí mismo y de su acción va a poder plantearse ¿qué concepto tiene de la persona y de su dignidad? ¿qué finalidad busca con la inclusión y la participación social de la PeSDI? ¿de qué medios congruentes con estos fines dispone? y ¿cuáles son sus valores, sus referencias?

Ante estos interrogantes el marco de sensibilidad de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006), ofrece un panorama alentador para la protección y participación plena de las personas con discapacidad y es un marco de acción para los preparadores laborales. En esto la inclusión laboral va más allá de tener un trabajo, sino que contribuye a dar sentido a la vida de las personas con discapacidad, su gozo de vivir y ser parte integral de la comunidad y la sociedad donde viven (Mallart y Mallart, 2020). Entonces, siguiendo a Mallart y Mallart (2020), la inclusión laboral se puede entender como una pedagogía humanizadora que valora de forma global a la PeSDI, que aporta al sentido de la vida y los valores, con comprensión empática, libertad, aprendizaje con apoyos, potencia lo que puede hacer la persona y la confianza en sus posibilidades para tener un trabajo y hacer parte de una empresa ordinaria.

De acuerdo con lo anterior, el EcA es una estrategia que no sólo facilita que la persona tenga un trabajo, adicionalmente promueve un proyecto de vida para esa persona que le permite plantearse qué va a querer a partir de su autonomía financiera, su rol social adulto y red laboral. Es decir, ¿cuál va a ser su vida? Siendo así, el EcA al centrarse en la dignidad de la persona con discapacidad tiene paralelos con la didáctica humanista propuesta por Mallart y Mallart (2020); en ello se coincide en que ambos buscan pasar del respeto por el otro, a su aprecio y a la implicación para que nada humano nos sea extraño.

El Empleo con Apoyo es la mejor respuesta a las PeSDI que nunca han tenido un trabajo o presentan intermitencia o periodos de inactividad prolongados. Y se puede decir que se basa en la premisa que se aprende a trabar trabajando. El empleo es uno de los aspectos más importantes de la vida, debido a que contribuye a darle sentido y significado. Al entenderse como un camino a las oportunidades de realización personal, de recibir reconocimiento, aceptación y asumir responsabilidades como parte de la transición a la vida adulta, ante lo cual es un factor determinante. Además, de poder tener relaciones personales con compañeros de trabajo y otras personas es una oportunidad de desarrollo y enriquecimiento que impacta directamente en la capacidad y estabilidad individual en la entrada a la esfera económica. Así, el tener empleo es una expresión y resultado de la inclusión social (Cabrera, 2010).

## **6.1 Valores y principios**

El Empleo con Apoyo es una de las estrategias que buscan obtener éxito en la inserción laboral de las PeSDI en el ámbito ordinario de trabajo (Egido, Cerrillo y Camina, 2009). El EcA se sustenta en valores entre los que se encuentran que el trabajo posee un gran significado en la vida, las personas con discapacidades pueden trabajar, la integración y la inclusión son preferibles ante la segregación y la exclusión, la elección y la satisfacción

poseen un gran valor, el desarrollo de una carrera en el plano laboral, formación de apoyos personales y no de programas y el enfoque en la calidad de vida.

La inclusión de estos valores determina el éxito para el desarrollo de un programa de EcA y sobre todo el bienestar de las personas cuando acceden a un empleo. En este sentido, se presenta la siguiente Tabla 23 en la que Wehman, Revell y Brooke (2003) recogen nueve valores y los describen, según lo que se busca en esta modalidad de empleo en términos de dignidad, autonomía, igualdad y solidaridad, como principios filosóficos que deben regir toda actuación dirigida a las personas con discapacidad en términos de derechos.

Tabla 23.

*Valores del Empleo con Apoyo*

<b>Valor</b>	<b>Descripción</b>
Presunción de empleo	Toda persona, independientemente del nivel o tipo de discapacidad, tiene la capacidad para realizar un trabajo y el derecho a tener un trabajo.
Empleo competitivo	El empleo ocurre dentro del mercado laboral local y en negocios comunitarios regulares.
Autodeterminación y control	Cuando las personas con discapacidades eligen y regulan sus propios servicios y apoyos laborales el resultado es la satisfacción profesional.
Salarios y beneficios proporcionales	Las personas con discapacidades deben ganar salarios y tener beneficios iguales a los de los compañeros de trabajo que realizan trabajos iguales o similares.
Centrarse en la capacidad y las capacidades	Las personas con discapacidad deben ser vistas en términos de sus capacidades, fortalezas e intereses más que en términos de sus discapacidades.
Importancia de las relaciones	Las relaciones comunitarias tanto en el trabajo como fuera de él conducen al respeto y la aceptación mutuos.
El poder de los apoyos	Las personas con discapacidades necesitan determinar sus metas personales y recibir ayuda para reunir los apoyos necesarios para lograrlas.
Cambio de sistemas	Los sistemas tradicionales deben cambiar para garantizar el control del usuario, que es vital para la integridad del Empleo con Apoyo.
Importancia de la comunidad	Las personas deben estar conectadas a las redes formales e informales de una comunidad para la aceptación, el crecimiento y el desarrollo.

*Nota.* Tomado de Wehman, Revell y Brooke (2003, p. 166 - 167).

Por su parte, Jordán (2011), citando a David Mank (1998), indica que los principios del EcA son:

- El trabajo tiene significado en nuestra vida
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión
- La elección y la satisfacción son valiosas
- Desarrollo de carrera, no sólo de trabajos
- Crear apoyos individuales, no programas
- Énfasis en la Calidad de Vida (Jordán, 2011, p.24)

En este marco de valores y principios en general la bibliografía disponible coincide en definir el EcA como una modalidad de empleo para PeSD intelectual, o complejas del desarrollo y múltiples, que se orienta a que puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria del mercado laboral abierto al contar con apoyos profesionales y materiales individualizados y establecidos en el lugar de trabajo, sean estos puntuales, progresivos o permanentes para hacer efectivo este derecho (Cabrera, 2010; Delgado y Blanes, 2018; Egido, Cerrillo y Camina, 2009; Wehman, Revell y Brooke, 2003). Entonces se busca que las PeSD tengan acceso efectivo a empleos en sus comunidades como opción principal (Wehman, Revell y Brooke, 2003). En contraste, Jordán y Verdugo (2001, 2003) entienden el EcA como

*el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán, 2011, p. 23. Cursivas del autor)*

Estas, definiciones guían el EcA y se soportan en esencia en el derecho a la inclusión y no discriminación de las PeSDI.

## 6.2 Características y elementos

El EcA abarca un conjunto de servicios y acciones organizados en un plan individual o personalizado según las necesidades de cada PeSDI a incluirse laboralmente. En estas acciones se abarca a las personas que rodean a la PeSD como la familia, compañeros de trabajo, preparador laboral, formadores, intermediarios laborales, entre otros, quienes se integran con diferentes roles en el plan individual para facilitar y asegurar el acceso y mantenimiento del empleo (Delgado y Blanes, 2018).

Según Jordán (2011), citando a Wehman, Sale y Parent (1992), refiere que el EcA tiene las siguientes características:

1. Empleo. El propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones clave.
2. Apoyo continuado. El objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un futuro.
3. Empleos, no servicios. El énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades de los usuarios.
4. Participación plena. Las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al Empleo con Apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado necesarios.
5. Variedad y flexibilidad. El Empleo con Apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos. (Jordán, 2011, p. 23 - 24)

Estas características siguen la orientación de los valores, principios y derecho a un empleo en igualdad de oportunidades y en condiciones similares que las personas sin discapacidad. Estas características son a la vez factores que determinarán el éxito de un programa de EcA.

En este sentido, se describen a continuación aspectos sobre el empleo, el preparador laboral y los apoyos como elementos que estructuran esta modalidad de trabajo y acogen las características descritas para el colectivo de las PeSDI.

### **6.2.1 El empleo**

El empleo a la vez que es un elemento del EcA establece una de sus características relevantes y es la necesaria “búsqueda de un puesto de trabajo adecuado a las potencialidades y habilidades de la persona”, característica que debe cumplir con la condición de ser por “contrato de trabajo formal y salario justo” con la necesaria formación y entrenamiento en el lugar de trabajo con el desarrollo de apoyos y el retiro progresivo de estos y las acciones del preparador laboral (Delgado y Blanes, 2018, p. 179).

Por su parte, Cabrera (2010) refiere que el puesto de trabajo debe cumplir con las siguientes características: Hacer parte del mercado libre de trabajo; estar en un entorno laboral normalizado, lo que debería facilitar su integración social; tener un contrato de trabajo adecuado y aceptado mutuamente por el trabajador y la empresa; tener un salario idéntico al de otras personas que realizan ese mismo tipo de trabajo y; acceder en condiciones de seguridad y permanencia semejantes al resto de trabajadores de la empresa. Se reitera que estas características hacen parte de la esencia del EcA, en general, y que se retoman en este apartado para describir el elemento de empleo.

### **6.2.2 El preparador laboral**

Uno de los elementos que determina al EcA es la presencia del preparador laboral que acompaña y coordina el proceso. La EUSE (2010) define a este profesional como un tipo de apoyo que acompaña al “demandante de empleo desde el principio hasta que trabaja independientemente en el mercado laboral abierto” (como se citó en Becerra, Dópido y

Sánchez 2018, p. 31). Algunos autores hacen el cambio conceptual a “especialista en empleo en comunidad” (Jordán, 2011). Concepto que recoge de mejor manera la diversidad de funciones, roles y la flexibilidad que debe poner en el plan individual de inclusión para facilitar que la PeSD tome sus decisiones y obtenga un empleo perdurable.

El preparador o mediador laboral se considera como un factor que incide tanto en el inicio del proceso como en el mantenimiento del empleo al mediano y largo plazo, por tanto se considera que los apoyos que ofrece son imprescindibles y decisivos en el proceso y que debe mantenerlos en algunos casos, ya sea de forma indirecta o intermitente, en el largo plazo para el mantenimiento del empleo por parte de la PeSD (Becerra, Montadero y Lucero, 2012; Izuzquia, Rodríguez y Ruiz, 2016).

El trabajo de Mercado, Roldán y Rivera (2017) describe aspectos del perfil del preparador laboral de EcA para el contexto de España, lo que presenta orientaciones para el contexto general. En este sentido, describe que los profesionales de EcA se pueden clasificar o asumir funciones de buscador de empleo, preparador laboral, formador, responsable de área, gestor o administrativo. Esta clasificación de cargos o funciones pueden ser asumidas por una persona o varias según la estructura de las organizaciones que prestan los servicios intermediación laboral, formación in situ y acompañamiento-seguimiento con el preparador laboral.

Son diversas las funciones del Preparador Laboral, aunque Bellver, Lloll, Rogeliló y Serra, (1993), citados por Becerra, Dópido y Sánchez (2018), destacan las siguientes:

- Sensibilizar, concienciar e informar a los compañeros y supervisores del trabajador con discapacidad acerca de las capacidades laborales de éste.
- Transmitir al trabajador pautas sobre actitudes laborales, hábitos de higiene, uso adecuado de períodos de descanso, ropa de trabajo adecuada, etc.
- Entrenar al trabajador en múltiples habilidades necesarias para desenvolverse en un entorno ordinario: uso de teléfonos públicos, resolución de problemas, etc.



- Entrenar al trabajador en las tareas propias de su puesto de trabajo, desarrollando para ellos un plan de intervención y diseñando los apoyos y ayudas técnicas que requiera. Para ello, es importante el análisis y registro mediante el uso de fichas u otros instrumentos apropiados: ficha de secuenciación de tareas, ficha de análisis ambiental, cuestionario de reforzamiento, etc. La variación en el uso y la necesidad de elaborar estos registros están en función del nivel de dificultad de las diferentes tareas, y de las características del propio individuo.
- Modelar las interacciones sociales del trabajador hacia sus compañeros y supervisores y viceversa.
- Analizar exhaustivamente los entornos laborales, tareas del puesto y detectar los factores que van a incidir en el proceso de inserción.
- Colaborar en la realización de las tareas encomendadas cuando el nivel de productividad del trabajador no ha llegado al nivel exigido.
- Mantener una comunicación fluida con la familia para irles informando sobre el proceso de incorporación del joven con discapacidad.
- Finalmente, el preparador laboral se va retirando gradualmente del escenario del puesto de trabajo, a medida que el trabajador va siendo autónomo en el desempeño de sus tareas laborales. Esta retirada progresiva es muy importante y debe hacerse de manera programada.
- Una vez que el apoyo especializado (preparador laboral) realiza la primera fase del entrenamiento en el puesto de trabajo y su integración sociolaboral en su entorno inmediato, lleva a cabo una evaluación exhaustiva para tener datos suficientes de que el trabajador con discapacidad intelectual sabe realizar las funciones y tareas requeridas para el puesto de trabajo que ocupa.
- Una vez iniciada la fase de seguimiento y evaluación a medio-largo plazo, por parte del apoyo especializado (preparador laboral), pasaríamos a centrarnos en otra figura que actualmente está cobrando un gran protagonismo, el apoyo ordinario o apoyo natural. (Becerra, Dópido y Sánchez 2018, p. 31-32).

### **6.2.3 Los apoyos naturales y contruidos personalizados para la inclusión laboral**

En el capítulo uno ya se había definido discapacidad intelectual y en el marco de esta se retoma la premisa según la cual el funcionamiento de la PeSDI mejorará sí se le ofrecen y mantienen apoyos personalizados apropiados durante un largo periodo. En este entendido, un elemento que orienta y define el EcA son precisamente los apoyos para facilitar la participación en el mercado laboral abierto de las PeSDI (Delgado y Blanes, 2018).

Es necesario diferenciar entre apoyos y necesidades de apoyo. Por un lado, los apoyos se refieren a las ayudas representadas en recursos humanos, materiales y estrategias con las que una persona mejora su funcionamiento para participar en diferentes actividades y espacios. En este contexto, todas las personas requieren algún tipo y grado de apoyo para realizar las actividades, este grado de apoyo varía considerablemente en las PeSDI para poder participar de actividades en diversos entornos, entre ellos tener un empleo ordinario. En este sentido, las necesidades de apoyo son susceptibles de medición para determinar el tipo y el grado que requiere una PeSDI para participar (Guillén, Verdugo, Arias, Navas y Vicente, 2012).

En este marco Thompson et al. (2002), refiere cuatro maneras de entender las necesidades de apoyo,

- Necesidad normativa o necesidad objetiva: Se define por parte de un profesional en función de evaluación de esta y comparada en términos de estándar.
- Necesidad sentida: Lo que la persona siente que necesita. No se mide de forma objetiva, sino a través de preguntar directamente a la persona.
- Necesidad expresada o demandada: Parte de una necesidad sentida al que se le da matiz de acción.
- Necesidad comparativa. Se obtiene a través del estudio comparativo de un grupo. (citado por Guillén, Verdugo, Arias, Navas y Vicente, 2012, p. 2)

A estas necesidades de apoyo se agregan los factores predictores como son: el número y complejidad de las actividades vitales; la competencia social, práctica, conceptual y física; el número y complejidad de los entornos; las necesidades excepcionales de apoyo conductual y médico (Guillén, Verdugo, Arias, Navas y Vicente, 2012). Factores que en conjunto plantean un plano individual de análisis para cada PeSDI con miras a la inclusión laboral a través del EcA y que será constitutivo del diseño del sistema de apoyos que requiera la persona en el marco del plan general de inclusión.

La intensidad de los apoyos se refiere al momento de uso y duración del apoyo según las necesidades de cada persona. Además, de tener en cuenta el tipo sistema de apoyo que se requiera. Así, la intensidad de los apoyos la presenta Schalock (1995) como: *intermitente*

cuando responde a necesidades concretas y su uso es episódico o acotado en el tiempo, pudiendo ser de alta o baja intensidad; *limitado*, responde a un uso regular con duración limitada y pueden darse en momentos de transición de un contexto a otro; los *extensos*, implican que se tienen apoyos regulares sin limitación en el tiempo; y *generalizado* cuando la persona requiere apoyo en dos contextos o más y no tiene limitación en el tiempo (Schalock, 1995, p.10).

Se reconoce con el cambio del modelo médico-rehabilitador al modelo social de la discapacidad un énfasis en que los apoyos deben ser propiciarse en contextos cotidianos y referirse a recursos humanos y materiales disponibles en estos, a la vez que “un medio más natural, eficiente y continuado para incrementar la independencia/interdependencia, productividad, integración en la comunidad y satisfacción de estas personas” (Schalock, 1995, p. 6).

Por su parte, en el EcA se pueden diferenciar dos categorías de apoyos: *Apoyos naturales*: recursos humanos y materiales ya disponibles que pueden acompañar y facilitar el proceso de inclusión laboral a la PeSDI. Estos apoyos, generalmente, requieren identificarse y vincularse con la PeSDI a incluirse y con el proceso como tal. Entre ellos se destacan los compañeros de trabajo *in situ*, por un lado y por el otro, las tecnologías de la información y la comunicación relacionadas con equipos como computador y teléfono móvil con las respectivas aplicaciones de calendario, recordatorios u otras elaboradas específicamente para personas con discapacidad intelectual. Por otra parte, están las bajas tecnologías como agendas, fichas de actividades, secuenciadores de actividades, rotafolios, tableros en el lugar de trabajo, pictogramas, fotogramas, entre otros. La decisión de uso de los recursos materiales dependerá de las necesidades de apoyo de la persona y con el propósito de no ser invasivas y propiciar autonomía. Por su parte, muchos de estos recursos materiales deben ser conocidos por la persona y por tanto son sólo llevados al espacio laboral, en este marco se conciben como naturales pues no requieren una evaluación, entrenamiento o adaptación para ser implementados y usados (Becerra, Dópido y Sánchez 2018; Delgado y Blanes, 2018).

*Apoyos contruidos o diseñados*: el preparador laboral es en sí mismo un apoyo y las acciones que realiza, como se describió antes. Además, están las adaptaciones en la actividad laboral, puesto de trabajo y entorno del empleo a las capacidades-habilidades de la persona para facilitar su participación en una actividad laboral determinada. Estos apoyos se derivan de la evaluación integral persona-actividad-contexto-tecnologías en el marco del diseño del plan individual de inclusión sociolaboral en consenso con la PeSDI (Becerra, Dópido y Sánchez 2018; Delgado y Blanes, 2018).

En este marco los apoyos pueden ser otras personas, personal de servicios, los servicios y los productos y tecnologías que puedan servir de puente entre lo que la persona puede hacer sin ellos y lo que llega hacer con ellos para su participación. Dentro de los apoyos naturales destacan los compañeros de trabajo, pues a partir de su interacción acompañan en el mismo lugar de trabajo y generan lazos sociales que facilitan la inclusión sociolaboral (Becerra Montadero y Lucero, 2012; Becerra, Dópido y Sánchez, 2018).

Becerra, Dópido y Sánchez (2018) citando a Ohtake y Chadsey (2001) identifican seis alternativas en las que se puede dar el apoyo de los compañeros de trabajo,

- (1) apoyo autónomo por parte de los compañeros de trabajo (el apoyo es iniciado y proporcionado por los compañeros de trabajo);
- (2) apoyo sugerido desde los preparadores laborales a los compañeros de trabajo (los preparadores laborales pueden aconsejar o solicitar sugerencias de los compañeros de trabajo, pero son estos últimos los que proporcionan el apoyo);
- (3) apoyo de los compañeros de trabajo gestionado por los preparadores laborales (los preparadores laborales deciden el tipo de apoyo y proporcionan instrucciones a los compañeros de trabajo de cómo el apoyo puede ser aplicado);
- (4) apoyo instructivo de los compañeros de trabajo (los preparadores laborales determinan el apoyo que se necesita y la estrategia que hay que aplicar y enseñan a los compañeros de trabajo cómo aplicar el apoyo);
- (5) entrenamiento directo por parte del preparador laboral con ayuda de los compañeros de trabajo (los preparadores laborales planean y aplican el apoyo, pero pueden pedir sugerencias a los compañeros de trabajo sobre el tipo de apoyo, la forma de aplicar el apoyo y la evaluación del apoyo);
- (6) entrenamiento directo por parte del preparador laboral (el apoyo es iniciado y proporcionado por los preparadores laborales sin el aporte de los compañeros de trabajo). (Becerra, Dópido y Sánchez, 2018, p. 38)

Entonces, en el adecuado proceso de evaluación de las necesidades de apoyo, del diseño del sistema de apoyos individualizado y de la participación de la PeSDI en este se soportará y dependerá en gran medida el éxito del proceso de inclusión.

#### **6.2.4 Las organizaciones que prestan servicios de Empleo con Apoyo**

Aunque, en varios de los documentos sobre EcA se menciona tangencialmente a las organizaciones que gestionan esta modalidad de inserción sociolaboral, en exclusiva o en combinación con otras, es una realidad que el éxito depende de la experiencia, gestión y fundamentación de éstas en la implementación de los programas. Las organizaciones de y para PeSD que gestión servicios y programas de EcA por lo general son no lucrativas o de carácter público-estatal como los centros de formación que incluyen acciones de inserción laboral.

Algunos aspectos a considerar de la gestión de organizaciones que prestan servicio o programas de EcA, siguiendo lo planteado por Saz-Gil y Marcuello (2007), son: una delimitación y definición clara de lo que es y hace la organización por las PeSDI. Incluye un posicionamiento de los valores, principios y objetivos de la organización; lugar que ocupa en el contexto local o regional donde tienen lugar sus servicios y programas de EcA y su proyección y; la manera en cómo se propone alcanzar sus propósitos de acción, posicionamiento, sostenibilidad y crecimiento.

En cuanto a los atributos de la gestión que puede hacer una organización para la inclusión sociolaboral de las PeSD se identifican tres elementos que determinan el análisis como buena práctica: la fundamentación en términos de la base político – teórica a la que responde. Por una parte, a las articulaciones que hace la organización con políticas y normativas internacionales, nacionales, regionales o locales sobre EcA o inclusión sociolaboral. Por otra, con los referentes teóricos y metodológicos que soportan el quehacer. La pertinencia en

cuanto al nivel de ajuste que tiene el servicio o programa EcA propuesto por la organización en resolver el problema de la inclusión sociolaboral y el grado en que lo logra hacer. Y la coherencia entre la fundamentación y la pertinencia con relación al método o modelo que emplea de EcA<sup>24</sup>.

Otros aspectos que se deben tener en cuenta son efectividad, eficiencia (costo-beneficio), mecanismos de evaluación-seguimiento, resultados, innovación y empoderamiento y transferencia que hace la organización con relación a los servicios y programas de EcA. Con relación al punto de evaluación-seguimiento más adelante se desarrolla la medición de la calidad del EcA.

Por su parte, Whittenburg, Sims, Wehman y Walther-Thomas (2019) refieren las estrategias de identificar empresas potenciales, preparación y encuentro inicial, crear las oportunidades de relación con la empresa. Estrategias descritas para el desarrollo de experiencias laborales en jóvenes con DID y que se retoman, pues en el Empleo con Apoyo estas son asumidas por las organizaciones y constituyen un eje vital, pues son en ultimas donde se van a incluir a las personas y del contacto y relacionamiento que tenga la organización dependerá el abanico de posibles empleos que ofrezca a las PeSDI.

Para cerrar el apartado, de la gestión estratégica y los atributos específicos de la gestión, así como el relacionamiento con las empresas o mercado laboral en torno al EcA componen variables que influyen en la percepción y satisfacción del servicio o programa por parte de las PeSD, los empleadores, compañeros de trabajo, las familias y en general las comunidades.

---

<sup>24</sup> Este punto se desarrolló tomando en consideración que en el contexto educativo la evaluación de las prácticas es altamente necesaria para su continuidad o reestructuración. En este sentido, se retomó el documento *Guía de experiencias significativas ¿Cómo se evalúan?* del Ministerio de Educación de Colombia y se adaptó a la gestión de una organización con servicios o programas EcA. El texto disponible en: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/docentes/1596/article-87053.html>

### 6.3 Estructura de los programas

Los servicios de EcA se organizan, generalmente, como programas flexibles que se ajustan a las necesidades de las PeSDI para la generación de planes individuales de acompañamiento que responden a modelos de cómo se entiende el proceso y en sí mismo la razón de ser de esta modalidad de inclusión sociolaboral. Según Becerra Montadero y Lucero (2012) se describen varios modelos de orientación y Empleo con Apoyo que se retoman en la Tabla 24.

Tabla 24.

#### *Modelos de Empleo con Apoyo*

<b>Modelo</b>	<b>Descripción</b>
<i>Colocación- formación- mantenimiento</i>	<p>Involucra procesos específicos de evaluación del perfil de la persona, la creación de oportunidades de empleo, el análisis del lugar del trabajo, el apoyo natural, el seguimiento y el desarrollo profesional.</p> <p>Combina acciones de formación y apoyo, dentro y fuera del puesto de trabajo (<i>off-site/on-site</i>)</p> <p>Centrados en el lugar, momento de los apoyos y en el agente o preparador laboral</p>
<i>Planificación Centrada en la Persona (PCP)</i>	<p>Este modelo de intervención pasa a ser un enfoque que se combina con el modelo de colocación-formación-mantenimiento.</p> <p>La elección de una ocupación remunerada es personal al igual que la elección de los servicios del programa de EcA que acompaña y provee apoyos.</p> <p>El preparador laboral media para definir metas y luego recoge, diseña y plantea estrategias que puedan responder a las necesidades, intereses y expectativas que el trabajador y/o su familia muestran.</p> <p>La PeSD es protagonista en la elección de empleo y la manera en cómo llegará al mismo.</p>
<i>Empleo a medida (Customized Employment)</i>	<p>Parte de la valoración de las necesidades e intereses de las PeSD como fuente de opciones de empleo y el ajuste a las necesidades específicas de los empleadores a quienes se compromete en una negociación sobre objetivos de trabajo, apoyos e incentivos.</p> <p>Se centra en la relación persona – empleo.</p>

*Nota.* Tomado y adaptado de Becerra Montadero y Lucero (2012, p. 12 - 14).

Estos modelos se reflejan en mayor o menor medida en la estructuración de las fases que se describen para su implementación. Por ejemplo Egido, Cerrillo y Camina (2009) recoge que la Asociación Española de Empleo con Apoyo en 2008 describió las siguientes fases,

- Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil profesiográfico del candidato e información y orientación laboral con relación a la búsqueda de trabajo.
- Búsqueda de trabajo activa y personalizada, asegurando un puesto adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa y el análisis de compatibilidad entre candidato y puesto de trabajo.
- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad.
- Seguimiento del trabajo, con evaluación preventiva de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección precoz de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas. ( Egido, Cerrillo y Camina, 2009, p.137)

Por su parte, Becerra Montadero y Lucero (2012) y Jordan (2011) refieren que la EUSE en 2005 propuso una secuencia de orientación del proceso de cinco fases para el EcA que se sintetizan en

(a) una *fase previa*, que integraría las acciones previas de información y formación inicial, evaluación del perfil profesional y orientación en la búsqueda de empleo; y (b), una fase de *inserción laboral* en un trabajo determinado, que conllevaría acciones de asesoramiento a la empresa, así como la provisión de apoyo dentro y fuera del entorno de trabajo. (Becerra Montadero y Lucero, 2012, p. 13; Jordan, 2011, p. 25-27)

Y con su investigación, Becerra Montadero y Lucero (2012), propone una estructura de acciones de formación prelaboral, formación y orientación laboral, apoyo intensivo y seguimiento. Estructura con la que analiza a organizaciones representativas de EcA en España y Portugal.

Con la visión de dos fases, en la estructura del proceso de EcA, se supone una división del proceso en términos de la gestión previa a la inclusión laboral en el lugar de trabajo y el desarrollo de las acciones en el puesto de trabajo con los apoyos naturales o contruidos para su efectivo desempeño. A estas dos fases habría que sumar una fase cero de diseño de los programas por parte de las organizaciones que los ofrecen y el respectivo *lobby* o *cabildeo* ante las empresas para que se vinculen procesos de EcA. El diseño de los programas supone un marco general de actuación para las organizaciones que hacen la intermediación laboral, formación en el puesto de trabajo y el acompañamiento con los preparadores laborales.



Por su parte, el Organismo Técnico de Capacitación – OTEC-, Arando Esperanza, contempló nueve pasos en su experiencia de inclusión en Chile: el contacto con el gremio, el levantamiento de los cargos laborales, el análisis de los puestos de trabajo, el diseño de formación de un oficio o selección de los participantes, la capacitación, apertura de las empresas vinculadas al gremio, la colocación laboral y el seguimiento (Vidal y Cornejo, 2014).

En las diferentes fases descritas se recurre a estrategias para su implementación y éxito en cada paso. Algunas de las estrategias más usadas las describen Becerra, Montadero y Lucero (2008) y Egido, Cerrillo y Camina, (2009):

- Proporcionar información y asegurar su comprensión
- Experiencias que faciliten la asunción del rol adulto e independiente
- Inclusión y acompañamiento a la familia como facilitadora
- Valoración-caracterización del perfil profesiográfico con la participación de la persona y su reconocimiento para la toma de decisiones.
- Exploración de varias opciones de empleo según intereses y perfil con prácticas en escenarios reales.
- Formación en competencias laborales antes, dentro y fuera del lugar de trabajo (búsqueda y empleabilidad).
- Asesoría, formación y acompañamiento al empleador, y posibles compañeros de trabajo, antes y durante la inclusión laboral en rutas de comunicación, adaptación del puesto de trabajo y diseño de apoyos para facilitar la relación de autonomía empleador – empleado.
- Supervisión por entrenador laboral en el puesto de trabajo.
- Valoración de la relación persona-actividad laboral y contexto para la identificación, gestión y diseño de un sistema de apoyos (naturales o contruados), el cual incluye apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo con delimitación de la intensidad y con proyección al desmonte gradual o su continuidad indirecta o intermitente en algunos puntos específicos.

- Selección y continuidad de preparadores laborales con formación específica, experticia, idoneidad y empatía en las acciones de coordinación del plan individual, mediación y preparación laboral.
- Sistema de seguimiento y monitoreo participativo, individualizado y con énfasis en la satisfacción y bienestar de la PeSD, por extensión la familia y empleador.

En el marco de las fases y estrategias se hace referencia a Programas de Empleo con Apoyo. En la práctica estos programas son un marco de acción de las organizaciones y para cada persona se debe orientar el proceso con planes individualizados, que no necesariamente siguen los mismos pasos, orden o estrategias, pues dependerán de las características de cada PeSD, sus intereses y experiencias previas, entre otros aspectos.

### **6.3.1 Limitaciones u obstáculos de los programas de Empleo con Apoyo**

Antes, en el punto cinco, se mencionaron limitaciones o barreras para la inclusión sociolaboral de las PeSD en general, por tanto, en este ítem sólo se recogen las inherentes a la modalidad de EcA. Con relación a los obstáculos dentro del proceso de inserción laboral en esta modalidad Jordan (2011) recoge para el contexto español cuatro elementos; 1) la variedad en formas de aplicar el EcA y la alta flexibilidad; la poca influencia de la AESE ante la administración pública y la estructura organizativa de discapacidad que han influido en la no consolidación del EcA; 2) La persistencia de una red robusta de Centros Especiales de Empleo con Apoyo público que persiste en el empleo protegido o enclave laboral; 3) Derogación del decreto de EcA dejando la modalidad sin soporte normativo; y 4) No contar con un marco de financiamiento estable, abierto y coherente con un modelo fundamentado que potencie el EcA. Si bien, son producto de una investigación externa a Chile el panorama de país parece no ser alentador o distinto.

Con relación al primer elemento descrito antes se suma el no seguir valores claros y realizar un trabajo continuo en el tema que promueva un modelo y restrinja cambios en pro de tener financiación. Ante esto Wehman, Revell y Brooke indican que,

a program will wander from funding source to funding source, dependent on the current fad or whim of the moment. Without clear values, a program will dilute its efforts and lose focus. (Wehman, Revell y Brooke, 2003, p. 166)

En este panorama para el caso de Chile y en general América Latina es complejo, pues las organizaciones dependen en gran medida de la financiación pública, de las mismas empresas y de la cooperación internacional teniendo en muchas ocasiones que ajustarse a las demandas e intereses del financiador.

Por otro lado, Vidal y Cornejo (2012), aseveran que en Chile existe gran desconocimiento sobre el Empleo con Apoyo y es poco claro el papel que ocupa el preparador laboral. Está es una circunstancia que debe ser abordada y dársele la importancia que requiere por parte de los diferentes actores involucrados e impulsarlo como la mejor opción para el colectivo de PeSDI.

#### **6.4 Medición de la calidad en el marco del Empleo con Apoyo**

La inclusión sociolaboral presupone que las PeSD mejorarán sus condiciones socioeconómicas para acceder a algunos bienes y libertades de transacción. Esta mejora de condiciones debe implicar, también, bienestar en el lugar de trabajo. En este marco, con respecto a la calidad de vida como meta se debe mencionar que todas las personas buscan conseguir una mayor calidad de vida, y el Empleo con Apoyo ha evidenciado en distintas ocasiones que ayuda a obtener este incremento y no sólo por la posibilidad de contar con un trabajo, sino también por la posibilidad de trabajar en distintos ámbitos.

Según Haquin, López y Monterrey (2014) la inclusión sociolaboral de las PeSD intelectual

logra un impacto positivo en todas las dimensiones del constructo de calidad de vida, en particular en los factores de independencia y bienestar. Además, de señalarla como un coadyuvante en los ámbitos de participación y social. Es decir, que tener empleo en las dinámicas complejas e interrelacionadas de la exclusión es un factor que determina en los adultos con discapacidad intelectual mejores posibilidades de inclusión social en general.

La medición de la calidad de vida recoge ocho dimensiones: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos (Verdugo, Arias y Gómez, 2009). Para las especificidades del Empleo con Apoyo se ahonda en indicadores puntuales que den cuenta de la calidad del empleo. Los indicadores del EcA responden directamente a los valores, expuestos anteriormente, como son autodeterminación, empleo competitivo o que es posible el empleo para todos. Así, el indicador de calidad es una forma de establecer la manera en cómo el valor se operativiza para medirlo. Además, los indicadores dan cuenta de la validez de los programas como soporte para la toma de decisiones por parte de las PeSDI, las familias y los financiadores de estos servicios de intermediación laboral con apoyo.

En este sentido, Wehman, Revell y Brooke (2003) recomiendan diez indicadores que se presentan en la Tabla 25. Estos indicadores que propone parten de la documentación de buenas prácticas que hace con el propósito que los programas de EcA no se desvíen en su propósito y no pierdan credibilidad.

Tabla 25.

*Indicadores de calidad para Empleo con Apoyo*

<b>Indicador</b>	<b>Ejemplos de medidas funcionales para cada indicador</b>
Empleo competitivo significativo en entornos de trabajo integrados	El empleado con una discapacidad es contratado, supervisado y pagado directamente por la empresa donde se encuentra su lugar de trabajo; recibe salarios / beneficios proporcionales a los de los compañeros de trabajo sin discapacidad.
Elección, control y satisfacción informada	El empleado selecciona su propio proveedor de servicios y asesor laboral, selecciona el trabajo y las condiciones laborales, y está satisfecho con el trabajo y los apoyos.

<b>Indicador</b>	<b>Ejemplos de medidas funcionales para cada indicador</b>
Nivel y naturaleza de los apoyos	El programa está capacitado para identificar opciones de apoyo en el lugar de trabajo y para desarrollar esas opciones.
Empleo de personas con discapacidades significativas	El programa se dirige a personas cuyo historial laboral competitivo es intermitente, perfil de discapacidad, capacidades funcionales y otras barreras para el empleo reflejan verdaderamente a las personas que necesitan apoyo continuo en el lugar de trabajo para conservar el empleo.
Cantidad de horas trabajadas semanalmente	El programa logra resultados de empleos de 30 horas o más por semana de manera constante; las personas que reciben apoyo están satisfechas con sus horas de empleo competitivo.
Número de personas del programa que trabajan regularmente	Actualmente, el programa tiene una mayoría de sus participantes trabajando en empleos competitivos; las personas que reciben apoyo están satisfechas con su programa de servicios.
Sistema de retención de puestos de trabajo bien coordinado	El programa mantiene un contacto regular con sus usuarios empleados para monitorear la estabilidad laboral y puede responder de manera efectiva a las necesidades de soporte para retención de trabajo planificadas y no planificadas; El programa reemplaza a las personas que no conservan el empleo.
Sistema de seguimiento y monitoreo de resultados laborales	El programa mantiene un sistema de información que brinda fácilmente informe a sus usuarios sobre el estado laboral, la longevidad, los salarios, los beneficios, las horas de empleo y los trabajos.
Inclusión y participación comunitaria	Los empleados con discapacidad trabajan en empleos donde el entorno laboral facilita la interacción física y social con los compañeros de trabajo; los empleados están satisfechos con la calidad de su trabajo y la integración comunitaria.
Satisfacción del empleador	El programa es visto como una agencia de servicios de empleo en lugar de un proveedor de servicios humanos; Los empleadores son vistos como usuarios del servicio y el programa diseña políticas y procedimientos que responden a la comunidad empresarial.

*Nota.* Tomado de Wehman, Revell y Brooke (2003, p. 166 - 167).

Estos indicadores proponen a modo general un marco para la evaluación de diferentes aspectos de los programas EcA en cada una de las etapas o momentos propuestos. Se rescata, además, que se centran en las personas – usuarios- de los programas al hacer énfasis en varios de ellos a la toma de decisiones y satisfacción de la PeSD. En este sentido, responden a aspectos de la calidad de vida en general como acceso al empleo como parte del ejercicio de derechos, autodeterminación, inclusión social, desarrollo personal. Además de tener posibilidades de aumentar las relaciones interpersonales, los recursos económicos y garantías laborales como parte del bienestar material y en el bienestar emocional por la vía de la satisfacción y autoconcepto de sí mismo. En cuanto al bienestar físico se refleja en tener una rutina de actividades y poder estar en un sistema de protección en salud derivado de tener

trabajo formal. En este marco, tener empleo impacta todos los aspectos de la vida de una persona como un todo interconectado.

## **6.5 Empleo con Apoyo en América Latina**

Se considera que el Empleo con Apoyo, o *Supported Employment*, comenzó a desarrollarse en los Estados Unidos y Canadá en la década de 1970 de donde se extendió a otros países, en particular de la Unión Europea (Becerra, Montadero y Lucero, 2012; Cabrera, 2010; Ortiz y Vidal, 2010; Vidal y Cornejo, 2012, 2014). Específicamente en 1984 en Estados Unidos con la Ley de Asistencia para Discapacidades del Desarrollo y Declaración de Derechos (*Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act*) como enmienda a la normativa en rehabilitación que había hasta el momento y que se considera la primera inclusión del EcA en una ley (Mank, 1994).

En este contexto, se reconoce al profesor Paul Wehman como precursor del EcA como estrategia en la década de 1980; a partir de este momento el profesor ha producido un alto número de publicaciones sobre las estrategias o modelos que se agrupan en la conceptualización actual de Empleo Integrado Competitivo, entre las que está el EcA para Estados Unidos. Otro representante importante del EcA en Estados Unidos es el profesor David Mank que describió en sus trabajos los principios, características y elementos del EcA, retomados algunos en este texto, además hizo aportaciones desde su incidencia en cargos administrativos y públicos en Estados Unidos (Vidoi y Nascimento, 2017).

Por su parte, en España se conforma para la década de 1980 la Asociación Española de Empleo con Apoyo – AESE- para dirigir y dar apoyo a las personas con discapacidad. La modalidad se fue extendiendo a los países de Europa y en 1993 se formó la Organización de la Unión Europea de Empleo con Apoyo, la cual inició con el objetivo de ayudar a que se desarrollara el EcA en la comunidad europea. Dicha Organización contó con el visto bueno de las personas con discapacidad intelectual y significativas que buscaban una estrategia de

facilitación para el acceso al empleo formal remunerado (Ortiz y Vidal, 2010; Vidal y Cornejo, 2012, 2014).

La AESE creó relaciones con otras organizaciones para intercambiar información y conocimientos acerca de las buenas prácticas obtenidas dentro del proceso de ejecución del modelo de EcA. Modelo de implementación que se encuentra validado a nivel de la comunidad internacional y se ha definido y estudiado por distintos autores, entre ellos se destacan los aportes de Miguel Ángel Verdugo y el grupo de trabajo del Centro de Integración a la Comunidad - INICO, Universidad de Salamanca. En este contexto, la Unión Europea de Empleo con Apoyo ha realizado y apoyado espacios para el intercambio de experiencias y conocimientos. Ejemplo de ello es el segundo Simposio Iberoamericano de Empleo con Apoyo, *Buscando la inclusión en el ámbito laboral*, de 2010 en São Paulo, donde Brasil presentó varias experiencias de entidades que implementaban EcA. Mismo año en que se llevó a cabo el primer Seminario Internacional de Empleo con Apoyo, *Desafíos y perspectivas*, organizado por el Instituto de Tecnología Social de Brasil con apoyo de otros organismos del Estado. Los simposios son bienales y han sido impulsados en Argentina por la Fundación Discar que desde 1993 desarrolla un programa EcA (Jordán, 2011).

Los simposios han permitido que la estrategia de EcA tuviera un impulso en América Latina con el acompañamiento de España y otros países de Europa con desarrollos centrados en la situación de las personas con discapacidad intelectual y soporte en la transferencia de conocimientos y herramientas para los procesos implicados en la implementación del EcA. Se destaca que el EcA como modelo ha demostrado ser útil para otras discapacidades complejas e incluso se ha extendido a otras poblaciones en riesgo o situación de exclusión social (Jordán, 2011; Vidal y Cornejo, 2012).

Con respecto a experiencias pioneras en América Latina sobre el EcA se destaca como inicial la desarrollada por la Fundación Discar en Argentina desde 1993. Dicha institución comenzó con la misión de otorgarles a las personas con discapacidad intelectual las herramientas para desarrollar sus metas, beneficiando así su integración en la sociedad y en el campo laboral

(Jordán, 2011; Vidal y Cornejo, 2014). A 2014 la fundación había incorporado a 181 jóvenes y adultos con discapacidad intelectual en el empleo ordinario en 28 empresas y un 80,66% permanecía en sus empleos (Vidal y Cornejo, 2014).

Otro programa del EcA en Argentina fue realizado por la Compañía Arcos Dorados S.A, que tenía como marca comercial McDonald`s, en conjunto con la Función Discar. Para el 2013 aproximadamente 112 jóvenes con discapacidad intelectual trabajaban en los locales de McDonald`s, a través de un programa que comenzó con nueve jóvenes que presentaban discapacidad intelectual (Vidal y Cornejo, 2014). Y es sólo hasta 2017 que en Argentina se implementó un programa de EcA como piloto por parte del ente gubernamental, en cabeza del Ministerio de Modernización de la Nación Argentina, con el objetivo de garantizar mejoras en la empleabilidad y calidad de vida laboral de las PeSD y de su entorno de trabajo, este mismo año en Buenos Aires se crea el decreto para el tema y en 2019 para todo el país. Lo que ubica a Argentina como un país líder en normativa específica de EcA en América Latina (Völker, Negri, Valenczuela, Gowland, Secchiaro, Uribio, 2018).

Para 2014 Fernando Bellver, invitado por la Corporación Síndrome de Down de Colombia representando a la Asociación Española de Empleo con Apoyo y la Fundación Emplea, indicó que el EcA es una realidad de este país desde hace años. Aunado a ello refirió, para ese año, que las familias, los profesionales y las instituciones que pertenecen al sector estaban en un momento adecuado para la *Constitución de la Asociación Colombiana de Empleo con Apoyo*. Otra experiencia colombiana es la Red de Empleo con Apoyo (RECA), ésta es una fundación que comenzó su trabajo de inclusión laboral para las personas con discapacidad intelectual en el 2004. Dentro de sus objetivos se encuentra el *ayudar a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual permanente, para que, más allá de sus limitantes, puedan tener acceso al mundo*. Para el año 2014, ya la RECA contaba con 90



personas con discapacidad incluidas en programas de EcA en las empresas relacionadas al programa de inserción social (Vidal y Cornejo, 2014).

Finalmente, Vidal y Cornejo (2014) también refieren un programa de EcA en Perú desde 1996 con participación y apoyo estatal posterior. Por su parte, Jordan (2011) refiere para Brasil experiencia de EcA a través del Instituto de Tecnología Social que representa, también, apoyo gubernamental. Además, refieren una iniciativa en Venezuela de EcA iniciada en 1992, sin más datos.

## **6.6 Iniciativas e impulso del Empleo con Apoyo en Chile**

Con respecto al desarrollo del EcA en Chile, Vidal y Cornejo (2014) indican que en el 2008 el Departamento de Diversidad e Inclusión Educativa, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Del Maule -UCM-, comenzó la línea de desarrollo de investigación en inserción laboral para el trabajo competitivo de PeSD con la modalidad de EcA. En el VI Encuentro Internacional de Educación Especial y Psicopedagogía, llevado a cabo en la UCM en el 2009, fue presentada la ponencia *Empleo con Apoyo: El camino de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. En la ponencia se destacó la escasa inclusión laboral de este colectivo y se hizo un llamado al desarrollo de acciones y la modalidad de Empleo con Apoyo como una alternativa viable y una respuesta ética y en consonancia con los derechos de las PeSDI.

Para el 2011 la UCM organizó el *Primer Encuentro Nacional de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual*, en colaboración con Sofofa y el OTEC. En el marco de estas acciones y con el apoyo de la Asociación de Industriales del Centro -ASICENT- de Talca y en contacto con la Fundación Discar, se constituyó la elaboración del modelo para una inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Región del Maule. La construcción del modelo contó con la asesoría de la Fundación Emplea de España y la

Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) (Ortiz y Vidal, 2010; Vidal y Cornejo, 2014).

Por su parte, la Fundación Hineni y la Facultad de Educación de la Universidad Central de Chile comenzaron en 2006 un proyecto con el objetivo de ofrecer formación y apoyo personalizado para facilitar una integración social y laboral para las personas que presentaban discapacidad intelectual que buscaba, además de la inclusión laboral, el desarrollo personal, prácticas, ocio y tiempo en libertad. Aunque el programa de esta organización no es de EcA, es un referente de formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad y ha hecho alianzas importantes con organizaciones locales e internacionales como el Ministerio de Educación, Fonadis, Unicef y Unesco (Ortiz y Vidal, 2010; Vidal y Cornejo, 2014).

Otra experiencia está representada por el OTEC que en el 2004 se dio a conocer como un proyecto piloto de capacitación y de colocación laboral en el campo frutícola y agroindustrial estableciendo una tendencia en el diseño y la implementación del modelo que ayudó a hacer más fácil la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector agrario. En un momento inicial la organización capacitó a 66 personas y consiguió una inserción laboral del 40% de las mismas, lo cual llevó a que se replicara en los años siguientes en las diferentes regiones y cubriera los rubros agroindustrial y de servicios. Lo anterior se extendió con la generación de 601 cargos laborales para PeSDI con una participación de nueve empresas de forma permanente en el proceso. La organización de la mano con Cencosud S.A. han hecho alianza desde 2010 con proyectos anuales de inclusión laboral estableciéndose como referente en inclusión y replicando el modelo en diversas regiones de Chile. En la línea de la experiencia anterior se reporta la de la organización Avanza, de carácter no gubernamental, y que se denomina Inclusión Socio laboral (AIS) en la V Región con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad intelectual para poder obtener y mantener el empleo remunerado (Vidal y Cornejo, 2014).

Para finalizar, en el marco del apoyo del Gobierno de Chile, para el 2007 el Ministerio Educación de conformidad con la Política Nacional de Educación Especial implementó una

fase experimental del Proyecto de la Integración Escolar -PIE-, y la Fase Inclusión Ocupacional en el 2008 que se dirigió a apoyar la transición a la vida adulta y el trabajo de los jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas ordinarias con los PIE y las escuelas de educación especial. El PIE ha continuado su acción hasta la actualidad, aunque no establece de forma explícita que la modalidad a la que se dirigen las acciones de formación sea el EcA (Ortiz y Vidal, 2010; Vidal y Cornejo, 2014). En 2011 el Ministerio de Desarrollo Social entregó las bases técnicas de implementación del EcA en Chile para población en situación de calle programa piloto que incentivó la inserción laboral y sentó un precedente para pensar a la población con discapacidad como población, también, a focalizar con acciones de este tipo y para la creación de políticas públicas bajo estándares nacionales e internacionales que aseguren su calidad.

## **6.7 Avances en la investigación sobre Empleo con Apoyo en América Latina y Chile**

A partir de la revisión bibliométrica que realizan Vidoi y Nascimento (2017) sobre Empleo con Apoyo y discapacidad se plantea un panorama poco alentador de la investigación en el tema para el contexto latinoamericano. Según este autor en el periodo de 1983 - 2015 se identifica una única publicación en portugués que corresponde a Bonadio y Silveira (2013), de quien afirma que en el contexto brasilero no había política de EcA y este se limitaba a acciones de cooperativismo. Este análisis bibliométrico también presentaba que sólo había tres publicaciones en idioma español en contraste con las 1392 en idioma inglés. Así mismo, reconocía que la mayor producción académica se concentraba en Estados Unidos.

Analizando los resultados presentados por Vidoi y Nascimento (2017) se realizó un revisión para actualizar sus hallazgos e identificar publicaciones en América Latina y Chile que dieran cuenta de quién había investigado y qué se había dicho sobre el Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual en el marco de la empresa ordinaria con énfasis en el método y los resultados para dar cuenta de factores que influyeran en la efectiva inclusión.

La revisión se hizo a través del acceso a las bases de datos Cercabib de la Universidad de Barcelona, en los idiomas portugués, español e inglés para el periodo 2016 a 2020. Los términos normalizados usados fueron *Empleo con Apoyo*, *emprego apoiado* y *supported employment*. En la búsqueda inicial se usó comillas para limitar la pertinencia de los registros y luego se usaron filtros limitadores como *discapacidad intelectual*, *disponibilidad de texto completo*, *academic journal o periodical*, y de selección por localización geográfica.

Con la búsqueda de *emprego apoiado* se encontraron siete artículos, cinco correspondían a revistas brasileras, el sexto a una revista portuguesa y el séptimo a una revista del Reino Unido sobre un estudio de caso en Portugal. Con la búsqueda de *Empleo con Apoyo* y filtro *discapacidad intelectual* se encontraron 15 artículos, de los cuales 12 estaban en español, dos en inglés y uno en portugués. Y con la búsqueda de *supported employment* con el filtro *intellectual disability* se identificó 277 registros de los cuales 272 estaban disponibles en idioma inglés, 4 en español, 1 en portugués. Se agregó el filtro de localización para *supported employment* limitando el número de artículos en inglés a Estados Unidos para un total de 17, esto considerando que Estados Unidos es pionero en el tema y como se mencionó antes el que mayor investigación reporta.

Con estos datos de revisión se identifica inicialmente la poca producción de investigación de alto impacto sobre el tema de Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual en América Latina y nulo para Chile. Aunque se ve un aumento en Brasil de uno a cinco artículos. De acuerdo con estos datos se avanzó con la caracterización de las investigaciones para lo cual se aplicó criterios de inclusión y exclusión a los 39 artículos obtenidos en la revisión inicial según los términos y filtros descritos. El objetivo era poder dar cuenta de los temas de investigación en Empleo con Apoyo y discapacidad intelectual específicamente en la empresa ordinaria.

Así, el primer paso fue la lectura del título, resumen y palabras clave siguiendo los criterios de inclusión: el artículo es producto de investigación o revisión sistemática, desarrolla el tema de Empleo con Apoyo en la empresa ordinaria y la población objeto son personas con

discapacidad intelectual o del desarrollo. No se incluyó artículos que sólo mencionaran el Empleo con Apoyo, que hicieran referencia a discapacidades diferentes a la intelectual y del desarrollo, que fueran de opinión o que refirieran servicios y aspectos previos a la inclusión en la empresa ordinaria como formación o transición a la vida adulta. Además, se eliminó los registros de artículos duplicados. En total se obtuvo como muestra para la revisión seis artículos considerando su pertinencia. A continuación, se muestra el resumen de caracterización de los artículos por bases de datos, revista, título, autores, país y año en la Tabla 26.

Tabla 26.

*Investigaciones de Empleo con Apoyo y discapacidad intelectual en el periodo 2016 – 2020*

<b>Cod.</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Título de la revista</b>	<b>Título del artículo</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Lugar (país)</b>	<b>Año pub.</b>
1B	Psicodoc	Revista Española de Orientación y Psicopedagogía	¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en Empleo con Apoyo.	Becerra, M. Lucero, M. Montanero, M.	España	2017
2M	Directory of Open Access Journals	Siglo Cero	El perfil de los preparadores laborales en el Empleo con Apoyo	Mercado, E. Roldán, E. Rivera, J.	España	2017
3I	Psicodoc	Siglo Cero	Evaluación de la metodología Empleo con Apoyo (ECA) en el Programa Promotor (UAM-PRODIS). El ajuste competencial	Izuzquiza, D. Rodríguez, P.	España	2016
4F	Complementary Index	Journal of Vocational Rehabilitation	"Get us real jobs:" Supported employment services for people with intellectual and developmental disabilities in Medicaid Home and Community Based Services Waivers.	Friedman, C. Rizzolo, M.	EE. UU.	2017
5C	Directory of Open Access Journals	Open Journal of Occupational Therapy	The Distinct Value of Occupational Therapy in Supported Employment of Adults with Intellectual Disabilities	Coakley, K. Bryze, K	EE. UU.	2018
6G	ERIC	Intellectual and Developmental Disabilities	Earning a Real Wage: A Statewide Investigation of Young Adults with	Grossi, T. Nord, D. Andresen, J..	EE. UU.	2020

<b>Cod.</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Título de la revista</b>	<b>Título del artículo</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Lugar (país)</b>	<b>Año pub.</b>
			Intellectual and Developmental Disabilities			

*Nota.* Elaboración propia a partir de la matriz de revisión documental, 2021.

De acuerdo con la Tabla 26 se presentan las características de las publicaciones que reportaron estudios específicos son EcA de PeSDI incluidas en la empresa ordinaria. Así se tiene las bases de datos Psicodoc y Directory of Open Access Journals con dos artículos cada una y la Complementary Index y ERIC con uno. Los países de origen de las investigaciones fueron Estados Unidos y España con tres artículos cada uno, teniendo en cuenta que para Estados Unidos fue un filtro para la muestra. Las revistas españolas de las publicaciones son Siglo Cero y Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. Para Estados Unidos Journal of Vocational Rehabilitation, Open Journal of Occupational Therapy e Intellectual and Developmental Disabilities. Para el año 2017 se registraron tres artículos y un artículo para 2016, 2018 y 2020 respectivamente.

En cuanto al método de investigación referido en los estudios se tiene que tres son cualitativos, de las cuales dos tuvieron diseños de investigación-acción con casos y un estudio de casos múltiples. Dos cuantitativas, una de diseño estadístico univariado y la otra de cuestionario para evaluación de resultados. Y una investigación mixta a partir de revisión documental. Las técnicas e instrumentos usados para la recolección de información se distribuyeron así: tres investigaciones hicieron observación, tres usaron entrevistas o cuestionarios, dos evaluaciones de desempeño de la PeSDI pre y post, dos notas de campo y dos revisiones de archivos públicos u oficiales. De los tres que usaron observación dos lo hicieron en conjunto con evaluación de desempeño, una de estas en combinación con entrevistas y notas de campo. La muestra en dos investigaciones fueron documentos públicos, en tres hubo presencia directa de PeSDI en combinación con compañeros de trabajo, mediadores, preparadores o asesores laborales. Con relación a la edad de los participantes en las investigaciones: en una no aplica, en otra no se reporta y en los cuatro restantes se

identifica población adulta en edad productiva de los 18 a 65 años. En la siguiente Tabla 27 se resumen el método de las investigaciones de la revisión.

Tabla 27.

*Método de las investigaciones que reportan EcA y DI en el periodo 2016 – 2020*

<b>Cód.</b>	<b>Tipo de invest.</b>	<b>Diseño</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>	<b>Muestra</b>	<b>Edad población</b>
1B	Cualitativa	Investigación-acción de caso múltiple con 3 parejas: Apoyo Natural y Trabajador Discapacidad	Observación y evaluación pre y post de desempeño de la PeSDI	3 PeSDI y 3 compañeros de trabajo	PeSDI: 28-29 Compañeros: 38, 45, 54
2M	Cualitativa	Casos múltiples: siete servicios de EcA	Entrevistas en profundidad, observación participante y notas de campo a partir de guiones de observación.	23 preparadores laborales	26 - 46 años
3I	Cuantitativa	Evaluación de resultados	Cuestionario	52 PeSDI - 62 Compañeros - 6 mediadores laborales	PeSDI 22-40
4F	Mixta	Documental	Revisión archivos públicos u oficiales:	86 exenciones - 225 servicios de EcA de 45 estados de EE. UU.	No aplica
5C	Cualitativa	Investigación-acción de dos casos	Observación, entrevistas y administración de la Autoevaluación Ocupacional (OSA), Escala de Impacto en el Ambiente Laboral (WEIS), Evaluación de Habilidades Motrices y Procesales (AMPS). Modelo de Proceso de Intervención en Terapia Ocupacional (OTIPM) – pre y post. Notas de campo.	2 PeSDI - 2 asesores laborales	No indica
6G	Cuantitativa	Estadística univariada nominal	Revisión archivos públicos u oficiales: Encuesta individual del Sistema de Resultados de Servicios de Empleo y Día de Indiana (DESOS) de 2019.	8124 registros de cuestionarios DESOS de PeSDI	Rangos de edad: 18-24, 25-40 y 41-65 años

*Nota.* Elaboración propia.

El rol de la PeSDI en las investigaciones es de referencia en cuatro estudios, pues es sobre ellos que se recoge la información aunque no participan directamente sino a través de sus

datos en documentos o por informantes clave como compañeros de trabajo y mediadores (Friedman y Rizzolo, 2017; Grossi, Nord y Andresen, 2020; Izuzquia, Rodríguez y Ruiz, 2016; Mercado, Rondán y Rivera, 2017). En dos estudios son informantes y objeto de intervención del investigador como parte del diseño de investigación-acción (Becerra Montanero y Lucero, 2017; Coakley y Bryze, 2018).

Por su parte, la participación de la persona en el estudio de Becerra Montanero y Lucero (2017) se indica que fue por un mes entre ser observada, entrevistada y evaluada en su desempeño antes y después de la intervención con dos sesiones una con apoyo de grabación de la actividad laboral observada y otra de entrenamiento con una actividad similar. En el otro estudio no se indica tiempo de duración o toma de datos, aunque se describe que se hizo una entrega de informes del desempeño laboral con recomendaciones a los entrenadores laborales siguiendo el Modelo de Proceso de Intervención en Terapia Ocupacional (OTIPM) y una sesión con la PeSDI para entrenarla en mejorar su desempeño en las actividades evaluadas y una semana después se volvió a evaluar (Coakley y Bryze, 2018).

Después de caracterizadas las publicaciones académicas que reportan EcA en PeSDI incluidas en la empresa ordinaria se realizó un análisis de contenido con relación al tema investigado, los objetivos y los resultados que reportaron. Así, inicialmente los temas reportados se rastrearon por las palabras clave de las cuales en todos se reportó Empleo con Apoyo y discapacidad intelectual en español o *supported employment, intellectual and developmental disabilities* y *intellectual disabilities* para los artículos en inglés. Ahora bien, los otros términos indicados fueron *apoyo natural* relacionado con *interacción verbal* y *asesoramiento*; *preparador laboral* con respecto a *competencias profesionales* y *perfil profesional*; *ajuste competencial* del Programa Promotor y *subminimum wage* con relación a *minimum wage*. Los términos *Medicaid Home and Community Based Services Waivers* y *Occupational Therapy Intervention Process Model* son usados como palabras clave haciendo referencia al servicio o el modelo disciplinar en la investigación respectivamente. Otras palabras clave como *investigación cualitativa* e *inclusión laboral* se presentaron, pero son generales y poco informativos sobre el tema que abordan las investigaciones.



Inicialmente, con las palabras clave se identifican cinco temas diferentes. Con la lectura completa y la descripción de temas para cada estudio con el respectivo contraste con los objetivos de investigación se identifican tres categorías de temas sobre EcA. La categoría *desempeño laboral de la PeSDI con apoyo natural o apoyo construido*, para el apoyo construido se diferencian tres tipos: preparador laboral, terapeuta ocupacional y ajuste de puesto de trabajo. Para el apoyo natural son los compañeros de trabajo. Las otras dos categorías de temas son *servicios de EcA: patrones y financiación y condiciones laborales: salario* como se muestra en la Tabla 28.

Tabla 28.

*Temas de investigación en EcA y DI en el periodo 2016 - 2020*

<b>Cód.</b>	<b>Palabras clave</b>	<b>Temas de EcA</b>	<b>Propósito / objetivo</b>	<b>Categorías - subcategorías</b>
1B	Apoyo natural, interacción verbal, asesoramiento	Ayudas verbales para la autorregulación y participación dadas por el apoyo natural al trabajador con discapacidad intelectual.  Comprensión-planificación, ejecución-manipulación y evaluación de la PeSDI en el desempeño de una tarea.	Comparar, antes y después de una actividad de asesoramiento, la naturaleza de las ayudas que los compañeros verbalizaban para potenciar la autonomía en el manejo de aparatos de oficina, así como la calidad de las tareas laborales que los trabajadores con discapacidad realizaban con dichos aparatos.	<i>Desempeño laboral PeSDI con apoyo natural</i>
2M	Preparador laboral; competencias profesionales; perfil profesional; investigación cualitativa;	Perfil y competencias profesionales del preparador laboral	Describir el perfil profesional, el grado de formación y competencias que los preparadores laborales han de alcanzar para promover la participación de las personas con discapacidad tanto en la esfera social como en la laboral.	<i>Apoyo construido: preparador laboral</i>
3I	Ajuste competencial; Programa Promotor	Evaluación Metodología EcA en el Programa Promotor  Ajuste entre el puesto de trabajo y las competencias del trabajador con discapacidad intelectual	Identificar los principales factores de éxito (y de riesgo) que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual.	<i>Desempeño laboral PeSDI con apoyo construido: ajuste puesto de trabajo</i>

<b>Cód.</b>	<b>Palabras clave</b>	<b>Temas de EcA</b>	<b>Propósito / objetivo</b>	<b>Categorías - subcategorías</b>
4F	Medicaid Home and Community Based Services Waivers	Patrones y tendencias de servicios de Empleo con Apoyo y gastos de los servicios proyectados, el número proyectado de usuarios y la asignación de servicios.	Examinar cómo las exenciones de Medicaid 1915 (c) para Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad que se asignaron a los servicios de Empleo con Apoyo en el año fiscal 2014.	<i>Servicios de EcA: financiación.</i>
5C	Occupational Therapy Intervention Process Model	Valoración de la intervención de terapia ocupacional en PeSDI incluidas laboralmente  Desempeño laboral de PeSDI según valoración de Terapia Ocupacional	Explorar la contribución única de la terapia ocupacional al Empleo con Apoyo de adultos con discapacidad intelectual.	<i>Desempeño laboral PeSDI con apoyo construido: terapeuta ocupacional</i>
6G	subminimum wage, minimum wage	Salarios mínimo y submínimo de adultos jóvenes en comparación con otros grupos de edad	Brindar una mayor comprensión sobre el efecto de la edad en la utilización del salario mínimo y submínimo. –	<i>Condiciones laborales - Salario</i>

*Nota.* Elaboración propia.

### *Apoyos para el desempeño laboral de la PeSDI*

Según el estudio de Becerra, Montanero y Lucero (2017) el apoyo proporcionado por los compañeros aumentó según las comparaciones de las evaluaciones pre y post con y sin asesoramiento estructurado de la tarea al apoyo natural. Inicialmente los compañeros de trabajo dan poca importancia a la evaluación de los productos de las tareas lo que se refleja en los bajos apoyos que dan luego mejoran los apoyos verbales que facilitan la auto regulación y participación de la persona. Después de los asesoramientos se ve un cambio en el desempeño del trabajador con discapacidad siendo capaces de ejecutar las instrucciones o pasos requeridos en las tareas, además de un aumento en la calidad de ejecución y producto de la tarea cuando las hacen solos.

Estos autores concluyen “los casos que han obtenido mejores resultados en la sesión sin apoyo son los que han conseguido niveles más altos de participación verbal de los [trabajadores con discapacidad] en las fases de planificación y evaluación de las tareas

laborales” (Becerra, Montanero y Lucero, 2017, p. 66). Es decir, que los apoyos dados por los compañeros y centrados en la autorregulación permitieron que el trabajador con discapacidad pudiera, por un lado, verbalizar o escribir lo que debía hacer antes de hacerlo y, por otro, reflexionar sobre la tarea realizada.

Entonces, el estudio de Becerra, Montanero y Lucero (2017) indica “que el preparador laboral puede incidir en que las ayudas verbales que los [trabajadores con discapacidad] reciben de sus compañeros de trabajo mejoren rápidamente, incorporando estrategias que potencian la progresiva autonomía” (p. 67) en el desempeño de una tarea. Aunque requiere de una mayor investigación con diversas tareas antes y después de asesoramiento por parte del preparador laboral y ver si los cambios se mantienen en más de un indicador y precisar el grado de significatividad.

En cuanto al preparador laboral, como apoyo en sí mismo, debe contar con unos saberes y habilidades para el desempeño de sus actividades. La investigación de Mercado, Roldán y Rivera (2017) presenta el perfil, funciones y competencias de los preparadores laborales según siete servicios de EcA en España ajustados a estándares europeos de calidad por encima del 80%. Este trabajo plantea que según “las características demográficas, se vislumbra que existe un mayor porcentaje de mujeres frente a hombres; dado que se vincula con la feminización del cuidado y la atención al colectivo” (Mercado, Roldán y Rivera, 2017, p. 79). En el estudio había una proporción de 83% mujeres con respecto a 17% hombres. En cuanto a la edad se vinculó con población adulta joven de alrededor los 40 años. Sobre el puesto de trabajo se relacionan “una variedad de ocupaciones dentro de los profesionales que componen los servicios de Empleo con Apoyo [cómo] buscador de empleo, preparador laboral, formador, responsable de área” (p.80). Otros aspectos sobre el perfil referidos son “que más del 78% de los especialistas de empleo poseen experiencia laboral con el colectivo de personas con discapacidad intelectual superior a 2 años” (p.74); “el 87% de los profesionales poseen titulación universitaria” (p.75) “la formación complementaria recibida por los servicios de empleo es básica y generalista, evidenciándose déficits en el reciclaje

profesional” (p.80), sólo el 61% de los preparadores refirieron haber tenido formación específica de preparador laboral.

Mercado, Roldán y Rivera (2017) refieren que las funciones desempeñadas por los profesionales son amplias y están relacionadas con el perfil laboral ejercido en los servicios de EcA, ante lo cual se da una división o se comparten. Los perfiles son: *responsable del servicio, prospector laboral, preparador laboral y técnico de orientación*. Así, las funciones se podrían agrupar en coordinación y gestión de recursos, intermediación laboral, desempeño en el puesto de trabajo y orientación. Por su parte, en las competencias laborales

las destrezas más significativas de los preparadores laborales se relacionan con competencias personales ( $n = 93$ ) y habilidades comunicativas ( $n = 55$ ). En cambio, las vinculadas con la formación, resolución y trabajo en equipo son percibidas como menos relevantes por los preparadores laborales (ver Tabla 4). Entre las habilidades personales se destacan: empatía y escucha activa ( $n = 18$ ); flexibilidad ( $n = 17$ ); reforzador ( $n = 14$ ); sociales ( $n = 13$ ); dinamismo y creatividad ( $n = 3$ ), respectivamente, capacidad de adaptación ( $n = 2$ ) y menos significativo proporcionalmente con la capacidad de estructuración, iniciativa, responsabilidad, aprendizaje y actitud extrovertida ( $n = 1$ ). (Mercado, Roldán y Rivera, 2017, p. 78)

Otras competencias que se refieren en el estudio en mención son “vestimenta adecuada en el puesto de trabajo ( $n=10$ ), entusiasmo ( $n=7$ ), capacidad de negociación y persistencia ( $n=6$ ), respectivamente; paciencia ( $n=3$ ), y menos relevantes de manera proporcional, la constancia y el positivismo ( $n=2$ )” (Mercado, Roldán y Rivera, 2017, p. 79). Es decir, que las competencias están centradas en destrezas personales de los profesionales y en el conocimiento que tengan.

Dentro de los perfiles de profesionales de los servicios de EcA está el profesional en terapia ocupacional que ejerce funciones de orientación al preparador laboral y de apoyo directo a la PeSDI de carácter temporal teniendo como base el desempeño en una actividad laboral. Según el trabajo de Coakley y Bryze (2018) la participación del profesional de terapia ocupacional representa un aporte al mejoramiento del desempeño de la PeSDI dado que a

partir de la evaluación aporta recomendaciones a los preparadores laborales y hace intervención directa con la persona para su implementación. En este sentido, el trabajo de los autores con dos estudios de caso mostró que después de la intervención del profesional en terapia ocupacional se pudo identificar de forma concreta en el análisis de tareas y actividades las fortalezas y área de preocupación en el desempeño. Con esto se pudo hacer recomendaciones pertinentes que mostraron un mejoramiento en el desempeño de la PeSDI en la actividad laboral intervenida para dos casos.

Para cerrar los apoyos para el desempeño laboral, el trabajo de Izuzquia, Rodríguez y Ruiz (2016) presentan la relación entre el ajuste del puesto de trabajo según las competencias de la PeSDI que dan cuenta de los factores que afectan al mantenimiento del puesto de trabajo. Entre los factores describen la figura del *mediador laboral*; la dimensión competencial de la persona más valorada es la *responsabilidad, autonomía y motivación* y las siguientes son las *competencias interpersonales y gestión y organización*.

La importancia de la figura del mediador, tanto al inicio como en el mantenimiento del puesto de trabajo por seguimientos posteriores, fue referida por el 90% de los informantes quienes consideran que este debe seguir visitando a la persona en el puesto de trabajo por lo menos una vez al mes. Esto, aunque la persona haya alcanzado la autonomía suficiente en las actividades. Así, los mediadores tendrían que mantener apoyos para el desempeño de la actividad laboral y para las relaciones.

En relación con las competencias Izuzquia, Rodríguez y Ruiz (2016) refieren acuerdos en que la más valorada por los mediadores y personal de las empresas es responsabilidad, autonomía y motivación de la PeSDI. En segundo lugar, para los mediadores laborales están las competencias interpersonales y para el personal de las empresas la gestión y organización. Por su parte, la adaptación del puesto de trabajo también es un factor importante en la medida que es accesible y viable para la persona, según el estudio más del 60% de los cargos se crearon cuando ingresó la PeSDI.

### *Servicios de EcA: patrones y financiación*

Según el estudio de Friedman y Rizzolo (2017), a partir del análisis de la información de 86 exenciones con 225 servicios para el año fiscal 2014 de Medicaid Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad de 45 estados, se reconoce que los servicios de EcA “se brindan antes del trabajo, mientras se organiza la oportunidad de empleo, y continúan durante el trabajo” (p. 109). Así mismo, además de prestarse los servicios en el lugar de trabajo, se prestaron en agencias, en los hogares de los participantes y / o en la comunidad. En algunos casos los servicios tuvieron equipos móviles para trabajadores que se desempeñaban en diferentes entornos laborales siempre que no fueran talleres protegidos o entornos que no formaran parte de un trabajo normalizado. Algunas exenciones proporcionaron servicios para el desarrollo de trabajo por cuenta propia, aunque con la claridad de no poderse destinar fondos para la puesta en marcha de una empresa o para los costos operativos de una.

Así mismo, los servicios de EcA no son equiparables a la Rehabilitación Vocacional, por tanto, no pueden reemplazar o duplicar la rehabilitación. Las exenciones en pocos casos definen que los servicios de EcA se presten siguiendo la sección 110 de la Ley de Rehabilitación de 1973. El estudio pareciera indicar por un lado que los servicios de Rehabilitación Vocacional son previos, prerequisite o excluyentes para los de EcA. Aunque, en algunos casos se indica la posibilidad de remitir a Rehabilitación Vocacional cuando se reciben servicios de EcA.

Con relación a las proyecciones de gasto los autores concluyeron que los Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad de Medicaid (Home and Community Based Services - HCBS) de Empleo con Apoyo estaban lejos de estar estandarizados;

encontramos una amplia variabilidad entre los servicios y los estados en términos de gasto total proyectado, gasto proyectado por participante y tarifas de servicio. Por ejemplo, las tarifas por hora para el Empleo con Apoyo oscilaron entre \$ 6,80 la hora, que está por debajo del salario mínimo federal, hasta \$ 203,18 la hora. Otro ejemplo de esta gran variabilidad fue el gasto anual promedio por participante, que osciló entre \$ 122 y \$ 40,779. Esta variación puede parecer extrema, pero no es infrecuente entre los servicios de exención de HCBS.

[...] La capacidad de las exenciones de HCBS para ser flexibles y adaptadas para apoyar a poblaciones únicas también permite a los estados un amplio margen de maniobra en términos de qué servicios brindan y cómo brindan esos servicios (Friedman y Rizzolo, 2017, p. 114).

### *Condiciones laborales: salario*

El EcA busca no sólo que las personas tengan un empleo en la empresa ordinaria, sino que este tenga las garantías en igualdad de oportunidades que otros empleados, entre ellas un salario acorde a la actividad laboral y compañeros en el mismo cargo. Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo siguen enfrentando barreras para tener acceso pleno al mercado laboral relacionadas con la edad, diagnóstico y nivel de la discapacidad que les permita ganar un salario mínimo. Según el estudio de Grossi, Nord y Andresen (2020)

se encontró que los jóvenes de 18 a 24 años tenían probabilidades significativamente mejores de ganar un salario mínimo o más, en comparación con grupos de mayor edad. Específicamente, tienen 2.8 veces más probabilidades que las personas de 25 a 40 años (OR = 0,36, p .001) y 4,9 veces más probabilidades que las personas de 41 a 65 años (OR = 0,21, p .001).

En relación con la discapacidad, la presencia de un diagnóstico de DI, así como el nivel de gravedad de la DI, se relacionaron con probabilidades significativamente más bajas de ganar un salario mínimo o más. El rango resultante fue de 4 a 14 veces mayor probabilidad para aquellos sin DI en comparación con aquellos con niveles leves de DI y niveles severos de DI, respectivamente (ambos significativos en p .001. [...] Un diagnóstico de autismo no tuvo un efecto significativo en el resultado (Grossi, Nord y Andresen, 2020, p. 267).

Este estudio concluye que los adultos jóvenes (de 18 a 24 años) tenían más probabilidades de ganar un salario mínimo o más. A medida que aumenta la edad de las personas, disminuyen las probabilidades de ganar un salario mínimo o más. Además, las personas mayores tenían más probabilidades de ganar un salario inferior al mínimo.

A modo de conclusiones de la revisión realizada:

- No se identificaron investigaciones en las bases de datos rastreadas sobre EcA y discapacidad intelectual en América Latina en el periodo 2016 – 2020 por lo cual sigue siendo un referente para el estado del arte la producción de España y Estados Unidos como principales países de producción e influencia en el tema.
  
- Las investigaciones de Friedman y Rizzolo (2017), Grossi, Nord y Andresen, (2020) e Izuzquia, Rodríguez y Ruiz (2016) usan datos de población y servicios de carácter nacionales lo que sugiere un desarrollo administrativo estructural del EcA en Estados Unidos y España con coberturas poblacionales y geográficas relativamente altas. Las categorías de servicios de EcA – financiación (Friedman y Rizzolo, 2017), condiciones laborales - salarios (Grossi, Nord y Andresen, 2020) y apoyo construido-preparador laboral (Mercado, Roldán y Rivera, 2017) podrían indicar con relación al tipo de investigación y la magnitud de los datos un desarrollo mayor del EcA y avances en estos temas. Así, los servicios de EcA que se estudian son de 45 estados de EE. UU, las condiciones salariales son de un estado de EE. UU. con disponibilidad de datos de más de 4.146 personas con discapacidad intelectual incluidas para las que se reportó ingresos y siete servicios con certificación de calidad en España. La financiación, proyección de gastos y calidad de los servicios de Empleo con Apoyo son procesos que indican una estructura político-administrativa y jurídica fuerte en un país, pues es lo que asegura el efectivo acceso a un trabajo en la empresa ordinaria. Al respecto se identifica que tener un sistema de servicios, asignación de recursos, como es el caso de Estados Unidos a través de los seguros de salud con exenciones para el Empleo con Apoyo, o la certificación de la calidad de los servicios de EcA para España, no necesariamente determina que todas las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo acceden a un empleo competitivo. Aunque sí en mayor medida que los países que no cuentan con financiación, normativa específica y certificación de la calidad de los servicios de EcA.



- Las investigaciones de Becerra, Montanero y Lucero (2017) y Coakley y Bryze (2018) muestran un ejercicio específico por mostrar evidencias de estrategias para mejorar el desempeño laboral de PeSDI ya incluidas, es decir, es mostrar cómo mantener a la persona en el puesto de trabajo más allá de la etapa inicial de incluirla y hacer seguimiento. Lo que se contrasta con el estudio de Izuzquia, Rodríguez y Ruiz, 2016 que muestra el perfil profesional, el grado de formación y competencias que los preparadores laborales. Estos avances muestran elementos que facilitan la participación de las personas con discapacidad tanto en la esfera social como en la laboral.
  
- Producto de los estudios se puede identificar como facilitadores de la efectiva inclusión sociolaboral de las PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo:
  - La disponibilidad de servicios de EcA a nivel nacional con financiación.
  - Condiciones laborales a nivel de salario por encima del mínimo.
  - Perfil profesional, grado de formación y competencias de los preparadores laborales específicas para el acompañamiento a las PeSDI.
  - La presencia de otros profesionales como el terapeuta ocupacional para mejorar el desempeño laboral de la personal incluida y dar apoyo al preparador laboral.
  - Los compañeros de trabajo como apoyos naturales que con acompañamiento pueden desempeñar mejor el apoyo que dan.
  
- Los problemas a los que responden las investigaciones son
  - ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual?
  - ¿cuál es el perfil profesional, el grado de formación y competencias que los preparadores laborales han de alcanzar para promover la participación de las personas con discapacidad tanto en la esfera social como en la laboral?
  - ¿cuáles son los patrones y tendencias de los servicios de Empleo con Apoyo, fuentes de financiación, gastos de los servicios proyectados, número proyectado de usuarios y criterios de asignación de los servicios?

- ¿cuál es la contribución de diversos profesionales con relación a las PeSDI incluidas laboralmente para apoyar el desempeño laboral de forma autónoma e independiente?
  - ¿cuáles son las condiciones laborales de las PeSDI incluidas con relación a variables sociodemográficas (edad, pertenencia étnica, género)?
  - ¿cuáles son los principales factores de éxito (y de riesgo) que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual?
- Además de los temas que se refieren en los estudios de la revisión se considera necesario investigar para el contexto de Chile, dado que no se reportan investigaciones de impacto en el país,
- Evidencias sobre cómo se realiza inclusión laboral de PeSDI bajo la modalidad de EcA que posibilite establecer elementos de análisis para el desarrollo de la investigación en el tema considerando el contexto sociocultural, económico y normativo de Chile.



## PARTE III. DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

### 7. Método

Un planteamiento cualitativo es como “ingresar a un laberinto”. Sabemos dónde comenzamos, pero no dónde habremos de terminar. Entramos con convicción, pero sin un mapa detallado, preciso. Y de algo tenemos certeza: deberemos mantener la mente abierta y estar preparados para improvisar (Hernández, 2014).

La forma científica de abordar el problema, el tipo de preguntas, la forma de recogida, el sistema de reducción y el análisis de datos informa sobre la naturaleza y el tipo de paradigma y metodología al que se adscribe un estudio. Así lo expresa Miguel (2015) al señalar que

lo normal debería ser elegir el paradigma de investigación en función de la naturaleza del fenómeno y la finalidad que se pretende alcanzar. Ambas cuestiones son fundamentales a la hora de optar por un determinado paradigma o enfoque metodológico para llevar a cabo el proceso investigador. (Miguel, 2015, p. 275)

Este estudio se adscribe al paradigma cualitativo, por cuanto que se buscó comprender la situación social de la inclusión sociolaboral en empresas ordinarias que vivieron dos PeSDI e interpretarlo a partir de la perspectiva subjetiva e intersubjetiva de los actores involucrados. Al respecto, Albert sintetiza los fundamentos teóricos claves de la investigación cualitativa al señalar que se busca comprender la conducta humana

interesándose por el estudio de los significados e intenciones de las acciones humanas desde la perspectiva de los propios agentes sociales. Se *sirve* de las palabras, las acciones y de los documentos orales y escritos para estudiar las situaciones sociales tal y como son construidas por los [...sujetos]. Los datos se recogen de forma natural, mirando, preguntando, visitando, escuchando y no en el laboratorio u otros lugares controlados (Albert, 2007, p. 146, cursiva del autor).

Así, la investigación cualitativa fue pertinente en la medida que, sobre la inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA, se buscó “examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 358). En este marco el acercamiento a la inclusión laboral a nivel cualitativo se interesó por, “según expresa Jack Douglas, las fuerzas que mueven a los seres humanos como seres humanos y no simplemente como cuerpos humanos... son ‘materia significativa’ “[ideas, motivos internos y sentimientos]” (Castaño y Quecedo, 2002, p. 7). Se realizó un acercamiento a los significados que dieron las personas a la inclusión sociolaboral para poder explicar desde cada actor qué elementos consideraban como facilitadores de la inclusión y que han llevado según su entender al éxito o efectiva inclusión de la PeSDI.

Adentrarse en los significados que dieron las personas ante la inclusión sociolaboral fue intimar con éstos en situaciones reales, fue un poder penetrar en lo más profundo de la intimidad de las personas para conocer sus representaciones sobre el EcA (Izcara, 2017, p. 14). Además, el enfoque cualitativo fue conveniente al tema de la inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA por ser un tema poco explorado en Chile y menos aún en la producción de investigación sobre PeSDI como grupo social específico (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014).

Esta elección focalizó principalmente en la descripción rica y densa de datos cualitativos, ideográficos que provienen del lenguaje oral de las personas en su escenario y contexto natural permitiendo acceder a significados, puntos de vista, representaciones, interpretaciones, creencias, las cuales de manera intersubjetiva comparten la comprensión sobre la inclusión sociolaboral en la modalidad EcA como una realidad compleja, concreta, única y particular. En este caso las personas que aportaron sus ideas y motivos internos sobre el EcA fueron: profesionales y directivos de la Fundación Avanzar Juntos como intermediadora, formadora y acompañante en la inclusión sociolaboral con la modalidad de EcA; directivos y compañeros de trabajo de la empresa ordinaria en la que estaban incluidas las PeSDI y miembros de la familia de dos personas incluidas.

La investigación apeló a criterios compartidos en los estudios cualitativos, tales como: el estudio fue *inductivo* en la recogida y análisis de datos, pues la investigación partió de pautas de datos sin hipótesis preconcebidas y desarrolló categorías y patrones emergentes que se construyeron sobre la base de la información obtenida. Se buscó *comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas*, para lo cual la identificación con las personas permitió comprender cómo experimentaban la realidad de la inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA. Todas las *perspectivas fueron valiosas*, pues proporcionaban elementos para una comprensión detallada de los aspectos que consideraban influían en facilitar la inclusión de la PeSDI. El estudio tuvo una *validez investigativa* al asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente decía, pues al escuchar hablar a las personas sobre lo que tenían en mente sobre la inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA para PeSDI se obtuvo un conocimiento directo, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias. El estudio fue *sistemático, riguroso y no estandarizada*, lo que permitió controlar todo el tiempo los datos que se registró, aunque se reconoce que el pretender producir estudios válidos en el mundo real no es posible, pues lograr una confiabilidad perfecta es un ideal que se somete a la propia subjetividad del investigador (Pérez, 1994; Sandin, 2003; Taylor y Bogdan, 2002).

## **7.1 Diseño de la investigación: Estudio de caso**

En consideración al paradigma cualitativo al que se adscribe esta investigación se seleccionó el diseño de *estudio de caso*, de tipo único para la comprensión del fenómeno estudiado. La elección no sólo es coherente con la mirada fenomenológica asociada a lo cualitativo, sino con la relevancia que ostenta a nivel de las ciencias sociales y humanas dar cuenta de un hecho social en su singularidad (Ballester, 2004; Delfín, Escudero y Gutiérrez, 2008; Martínez, 2006; Piovani, Rausky y Santos, 2010; Stake, 1999; Yin, 1994)

Para Stake (1999) en el estudio de caso se dan la particularidad y la complejidad de un evento singular para llegar a comprender su acción en circunstancias concretas. El mismo autor clasifica a los estudios de caso en dos tipos: *instrumental*, *intrínseco* y *colectivo*. El estudio instrumental parte de la idea de que se examina un caso con el fin de proveer ideas en torno a un problema o a fin de perfeccionar una teoría. En cambio, el estudio de tipo intrínseco se preocupa por el caso en sí mismo, no porque ilustre alguna característica del problema que se está investigando sino porque resulta interesante en cuanto caso. Por último, el colectivo se desarrolla cuando se busca estudiar y comparar varios casos (Piovani, Rausky y Santos, 2010). La presente investigación es un estudio de caso intrínseco en la medida que buscó describir y comprender la inclusión sociolaboral que realiza una fundación con características particulares, con dos personas en dos empresas ordinarias que han mostrado unas condiciones óptimas para la inclusión sociolaboral de PeSDI.

Se resalta que el presente estudio de caso tiene la característica básica de abordar como unidad social de análisis a la inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA que realiza una fundación, referida por las voces de los actores que hacen parte de este hecho con una intensidad y con corte al momento en que se recogieron los datos (Stake, 1999). Esto permitió centrarse en este caso concreto e identificar los distintos procesos interactivos que lo conforman, así como su flexibilidad y aplicabilidad. Es decir, que es posible llegar a transmitir o compartir los resultados a contextos particulares similares, sin ser esta la intencionalidad inicial (Delfín, Escudero y Gutiérrez, 2008).

El estudio de caso trae aparejadas ventajas, entre ellas se destaca

- Conectan directamente con la realidad. Por su naturaleza práctica y contextual, posibilitan la comunicación entre investigación, teoría y práctica.
- Reconocen la complejidad y variedad del entramado social.
- Pueden constituir una base de datos para múltiples propósitos, incluso distintos para los que fueron realizados.
- Inducen a la acción. Dado que se inician en la acción, contribuyen a la misma. Las ideas que se van generando pueden ser utilizadas como feed -back haciendo posible el descubrimiento de nuevas relaciones y conceptos.

- Producen resultados asequibles, a distintas audiencias, incluso a públicos no especializados. En este sentido su consumo puede ser inmediato. (Albert 2007, p. 219)

Entre las ventajas se destaca la inducción a la acción y la producción de resultados asequibles, pues constituyen propósitos que justifican la investigación teniendo en cuenta que se busca contribuir al vacío de conocimiento sobre el EcA en Chile para seguir desarrollando esta modalidad de inclusión sociolaboral en el país de la mejor manera posible, por cuanto se necesita investigación que aporte a su comprensión a nivel local dadas las particularidades y condiciones socioculturales, económicas y de protección de derechos.

Con relación a que la presente investigación se desarrolló como *estudio de caso único*, tipo de caso que se fundamenta según López (2013) en tener un carácter crítico, o lo que es lo mismo, que el caso “permita confirmar, cambiar, modificar o ampliar el conocimiento sobre el objeto de estudio” (p. 141). En esta perspectiva el estudio de caso único puede tener una importante contribución al conocimiento y construcción teórica sobre la inclusión sociolaboral en la modalidad de EcA. Así, el potencial de la Fundación Avanzar Juntos para la Región metropolitana de Santiago de Chile, como caso, radica en las experiencia exitosa y sostenible en el tiempo asociada a la inclusión sociolaboral de PeSDI por medio de EcA y el soporte de la presente investigación para ser mostradas formalmente.

## **7.2 Etapas del proceso de investigación: calendarización**

El interés de la presente investigación surgió mucho antes de iniciar el doctorado y se concretó con el curso de este para presentar los resultados contenidos en este informe de investigación, aunque no termina con él. Así, el trayecto recorrido que da como resultado la presente tesis se calendariza como se muestra a continuación en la Tabla 29.



Tabla 29.

*Calendarización de etapas y actividades del proceso de investigación*

<b>Etapas</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fecha</b>
I. Previo al doctorado	Interés personal por las personas con discapacidad intelectual asociada a Síndrome de Down por historia de vida personal con una hermana. Esto en cierta medida influyó en la formación profesional como educadora diferencial.	
	Máster en Investigación y Cambio Educativo. Universidad de Barcelona. Trabajo final de máster <i>Habilidades sociales para la inserción laboral de estudiantes con discapacidad intelectual: Estudio de egresados de talleres laborales de la comuna de Chillán – Chile.</i>	2014
	Sitúa el interés de investigar a las personas con Síndrome de Down y la inclusión laboral en la empresa ordinaria.	
II. Durante el doctorado	Inicio de doctorado en Educación. Título de proyecto: <i>Elementos clave para el éxito de la inserción laboral de personas con Síndrome de Down.</i>	2015
a. Acercamiento a personas con Síndrome de Down	Voluntariado servicio Conecta de la Fundación Catalana Síndrome de Down. Este servicio es de ocio y recreación. Se tuvo una estadía de tres (3) horas cada sábado, en la mañana o tarde en la sección veteranos, de personas con Síndrome de Down mayores de 40 años.	Finales de 2015 – febrero de 2017
b. Gestión para trabajo de campo	Gestión para hacer investigación con la Fundación Avanzar Juntos – Chile. Título presentado: <i>Elementos clave para el éxito de la inserción laboral de personas con Síndrome de Down: un caso de la Fundación Catalana de Síndrome de Down (Barcelona, España) y de la Fundación Avanzar Juntos (Santiago de Chile).</i>	Febrero de 2016
	Gestión para hacer investigación en la Fundación Catalana Síndrome de Down. Título presentado: <i>Elementos claves para el éxito de la inserción laboral de personas con Síndrome de Down.</i>	Mayo de 2016
c. Trabajo de campo	Entrevistas Fundación Catalana Síndrome de Down – Servicio Colabora Entrevista previa con director técnico de operaciones externas con directora de tesis. Se hizo nueve entrevistas a personal coordinador, de formación y técnico laboral de inserción de la Fundación (6), PeSDI (2) y un (1) jefe de empresa ordinaria	Mayo – junio de 2016
	Observación curso Biblioteconomía en la Fundación Catalana Síndrome de Down	Enero – febrero de 2017
	Entrevistas Fundación Avanzar Juntos – Profesionales. En el marco de un permiso por nueve meses para trabajo de campo en Santiago de Chile.	Marzo – diciembre de 2017
	Solicitud de una extensión ordinaria que se adjuntó a informe de seguimiento 2017 - 2018	Junio de 2018
	Ajuste metodológico. El estudio se modifica de caso único con dos contextos de recogida de datos: La Fundación Catalana Síndrome de Down y la Fundación Avanzar Juntos en Chile a sólo un contexto la Fundación en Chile, pues la Fundación Catalana no realizaba inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA y se delimita a Empleo con Apoyo y se amplía la población a personas con discapacidad intelectual.	Agosto de 2018

<b>Etapas</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fecha</b>
	Título: <i>Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual: Claves de éxito en una empresa ordinaria de Santiago de Chile</i>	
	Entrevistas Fundación Avanzar Juntos – Personal empresa ordinaria.	Septiembre de 2019
	Entrevistas Fundación Avanzar Juntos – Madres dos PeSDI	Enero de 2020
c. Trabajo de campo y análisis de datos sin Atlas.ti	Primer análisis cualitativo de datos por seguimiento de pista manual de las entrevistas.	Mayo – agosto de 2020
	Solicitud y aprobación de prórroga para culminación del doctorado	Junio – julio de 2020
	Revisión documental Fundación Avanzar Juntos	Febrero de 2016 a enero de 2021
	Registro de notas y observaciones en formato de Diario de Campo con comentarios, interpretaciones.	2015 – febrero 2021
d. Análisis de datos con Atlas.ti y escritura de informe de investigación.	Escritura de primer informe de resultados de investigación.	Agosto 2020 – enero de 2021
	Revisión de informe directora y tutora de tesis.	Enero de 2021
	Actualización de antecedentes en la inclusión sociolaboral de PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo con la revisión de investigaciones para el periodo 2016 – 2020 en publicaciones académicas registradas en bases de datos.	Agosto de 2020 a enero de 2021
	Segundo análisis cualitativo de datos con la asistencia del Software Atlas.ti 9	Enero – febrero de 2021
	Reescritura de informe de investigación con ajustes al método, resultados y conclusiones de acuerdo con segundo análisis cualitativo con apoyo en la herramienta Atlas.ti 9	febrero – marzo de 2021
	Título: <i>Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual: Estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile.</i>	

*Nota.* Elaboración propia con soporte en el diario de campo 2015 – 2021 y documentación del proceso de investigación.

En la calendarización se incluye intencionadamente los títulos del proyecto y los cambios o ajustes hechos en cada momento para reflejar el proceso mismo de comprensión del tema, delimitación y reconocimiento de limitaciones para su desarrollo. Así, finalmente el título final que refleja de mejor manera el tema, el método, la población y el contexto de investigación es *Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual: Estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile.*

### **7.3 Fuentes de recolección de información**

Las fuentes de recolección de información fueron tres de tipo primario los informantes clave relacionados con el fenómeno estudiado, la investigadora como observadora y el archivo documental de la Fundación relacionada con el programa de Empleo con Apoyo en físico y digital.

Los participantes corresponden a los informantes intencionados que están relacionados entre sí y en directo conocimiento del fenómeno de estudio, que para esta investigación es la inclusión sociolaboral de dos PeSDI en la modalidad de EcA en dos empresas ordinarias de la Región Metropolitana de Santiago de Chile llevada a cabo por la Fundación Avanzar Juntos. Para esto se hizo una revisión intencionada de actores sociales con visitas previas a la Fundación para definir quiénes podrían ser informantes pertinentes según el nivel de relación, de conocimientos y participación en el proceso de inclusión sociolaboral efectiva en la modalidad de EcA para PeSDI. Además, se consideró las posibilidades de saturación de datos a partir de las diferentes características de los informantes para dar cuenta lo mejor posible del fenómeno en su conjunto (Aguilar y Barroso, 2015). Así, los informantes resultantes fueron de tres tipos: integrantes de la familia, de la Fundación y de la empresa ordinaria.

De acuerdo con lo anterior, la descripción de los tipos de informantes se presenta a continuación:

- Familia: Se reconoció que las madres de las PeSDI incluidas laboralmente en la modalidad de EcA son a las que generalmente se les ha delegado las labores de cuidado y acompañamiento. En este sentido, son las que conocen todo el proceso de sus hijos, tienen relación con la Fundación y la empresa ordinaria, por tanto, son el integrante de la familia que debía ser entrevistado.
- Fundación Avanzar Juntos: Con relación a la Fundación se identificó que debía haber varias voces. Por un lado, de la directiva que conociera el proceso en su conjunto y

podiera dar cuenta del funcionamiento y lógicas del Programa de Empleo con Apoyo. Por otro, se consideró necesaria la voz de las preparadoras laborales por su relación directa con las PeSDI, las familias y su presencia en la empresa y la psicóloga que acompaña los procesos de inclusión sociolaboral de la mano con la preparadora laboral.

- Empresa ordinaria: De la empresa se buscó tener la voz del personal relacionado directamente con las PeSDI incluidas como jefe inmediato y compañeros de trabajo.

Para estos tipos de informantes se consideró delimitar el marco de información a dos casos de PeSDI incluidas, pues era necesario poder establecer relatos de situaciones concretas de inclusión de modo que pudieran proporcionar una riqueza sobre las prácticas llevadas a cabo. Además, influyó la disponibilidad y posibilidad de acceso a las familias de las personas según las indicaciones de la dirección ejecutiva de la Fundación. Aunque, se había considerado que debían ser relatos referidos a tres personas porque era más enriquecedor para el estudio de caso no fue posible. Así, las entrevistas a familia y personal de la empresa giraron en torno a dos personas:

- PeSDI-1 Educación básica en escuela especial y bachillerato regular hasta cuarto medio (5 años). Trabaja tiempo completo en un solo turno de lunes a sábado en el horario de 8:30 a 18:15 en el cargo de auxiliar de aseo y servicios generales. Discapacidad intelectual moderada. Tuvo un intento de inclusión con un trabajo en una tipografía en Venezuela que dejó por temas de seguridad y posterior traslado a Chile. Se incluyó a la empresa ordinaria con EcA en abril de 2018 y a diciembre de 2020 continuaba en el empleo con seguimiento por parte de la preparadora en la empresa una vez por semana.
- PeSDI-2 Formación universitaria en Artes Plásticas, bachiller regular y básica en escuela especial. Discapacidad intelectual leve. Trabaja media jornada en el cargo de auxiliar de aseo de lunes a viernes en el horario de 9:00am a 14:00pm. Es el primer trabajo remunerado que realiza en una empresa ordinaria. Se incluyó a la empresa

ordinaria con EcA en mayo de 2019 y a diciembre de 2020 continuaba en el empleo con seguimiento por parte de la preparadora en la empresa una vez por semana.

Estas personas están incluidas en dos empresas con características diferentes, así:

- Empresa ordinaria 1 – PeSDI-1. Organización de educación superior técnica y profesional con dieciocho sedes en la Región Metropolitana y aproximadamente 50 años de Fundada. Tiene otra persona con discapacidad intelectual leve incluida, además de la referida en el estudio de caso, que no es acompañada por la Fundación. Tiene departamento de inclusión con profesional a cargo. Se percibe como una empresa laxa en el proceso de inclusión, pues las exigencias son bajas con relación a la PeSDI incluida (Carrasco, 2020, p.7).
- Empresa ordinaria 2 – PESDI-2. Empresa dedicada a la venta, importación y distribución de equipamiento gastronómico y lavandería profesional en Chile y Perú, con 15 años de fundada. Tiene otras personas con discapacidad física incluidas que se desplazan en silla de ruedas. Empresa que se percibe con mayores elementos de ser inclusiva en la medida que exige, da herramientas y acompaña el proceso (Carrasco, 2020, p.8).

Por su parte, las madres informantes clave fueron dos y se relacionan en la investigación como familia, presentando las siguientes características sociodemográficas:

- Madre PeSDI-1 incluida sociolaboralmente en empresa ordinaria 1. Trabajó 25 años en un banco como secretaria y luego de subdirectora de factura en Venezuela. De padres españoles se crio en Galicia-España, luego migró a Venezuela y llevaba al momento de la entrevista poco más de tres años en Chile.
- Madre PeSDI-2 incluida en la empresa 2. Tiene 57 años con estudios inconclusos en fisioterapia mención terapia ocupacional, trabaja como operadora postal. Migrante

venezolana que al momento de la entrevista llevaba en Chile dos años aproximadamente.

Los informantes clave, por parte de la Fundación Avanzar Juntos, se identificó necesaria la participara una directiva, la psicóloga y una preparadora laboral de manera que se tuviera información de diferentes ángulos de participación en el proceso de Empleo con Apoyo para PeSDI. En este entendido se tuvieron los siguientes perfiles de informantes:

- Directora Ejecutiva Fundación. Trabaja en la Fundación desde su fundación en 2014, formación de pregrado en Educación Diferencial, Doctorado en Educación.
- Psicóloga. Ingresó a la Fundación en el 2015 y al momento de la entrevista llevaba casi tres años trabajando en esta.
- Preparadora Sociolaboral. Ingresó en enero de 2017 a la Fundación y al momento de la entrevista llevaba cuatro meses trabajando en la misma.

En este punto es necesario explicar las razones que motivaron que no se entrevistase a las dos personas con discapacidad en las que se centró la recogida de datos. Antes ya se había mencionado con los antecedentes del diseño de la investigación que hubo limitaciones en las entrevistas a las personas con Síndrome de Down de la FCSD, pues no se contaba con un facilitador comunicativo lo que llevó a la reflexión de los apoyos como parte fundamental de esta investigación sobre Empleo con Apoyo (Carrasco, 2020, p. 4). Como justificación se apela a la definición operativa de la discapacidad, según el modelo social, se considera que son las barreras físicas, mentales y sociales las que representan un obstáculo en la interacción e integración social en igualdad de condiciones para las personas que presentan una discapacidad. La discapacidad es relativa con respecto al medio y situacional con respecto al contexto en el que la persona con discapacidad realiza su actividad. Entonces, una persona que tiene facilitadores en el medio y apoyos en las actividades para su desempeño podrá participar y su situación de discapacidad no la limitará para el ejercicio de su autonomía e independencia ( Navas, Verdugo y Gómez, 2008; OMS, 2001).

De acuerdo con lo anterior el desplazamiento de saberes y haceres centrados en el sujeto al espacio de los hechos y relaciones sociales en las que están inmersas las personas con discapacidad son los que dan cuenta de las barreras, facilitadores y las necesidades de apoyo para la inclusión sociolaboral.

Por su parte, la alineación conceptual de la definición de discapacidad intelectual entre la AADID con la CIF va más allá de la etiología, medición de la inteligencia o conducta adaptativa. En este sentido, las cinco dimensiones para describir la discapacidad intelectual: funcionamiento intelectual; conducta adaptativa; salud; contexto e interacciones y; participación y roles sociales son ante las cuales se establecen las necesidades de apoyo en respuesta a perfiles individuales de apoyo ( Navas, Verdugo y Gómez, 2008). Así, para el caso de la inclusión sociolaboral serán la familia y el trabajo los actores involucrados y con quienes la Fundación Avanzar Juntos realizará acciones para generar apoyos que le permitan a la PeSDI la participación, interacción y cumplir el rol social de trabajador al tener diversas interacciones y realizar las distintas actividades en la empresa ordinaria. Sin olvidar los factores personales que dan cuenta de las características personales que influyen en el funcionamiento; como los factores ambientales en los que está inmersa la empresa ordinaria y la familia como entornos inmediatos con sus características física, materiales y personas. Y del entorno que responden a estructuras sociales, servicios, normativa, actitudes e ideologías ( Navas, Verdugo y Gómez, 2008; OMS, 2001).

De acuerdo con lo descrito hasta el momento se resume que los criterios de inclusión y exclusión de los informantes clave fueron los siguientes:

#### Criterios de inclusión de informantes clave

- Los informantes clave se seleccionaron según la percepción de la dirección de la Fundación Avanzar Juntos y su equipo por las posibilidades que representaba el acceso a las empresas como a las familias.
- Profesionales de la fundación implicados directamente en procesos de EcA

- Personal de la empresa ordinaria relacionado con la inclusión sociolaboral de la PeSDI

#### Criterios de exclusión

- Empresas no dispuestas a participar
- Familias no dispuestas a participar
- Personal de la empresa seleccionada no dispuesto a ser entrevistado
- Personal de la empresa no relacionado directamente con la PeSDI incluida

La investigadora como observadora directa del caso de estudio en relación al proceso de inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA para PeSDI, actuó a la vez como intérprete de significados (Stake, 1999). En esto, la investigadora por una parte registró cada momento de lo que iba observando en el levantamiento de datos con los diferentes informantes clave y con la revisión documental de manera que consolidó un relato articulado desde su propia perspectiva de lo que percibía. Estos registros no sólo fueron de lo que sucedía sino las impresiones, relaciones e interpretaciones que iba dando a las situaciones en relación con la historia personal, la investigación, la revisión bibliográfica y las preguntas que guiaron la investigación.

La tercera fuente de información fue el archivo documental de la Fundación que como generadora de datos permitió obtener información organizada sobre el programa y documentos que mostraban elementos de interpretación de la Fundación sobre el Empleo con Apoyo. Los documentos revisados fueron:

- Documento de descripción del programa de Empleo con Apoyo
- Página web de la Fundación Avanzar Juntos
- Transcripción video institucional de la página web creado en 2016
- Relato resumen proceso de inclusión sociolaboral PeSDI-1 a 2020
- Relato resumen proceso de inclusión sociolaboral PeSDI-2 a 2020



- Documento de correos electrónicos intercambiados con la Fundación en el proceso de investigación 2016 - 2020

Los informantes clave, el archivo documental de la Fundación y la investigadora permitieron tener tres fuentes de datos para la triangulación de información lo que contribuyó a: reducir el riesgo de asociación casual, la reducción de sesgos sistemáticos asociado a un único método de recolección de información y permitió acercarse a un mayor grado de generalización de las explicaciones que se desarrollaron con relación al caso de estudio, aunque no era el objetivo de este estudio sobre el EcA en PeSDI. En este sentido la triangulación fue metodológica, como se presentará más adelante en el punto 7.4.

### **7.3.1 Pilotaje: Fundación Catalana Síndrome de Down**

Antes de la selección de la Fundación Avanzar Juntos como contexto de estudio de caso único se había establecido dos contextos de presentación de los hechos y recogida de datos. Así, el primer contexto de recolección de datos fue la Fundación Catalana Síndrome de Down (FCSD)<sup>25</sup>. En este sentido, en el proyecto de investigación se había determinado que se tomarían dos fundaciones en dos países diferentes que constituirían un único caso en la medida que se buscaba abordar como fenómeno la inclusión sociolaboral de PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Según lo anterior los dos contextos aportarían una riqueza en la saturación de datos para dar respuesta, de la mejor manera posible, al interrogante ¿qué elementos facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo en personas con Síndrome de Down? Es decir, ver las dos realidades con el mismo objetivo en un intento de ver similitudes más que comparar, en el camino se hicieron ajustes

---

<sup>25</sup> Este punto se desarrolla a partir del *Diario de Campo* de la investigadora, páginas 1 – 5, lo que se explica aquí para evitar la redundancia de referencias. En otros puntos del método se cita como: (Carrasco, 2020), según indica APA 7ed. Para los resultados los datos del diario son codificados y se retoman como segmentos significativos de la siguiente manera DC14-PI (DC= Diario de Campo, 14 como consecutivo de documentos de Atlas.ti 9) seguido con el número de párrafo o línea consecutivo.

y el contexto de la FCSD pasó a ser un espacio de pilotaje de la recogida de datos y de aprendizaje para el trabajo de campo.

Las actividades con la Fundación Catalana Síndrome de Down tuvieron dos momentos. El primer momento fue la realización de un voluntariado en el programa Conecta, actualmente Ocio “Quedamos”. El voluntariado fue sugerido por la directora de tesis y se articulaba al interés personal de conocer espacios de participación para las personas con Síndrome de Down. Motivaba poder ver cómo viven las personas con Síndrome de Down su vida adulta en España. De una parte, rondaba siempre la imagen de una hermana adulta en Chile para quién buscaba opciones de inclusión laboral. De otra parte, quería interiorizar cómo era la vida de las personas con Síndrome de Down que trabajaban sin negar los objetivos investigativos, dado que desde el inicio el propósito era poder contactar para desarrollar la investigación con esta Fundación.

Las actividades en el voluntariado mostraron dos caras de la vida de las personas con Síndrome de Down, por un lado, estaban los dependientes que no trabajaban y que aún vivían con la madre, quienes tenían cuidador y los transportaban para poder llegar a realizar las actividades de ocio. Este grupo eran los de mayor edad y mostraban una posición económica acomodada. Por otro lado, estaban los que trabajaban y tenían un nivel de independencia alto, pues se manejaban en el transporte, el dinero y por lo general nunca faltaban a las actividades. Incluso dos eran pareja hacía 10 años y recibían apoyo de las familias para pasar semanas juntos en una u otra casa. Este segundo grupo planteó reflexiones sobre la existencia de personas adultas con Síndrome de Down que pudiesen hacer parte de la sociedad, que pudiesen tener amigos, movilizarse solos, tener un trabajo estable y desarrollar muchas actividades de forma independiente. En contraste con el panorama de Chile donde poco se da esto.

El segundo momento fue de las actividades de contacto, permisos y realización de entrevistas para la investigación. Otra vez con el apoyo de la tutora se hizo una reunión con un directivo de la Fundación y se organizó la documentación para poder recoger datos con el personal y

contactar con las personas incluidas y familias. En este segundo momento también se hizo observación a un curso de formación para el trabajo de personas con discapacidad intelectual en Biblioteconomía. A continuación, se presenta un resumen de actividades realizadas en la Fundación Catalana Síndrome de Down

- Voluntariado servicio Conecta de la Fundación Catalana Síndrome de Down. Este servicio es de ocio y recreación. Se tuvo una estadía de tres (3) horas cada sábado, en la mañana o tarde en la sección veteranos, personas con Síndrome de Down mayores de 40 años. Finales de 2015 a febrero de 2017.
- Gestión para hacer investigación en la Fundación Catalana Síndrome de Down. Título presentado: Elementos claves para el éxito de la inserción laboral de personas con Síndrome de Down. Entrevista con el directivo *Tècnic de Relacions Externes* y carta de autorización para la investigación. Febrero – mayo de 2016.
- Entrevistas Fundación Catalana Síndrome de Down – Servicio Colabora. Se hizo nueve entrevistas a personal coordinador, de formación y técnico laboral de inserción de la Fundación (6), PeSDI (2) y un (1) jefe de empresa ordinaria. Mayo – junio de 2016.
- Observación curso Bibliotecomanía realizado en una biblioteca y con actividades prácticas cada sesión. Enero – febrero de 2017.
- Revisión documental 2016 – 2017.
- Registro Diario de Campo 2015 – 2017.

A continuación, en la Tabla 30 se detallan datos de las entrevistas realizadas y la revisión de datos de la FCSD que apoyaron el proceso de pilotaje como entrenamiento en las técnicas de recolección de información y acercamiento a la población con discapacidad intelectual.

Tabla 30.

*Entrevistas y revisión de datos de la Fundación Catalana Síndrome de Down*

No.	Nombre documento	Tipo informante y fuente	Género
1	Entrevista coordinadora Colabora	Profesionales	Femenino

2	Entrevista técnica laboral Colabora	Profesionales	Femenino
3	Entrevista a profesional formación adultos y técnica laboral Colabora	Profesionales	Femenino
4	Entrevista a profesional de formación Colabora	Profesionales	Femenino
5	Entrevista a técnica laboral y formadora Colabora	Profesionales	Femenino
6	Entrevista profesional seguimiento a usuarios y empresas Colabora - Incorpora	Profesionales	Femenino
7	Entrevista PeSDI 1	Usuario de servicios	Masculino
8	Entrevista PeSDI 2	Usuario de servicios	Masculino
9	Entrevista jefe PeSDI 1	Personal empresa	Masculino
10	Revisión página web FCSD	Página web	
11	Revisión entrevista Montserrat Trueta 1	Vídeo	
12	Revisión entrevista Montserrat Trueta 2	Vídeo	
13	Revisión entrevista Andy Trias	Vídeo	

*Nota.* Elaboración propia.

Algunos de los elementos que se retomaron, luego de este primer avance de recolección de información, para tomar la decisión de limitar la unidad de análisis a los datos de la Fundación Avanzar Juntos y los informantes clave de profesionales, personal empresa ordinaria y familia son los siguientes.

- Inicialmente, que la Fundación Catalana Síndrome de Down no sólo acompaña procesos de personas con Síndrome de Down (SD) sino a personas con discapacidad intelectual en general. Con esto viene que el número de personas con SD incluidas son las menos lo que implicaba una limitación para analizar los relatos. Por ejemplo, una profesional con experiencia entrevistada de la Fundación que había acompañado en 10 años a 30 personas con discapacidad intelectual refería que un poco menos de la mitad estaba asociada a Síndrome de Down. Así, a lo largo de la entrevista se hacía referencia a las personas incluidas sin establecer distinción clara entre personas con Síndrome de Down y con discapacidad intelectual en general.
- Las entrevistas a las personas con Síndrome de Down fueron poco informativas, pues las respuestas eran concretas. Eso se relacionó con que no se contó con un profesional que apoyara la facilitación comunicativa que permitiera poder obtener relatos robustos. Esto hizo pensar en los apoyos y cómo era la percepción del *otro*, es decir, eran las personas del contexto las que podían dar cuenta de cómo apoyaban y lo que

consideraban facilitaba que la persona con discapacidad intelectual pudiera participar en la empresa. Pues el relato directo de la persona incluida centraba el proceso en ella, mientras que los relatos de otros desplazaban el tema y lo ponían como responsabilidad de la empresa.

- La revisión documental junto con las entrevistas mostró que la Fundación prestaba servicios de formación, orientación a usuarios y familias, búsqueda de empresas y bolsa de trabajo, asesoramiento a las empresas y seguimiento. En este entendido no hacía presencia en la empresa como lo plantea el Empleo con Apoyo y por tanto las figuras de acompañamiento no eran preparadores laborales sino *técnicos de acompañamiento*.

Estos elementos mostraron que las Fundaciones realizaban procesos de inclusión laboral diferentes y por tanto no compatibles para analizar datos en una única unidad de análisis y con relación al tema central de Empleo con Apoyo objeto de la investigación. Esto implicaba tomar la decisión de cambiar de tipo de estudio o el tema de investigación. El tema no era viable, pues tendría que ampliarse a inclusión sociolaboral y las revisiones y estructura del trabajo estaban en EcA. Así, la vía era limitar la unidad de análisis a los datos de la Fundación en Chile.

Por otra parte, estaba el tema de la población objeto de la inclusión, pues con la experiencia de las entrevistas con la Fundación Catalana se mostraba que era una limitante abordar sólo a personas con Síndrome de Down. Así que se decide ampliar a personas con discapacidad intelectual para las entrevistas de la Fundación Avanzar Juntos, lo que luego se mostró como positivo debido que al momento de estas no había ninguna persona con Síndrome de Down incluida laboralmente.

### 7.3.2 Contextualización del estudio de caso: Fundación Avanzar Juntos

La Fundación Avanzar Juntos es una institución sin fines de lucro que inició sus actividades en enero de 2014 en Santiago de Chile. Fue Fundada por una pareja de ingenieros con una hija con Síndrome de Down que veían un panorama poco alentador para el futuro laboral de su hija, que para ese momento tenía 7 años, y de otras personas con discapacidad intelectual apostando por dar una respuesta pertinente. Así, con el apoyo de una Licenciada en educación diferencial que había acompañado a su hija y que contaba con experiencia en la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se creó la Fundación.

La licenciada había trabajado como profesora y coordinadora en el Programa Promotor, cátedra de patrocinio Universidad Autónoma de Madrid – Fundación Prodis. Además, de haber acompañado el diseño y puesta en marcha el Centro Ocupacional de la Fundación Prodis mientras cursaba estudios de doctorado en educación en la Universidad Autónoma de Madrid. Esta experiencia y el conocimiento que tenía del contexto de Santiago de Chile permitieron poner en marcha un modelo de EcA con Fundamento en autores bases como Paul Wehman (1981) y David Mank (1986), juntamente con autores más actuales como Verdugo y Jordán de Urrés (2001) y Cerrillo y Izuzquiza (2009).

Según describe la Fundación su propósito es ser una plataforma que impulse y desarrolle iniciativas que tengan por objetivo asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las PeSDI al ámbito sociolaboral. En este sentido se ha trazado como misión *apoyar y orientar a las personas con discapacidad intelectual en el proceso de inclusión sociolaboral, velando por el cumplimiento de un derecho fundamental de todas las personas: el derecho al trabajo.* Y la visión es *constituirse como una institución que promueve y asegura el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito sociolaboral y social, de manera que éstos puedan ingresar a un empleo en igualdad de condiciones con respecto al resto de las personas.* Tiene como objetivos: Ofrecer distintas alternativas de inclusión sociolaboral y social a personas con discapacidad intelectual; asesorar el proceso de inclusión sociolaboral

en todas sus etapas; promover el empleo igualitario y; otorgar orientación a las familias (Fundación Avanzar Juntos, 2020).

De acuerdo con lo anterior tiene un programa de formación de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual a través de talleres de preparación para el entorno laboral, trabajando aspectos como la autonomía, autodeterminación y todas aquellas habilidades necesarias para esta nueva etapa (Fundación Avanzar Juntos, 2020).

En cuanto al Programa de Empleo con Apoyo la Fundación lo describe como:

Este programa contempla la asesoría de todo el proceso de inserción, es decir, se realiza la sensibilización de la empresa que contratará a la PcD, el análisis del puesto de trabajo, el acompañamiento del trabajador tanto en su etapa inicial como posterior a ella y durante todo el tiempo que éste permanezca en la empresa, la asesoría al grupo familiar y la prestación de cualquier asesoría que necesite la empresa en función del cumplimiento de todo lo necesario para llevar a cabo una inserción óptima (Fundación Avanzar Juntos, 2014).

Y con los objetivos de

- Ofrecer a las personas con DI una alternativa de inserción laboral.
- Proporcionar a las PcD los apoyos necesarios para poder trabajar e integrarse de manera plena y real a una empresa común.
- Potenciar el desarrollo personal, social y laboral de las PcD.
- Favorecer la participación social activa por parte de las PcD (Fundación Avanzar Juntos, 2014).

En este sentido, busca ofrecer servicios no sólo de formación y mediación laboral sino de inclusión efectiva a través del programa de EcA.

La financiación de las actividades de la Fundación son dos principalmente, la primera está constituida por las donaciones que ingresan por las modalidades de: *Hazte Amigo* a través de la cual las personas donan una cantidad de dinero mensual; *Haz tu aporte* que son donaciones

únicas y *Beca a una persona con discapacidad intelectual* que busca financiamiento de personas o empresas para la formación necesaria por parte de la Fundación para que una persona pueda ingresar a un empleo; y recolecta, aunque menos usada también se ha llevado a cabo en supermercados o centros comerciales con el apoyo de voluntarios, personal de la Fundación, familias y PESDI. Esta financiación apela a que el aporte de las personas o empresas ayuda a que jóvenes y adultos con discapacidad intelectual puedan tener un trabajo remunerado en igualdad de condiciones para lo cual requieren recibir todos los apoyos necesarios para poder ser parte de la sociedad (Fundación Avanzar Juntos, 2020).

La segunda forma de financiación es la participación de la Fundación en los fondos concursables del Ministerio de Desarrollo Social para la superación de la pobreza, Concurso Chile de Todas y Todos – Corporaciones y Fundaciones 2015, para financiar la iniciativa *Empleo con Apoyo: Una oportunidad para las capacidades diferentes, en la Región Metropolitana*. Con esta primera financiación del Ministerio se impulsó el ingreso a las empresas regulares con el apoyo de un preparador laboral y el respaldo de todo un equipo profesional por parte de la Fundación (Fundación Avanzar Juntos, 2020).

La Fundación para 2020 trabajaba con doce empresas ordinarias de forma permanente, entre ellas tiene convenios con empresas de la construcción, cadenas de producción, bodegas, centros de distribución, venta de carros, inmobiliarias y universidades de carácter local, regional o nacional. En el periodo 2014 a 2020 había incluido laboralmente a un total de 35 PeSDI, algunas de las cuales registraban haberse mantenido en la misma empresa hasta por tres años o un poco más. El grueso de las personas incluidas esta entre los 22 y 26 años, aunque tienen usuarios de 40 años o más son los menos y más jóvenes no, porque los que están entre los 18 y 21 están en proceso de formación para el empleo. La Fundación no registra adultos con discapacidad intelectual asociada a Síndrome de Down, aunque refiere que hubo tres que se retiraron en 2016 por proyectos de vida personales, dos para cursar estudios técnicos y una porque se mudó de ciudad.



La Fundación tiene una planta de personal regular de siete empleados. Entre ellos, para 2020 contaba con una directora ejecutiva, una psicóloga y tres preparadoras laborales, estas últimas generalmente están haciendo presencia en las empresas de las personas incluidas. Los otros dos empleados son de soporte administrativo. Las preparadoras cuentan con formación en terapia ocupacional o educación diferencial y con experiencia en población con discapacidad intelectual e inclusión laboral.

## **7.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **7.4.1 Entrevista semiestructurada**

La entrevista como técnica de recolección de información remite a una interrelación, al contacto, la comunicación, la confrontación, el reporte, el informe, la reflexión expresada y la indagación. Es una técnica antiquísima en donde se efectúa un acto de comunicación a través de la cual una parte obtiene información de la otra (López, 2013). En este sentido, refieren Taylor y Bogdan (2002) que “el sello autentificador de las entrevistas cualitativas en profundidad es el aprendizaje sobre lo que es importante en la mente de los informantes, sus significados, perspectivas, definiciones. El modo que ellos ven, clasifican y experimentan el mundo” (p. 101). Es decir, que es un camino de búsqueda a la interpretación que dan las personas sobre lo que se les indaga.

La entrevista aporta la profundidad, el detalle y la búsqueda de perspectivas mantenidas por los participantes, alcanza lo que subyace bajo los aspectos superficiales de la actividad humana y brinda una comprensión abarcadora de los puntos de vista del entrevistado. La entrevista describe e interpreta aspectos de la realidad que no son directamente observables: sentimientos, impresiones, emociones, intenciones, pensamientos con relación a un hecho, en momentos y circunstancias determinadas.

En la investigación la entrevista sirve a tres propósitos principales:

- i. Como dispositivo exploratorio para ayudar a identificar variables y relaciones y sugerir hipótesis y para guiar otras fases de la investigación.
  - ii. Ser el principal instrumento de la investigación.
  - iii. Puede complementar otros métodos haciendo seguimiento de los resultados inesperados.
- (Albert, 2007, p. 121)

Así, el instrumento de recolección de información fue la *entrevista semiestructurada* para la cual se preparó de antemano una lista de preguntas derrotero para orientar la obtención de información con relación a la inclusión sociolaboral de PeSDI en la modalidad de EcA, sin llegar a limitar la entrevista a las preguntas o fijar previamente el orden en las que se presentaron, ver Tabla 27 Guion orientador entrevistas. Aunque sí haciendo apoyos para el desarrollo de una narrativa por parte de los participantes con relación al tema de interés. Por ejemplo, “cuente más de ...”, “a qué se refiere con...”, “podría ampliar ...”, entre otros. Esto permitió sondear las respuestas y desarrollar temas que surgieron en el transcurso de las entrevistas y que proporcionaron información relevante. A continuación, se presenta el protocolo de entrevista usado, Tabla 31, y en la Tabla 32 el guion orientativo de preguntas por tipos de informantes clave.

Tabla 31.

*Protocolo de entrevista semiestructurada a informantes clave*

<b>Ítem</b>	<b>Descripción</b>
<b>Método:</b>	Entrevista
<b>Técnica:</b>	Semiestructurada individual
<b>Fuente:</b>	Informantes clave
<b>Objetivos:</b>	Conocer qué elementos de facilitación para la inclusión sociolaboral de PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo reconocen y describen los informantes clave desde su experiencia como profesionales, personal de la empresa y familia
<b>Temas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Señales facilitadoras de la inclusión</li> <li>- Características del Empleo con Apoyo</li> <li>- Beneficios de la inclusión para la persona, la familia y la empresa</li> <li>- Factores que influyen en la efectiva inclusión sociolaboral de la PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo</li> </ul>
<b>Guion orientador para la realización de la entrevista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludo y presentación de la entrevistadora</li> <li>- Lectura y firma de consentimiento informado</li> <li>- Desarrollo de la entrevista con uso de expresiones como</li> </ul>

Ítem	Descripción
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explíqueme cómo ...,</li> <li>▪ Cuénteme sobre...,</li> <li>▪ Cómo reflexiona usted sobre la experiencia con la PeSDI...,</li> <li>▪ Cómo interpreta usted ...</li> </ul>
	- Cierre y agradecimientos
<b>Consideraciones para el desarrollo de la entrevista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confirmación de entrevista con anterioridad</li> <li>- Pruebas de calidad de grabación y baterías</li> </ul>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lugar silencioso</li> <li>- Uso de grabadora y celular como respaldo</li> <li>- Guardado de grabación posterior en el PC</li> </ul>
<b>Orientación para la transcripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transcripción ortográfica textual en procesador de textos con diferenciación de las entradas por: entrevistador – entrevistado.</li> <li>- Transcripción total de la entrevista.</li> <li>- Un documento de texto para cada entrevista.</li> <li>- Uso de puntos suspensivos, entre paréntesis (...), para frases inconclusas, silencios que marcan pausas en la conversación o no claridad en la grabación.</li> <li>- Uso de paréntesis para aclarar situaciones de superposiciones, interrupciones o presentación de emociones de los actores (actitudes, risas, fastidio).</li> </ul>
<b>Datos de identificación de cada entrevista para la transcripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fecha</li> <li>- Duración</li> <li>- Lugar</li> <li>- Contexto</li> <li>- Sujeto</li> <li>- Tipo de informante clave</li> <li>- Entrevistador</li> <li>- Transcriptor</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia con apoyo en Albert (2007) y Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Tabla 32.

*Guion orientativo de entrevista semiestructurada a informantes clave de la empresa ordinaria, profesionales de la Fundación y familiares*

**Preguntas para Informantes empresa ordinaria que incluye**

Tema	Preguntas orientadoras
Escenarios inclusivos	¿Siente que la empresa es inclusiva? ¿me puede contar en qué ideas, significados y/o acciones se reconocen como empresa inclusiva?
Beneficios	¿La inclusión laboral de una PeSDI en la empresa ordinaria ha significado algún beneficio?
Características (elementos)	De acuerdo con la experiencia como compañero y/o jefe que usted ha tenido con la PeSDI en proceso de inclusión laboral llevado a cabo por la Fundación Avanzar Juntos ¿Me podría comentar qué características, a su juicio, son las más relevantes en el éxito de ese proceso de inclusión?
Limitantes de la inclusión	¿Qué situaciones y/o cree usted que pueden generar tensión o resistencia a implementar procesos de inclusión laboral de PeSDI en las empresas ordinarias?

Grado de Satisfacción	¿Con qué sensación se queda respecto a la labor de inclusión laboral de PeSDI que desarrolla la Fundación Avanzar Juntos?
<b>Preguntas para familiares de PeSDI incluidas en una empresa ordinaria</b>	
Escenarios inclusivos	¿Siente que su familia es inclusiva?, y si fuese así ¿me puede contar en qué ideas, significados y/o acciones se reconocen como familia inclusiva?
Beneficios	¿La inclusión laboral de una PeSDI en la empresa ordinaria ha significado algún beneficio?
Características (elementos)	De acuerdo con la experiencia como que usted ha tenido con la PeSDI en proceso de inclusión laboral llevado a cabo por la Fundación Avanzar Juntos ¿Me podría comentar qué características, a su juicio, son las más relevantes en el éxito de ese proceso de inclusión?
Limitantes de la inclusión	¿Qué situaciones y/o cree usted que pueden generar tensión o resistencia a implementar procesos de inclusión laboral de PeSDI en las empresas ordinarias?
Grado de Satisfacción	¿Con qué sensación se queda respecto a la labor de inclusión laboral de PeSDI que desarrolla la Fundación Avanzar Juntos?
<b>Preguntas para profesionales que trabajan con la Fundación que implementa Empleo con Apoyo de PeSDI incluidas en una empresa ordinaria</b>	
Escenarios inclusivos	Teniendo en cuenta la experiencia de la Fundación en procesos de inclusión laboral de PeSDI en empresas ordinarias ¿Pueden identificar a nivel de empresa ordinaria señales que favorecen la implementación de estos procesos?
Beneficios	¿Qué beneficios conlleva la inclusión laboral de una PeSDI en la empresa ordinaria?
Características (elementos)	¿Qué características son las más relevantes para el éxito del proceso de inclusión laboral de la PeSDI en la empresa ordinaria?
Limitantes de la inclusión	¿Qué factores pueden facilitar, dificultar o inclusive bloquear el proceso de inclusión laboral de una PeSDI en la empresa ordinaria?
Grado de Satisfacción	¿La experiencia del proceso para la inclusión laboral de personas con déficit intelectual en la empresa ordinaria cumple con las expectativas de la Fundación Avanzar?

*Nota.* Elaboración propia.

Siguiendo el protocolo y guion se contactó con la Fundación y luego se procedió a realizar las entrevistas. En total se entrevistó a ocho (8) informantes clave. Seis mujeres y dos hombres quienes aceptaron la participación y firmaron consentimientos informados para ser entrevistados como parte de la presente investigación. Además de cumplir con los criterios de inclusión. En la siguiente Tabla 33 se muestra la distribución de las entrevistas por ámbito de los participantes, tipo de informante clave y género, además se presentan según orden en que se realizó las entrevistas.

Tabla 33.

*Informantes clave por ámbito, género, fecha de entrevista y criterio de inclusión*

Ámbito	Informante clave	Género	Fecha entrevista	Criterio de inclusión
<b>Fundación</b>	Directora Ejecutiva Fundación	F	19/may/2017	Ofrecía información general sobre la creación, funcionamiento y administración del programa de EcA
	Psicóloga Fundación	F	19/may/2017	Ofrecía datos sobre formación y acompañamiento a las familias, PeSDI y compañeros de trabajo
	Preparadora Sociolaboral Fundación	F	19/may/2017	Hacía las actividades directas de inclusión con las PeSDI
<b>Empresa</b>	Compañera de Trabajo empresa ordinaria 2 PeSDI-2	F	26/sep/2019	Conocía y estaba en relación laboral directa con la PeSDI incluida y hacía las veces de apoyo natural
	Jefe de área PeSDI empresa ordinaria 1 PeSDI-1	M	27/sep/2019	Conocía y a veces apoya a la PeSDI
	Compañero de Trabajo empresa ordinaria 1 PeSDI-1	M	27/sep/2019	Conocía y estaba en relación laboral directa con la PeSDI incluida y hacía las veces de apoyo natural
<b>Familia</b>	Madre PeSDI-1 incluida en la empresa 1	F	Enero/2020F	Conoce a la PeSDI y su proceso de inclusión laboral desde la perspectiva familiar
	Madre PeSDI-2 incluida en la empresa 2	F	Enero/2020	Conoce a la PeSDI y su proceso de inclusión laboral desde la perspectiva familiar
<b>Total, entrevistas individuales</b>		<b>8</b>		

*Nota.* Elaboración propia. F: Femenino y M: Masculino.

El procesamiento de las entrevistas, la revisión documental y el diario de campo se explican en el punto 7.4.1.1 Preanálisis: Organización de la unidad hermenéutica en Atlas.ti 9.

### 7.4.1 Revisión documental institucional

La revisión documental organizacional permite el acercamiento a los registros producidos por una organización que ha tenido el propósito de documentar un proceso o desempeño de esta con relación a las personas que reciben sus servicios. Entre estos están los informes, las historias clínicas o registros de profesionales que contienen datos de valiosos para el investigador cualitativo por su naturaleza subjetiva (Taylor y Bogdan, 2002). Es decir, los

documentos de la organización expresan formas de relación con la persona o el tema que registran y que son de interés para la investigación que se desarrolle. Se destaca que los documentos de la organización no son motivados o intencionados por la investigadora durante el desarrollo de la investigación y tienen un valor significativo para el acercamiento al caso estudiado.

De acuerdo con lo anterior la Fundación tiene un archivo sobre su gestión y la actuación en cada uno de los programas y de las personas. En particular del programa de EcA como informes de usuarios incluidos, la página web de la Fundación e incluso las hojas de vida de los profesionales que constituyen fuentes documentales primarias que proporcionaron información organizada y descriptiva sobre diferentes aspectos implicados en la inclusión sociolaboral bajo la modalidad bajo EcA para PeSDI. La revisión documental estuvo organizada según el protocolo descrito en la siguiente Tabla 34.

Tabla 34.

*Protocolo de revisión documental organizacional*

<b>Ítem</b>	<b>Descripción</b>
<b>Técnica:</b>	Revisión documental institucional
<b>Fuente de revisión:</b>	Archivo Fundación Avanzar Juntos
<b>Objetivos:</b>	Identificar en los registros escritos de la Fundación que den cuenta de cómo se ha desarrollado el programa de inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA que puedan aportar a la descripción de este y los elementos de su facilitación efectiva para la PeSDI.
<b>Temas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características del Empleo con Apoyo               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Objetivos</li> <li>o Metodología y estrategias</li> <li>o Resultados</li> <li>o Descripciones de procesos de inclusión</li> <li>o Relatos de experiencias de inclusión</li> <li>o Contratos o convenios relacionados con el Empleo con Apoyo</li> </ul> </li> </ul>
<b>Consideraciones para la obtención de documentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión con personal directivo de la Fundación para la identificación de documentos que soportan el proceso de inclusión.</li> <li>- Establecimiento de rutas de acceso a los documentos y consentimientos informados para el uso de la información.</li> <li>- Exploración de la página web de la Fundación</li> <li>- Organización de correos intercambiados en el proceso de investigación que contengan explicaciones o descripciones sobre la Fundación y el programa de Empleo con Apoyo.</li> </ul>
<b>Recursos</b>	- Correo y memorias USB para archivos digitales

<b>Ítem</b>	<b>Descripción</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet y procesador de texto para crear un archivo plano de la página web con corte a una fecha.</li> <li>- Papel para copias en el caso de archivos impresos</li> </ul>
<b>Orientación para el tratamiento de los documentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un archivo en PDF o en procesador de texto para cada documento.</li> </ul>
<b>Datos de identificación de cada documento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fecha</li> <li>- Tipo de documento</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia con apoyo en Albert (2007) y Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A partir de la revisión documental institucional se conformó un grupo de documentos que permitieron obtener información organizada sobre el programa y documentos que mostraban elementos de interpretación de la Fundación sobre el Empleo con Apoyo. Los documentos revisados fueron:

- Documento de descripción del programa de Empleo con Apoyo 2014
- Página web de la Fundación Avanzar Juntos a noviembre de 2020
- Transcripción video institucional de la página web creado en 2016
- Relato resumen proceso de inclusión sociolaboral PeSDI-1 a 2020
- Relato resumen proceso de inclusión sociolaboral PeSDI-2 a 2020

Los documentos fueron recopilados en el año 2020. A partir de estos documentos se conoció la descripción del programa, datos sobre la implementación de la modalidad de EcA en la Fundación Avanzar Juntos y percepciones sobre la imagen que proyecta la organización en la página web. Así como otras personas incluidas y que en cortos vídeos referían su experiencia.

#### **7.4.1 Diario de campo**

El diario de campo es un registro detallado y secuencial en el que se incluyen descripciones de acontecimientos, observaciones, eventos críticos, cambios en la estructura o características de los grupos, indicaciones sobre informes o documentos disponibles (Albert, 2007; Ballester, 2004). Así, es una herramienta importante en el proceso de investigación en

cuanto ayuda a comprender, desde la experiencia personal del investigador, los procesos que se están desarrollando en los contextos que se estudian (Albert, 2007). Entonces, se entiende el diario como una conversación del investigador consigo mismo que puede versar sobre diferentes temas según lo que haya leído, la información recogida o aspectos generales como el clima que considera pueden influir en la investigación, los resultados y su interpretación.

### Según Albert

el diario ha de tener las siguientes características: la continuidad y la secuencialidad. Continuidad entendida como regularidad con que aportarnos las entradas, y secuencialidad referida a que las entradas deben ir registradas con la fecha en que se producen e interpretación donde en un primer momento se registrarán los hechos acompañándolos posteriormente de algún análisis e interpretación de los mismos (Albert, 2007, p. 235)

Es decir, que el diario de campo es algo más que un registro de hechos en la medida que genera interpretaciones y análisis según el curso de la investigación. De acuerdo con esta comprensión se diseñó y usó el siguiente protocolo de diario de campo que se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 35.

#### *Protocolo diario de campo*

<b>Ítem</b>	<b>Descripción</b>
<b>Técnica:</b>	Diario de campo
<b>Fuente:</b>	Investigadora
<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar un registro del proceso de investigación en relación con las actividades desarrolladas, características y condiciones de las personas, así como factores ambientales.</li> <li>- Registrar situaciones de observación no estructurada en la empresa y fundación antes, durante y después de los momentos de entrevistas.</li> </ul>
<b>Temas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores de éxito de la inclusión de la PeSDI</li> <li>- Empleo con Apoyo</li> <li>- Compañeros de trabajo</li> <li>- Empresa ordinaria</li> <li>- Familia</li> <li>- Preparadores laborales y profesionales que intervienen en el proceso de inclusión</li> <li>- PeSDI y su proceso de inclusión laboral en la empresa ordinaria</li> </ul>



Ítem	Descripción
<b>Consideraciones para el registro en el diario de campo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar registros de observaciones no participantes cada vez que se presenten con anotaciones personales y realizadas en orden cronológico.</li> <li>- Llevar a manera de bitácora oficial, por ende, debe ser ordenado secuencialmente. Esto es, los registros son incluidos en el mismo orden en el que se generan. Asimismo, incluye tanto información cualitativa como cuantitativa y tanto descriptiva como analítica.</li> </ul>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuaderno y bolígrafo</li> <li>- Computador y procesador de textos</li> </ul>
<b>Datos de cada entrada en el diario</b>	Actividad: Lugar: Hora: Fecha: Ciudad: Temática: Descripción: Interpretación: comentarios e interpretaciones personales sobre hechos descritos. Anotaciones temáticas: Ideas, hipótesis, preguntas o especulaciones relacionadas con aspectos teóricos. Notas personales: emociones y sentimientos de la observadora relacionados con la situación, los actores o expresiones.

*Nota.* Elaboración propia con apoyo en Albert (2007), Ballester (2004) y Hernández, Fernández y Baptista, (2014)

En el diario de campo se consignó observaciones sobre el proceso de investigación, esto fue mostrando la manera en que se iban descubriendo saberes lo que posibilitó tomar decisiones en cada momento ajustadas a los avances y limitaciones de la investigación en lo metodológico. Posteriormente en el análisis la triangulación de datos apoyó la toma de decisiones para identificar códigos y categorías emergentes significativas y con cierto grado de validez, pues no se contradecía la información con lo observado o lo revisado en documentos. Así el registro de datos de la investigadora como fuente de información estuvo dirigido a:

- Notas de entrevistas previas con personas de la Fundación para acuerdos y otros
- Notas de fechas de levantamiento de datos y actividades
- Notas de impresión sobre las entrevistas y revisión documental
- Notas de interpretación y conceptualización que surgían del avance del levantamiento de datos. En la etapa de análisis se tornaron en memos y comentarios de Atlas.ti 9.

El diario de campo consta de tres partes, la primera sobre las actividades de voluntariado, pilotaje y revisiones de documentación y entrevistas realizadas en la Fundación Catalana

Síndrome de Down. Estos datos se retomaron principalmente para describir los antecedentes del estudio de caso y aprendizajes en torno al EcA, las fechas de esta parte van del 2015 a febrero de 2017. La segunda parte, corresponde a las actividades, observaciones y entrevistas de la Fundación Avanzar Juntos, estas notas inician en febrero de 2016 y van hasta enero de 2020. La tercera parte, es la recopilación de los correos electrónicos intercambiados con la Fundación Avanzar Juntos, el primer contacto fue en febrero de 2016 y el último correo en febrero de 2021.

## **7.5 Reducción y análisis de información**

No importa cuántas conexiones tomemos en consideración para describir un fenómeno, siempre estaremos obligados a excluir otras. Por tanto, los científicos jamás pueden tratar con la verdad, en el sentido de una correspondencia precisa entre la descripción y el fenómeno descrito. En ciencia tratamos siempre con descripciones aproximadas de la realidad. Esto puede parecer frustrante, pero para los pensadores sistémicos el hecho de que podamos obtener un conocimiento aproximado sobre una infinita red de patrones interconectados es una fuente de confianza y fortaleza.

(Capra, 2003).

El proceso mediante el cual se organiza y trata la información recabada para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones es lo que toma el nombre de análisis de datos cualitativos (Spradley, 1980 como se citó en Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005). Es un proceso altamente exigente por la cantidad y volumen de información para cubrir las necesidades de saturación de datos, frente al cual Huber (2009) señala que “los investigadores cualitativos se encuentran en ese momento a solas con su capacidad de imaginación e intuición frente a una ya casi físicamente imponente montaña de información rica en variedad, color, y en su mayor parte de tipo verbal debiendo sacar conclusiones a partir de ellas” (p. 33).

En coherencia con el paradigma asumido, el tipo de técnica de recolección, el tipo de información a nivel de opiniones que recoge la entrevista semiestructurada y a su reconocida utilidad como método de análisis cualitativo, se opta por la técnica de *análisis de contenido cualitativo* para abordar la fase de reducción y análisis de la información (Bardin, 1996; Glasser y Strauss, 1999; Krippendorff, 1997; López, 2002; Mayring, 2000; Rodríguez, Gil y García, 1999).

El análisis de contenido gracias a su procedimiento inductivo – deductivo, altamente descriptivo e interpretativo posibilita avanzar y traspasar la información evidente, explícita o manifiesta del dato cualitativo hacia la riqueza del contenido implícito, no aparente, no dicho o latente que incuba (Andréu, 2002; Bardin, 1996; Glasser y Strauss, 1999; Krippendorff, 1997; Mayring, 2000; Pérez, 1994). No obstante, la emergencia de esta cuestión implícita y latente que incuba el contenido del dato cualitativo bajo el prisma interpretativo y dialéctico del investigador fenomenológico conlleva a la exclusión e inclusión de algo, en tanto la realidad no puede ser abarcada en su totalidad por más holística y sistémica que sea la postura epistemológica, ante lo cual Miguélez expresa con claridad que,

todo símbolo verbal o categoría *aspira a* representar a su referente, pero no hay símbolo que sea capaz de describir *todos* los rasgos del referente; en consecuencia, está obligado a omitir uno o varios de ellos. Por eso, todo símbolo es abstracto en sus representaciones de la naturaleza, pierde algo (o mucho) de ella y no es estrictamente adecuado o representativo (Miguélez, 2006, p. 11).

A lo anterior, se suman los valores, los cuales para Guba y Lincoln (1981) condicionan todo el proceso investigador en formas diversas: en la selección y planteamiento de problema, en la elección de los paradigmas substantivos, de método, de contenido y de valor. De ahí, que se plantee que la validez de la información es más un problema personal e interpersonal que metodológico. En consecuencia, el subjetivismo interpretativo del investigador, asumido por su forma de ver el mundo, sus valores, creencias, prejuicios y conocimientos lo orientan hacia una forma de clasificar, agrupar, asociar e interpretar el contenido (Denzin, N.k, Lincoln, 1994; Huber, 2002; López, 2002; Miguélez, 2006; Pérez, 1994). En esa línea Huber señala

ignoramos muchas de sus peculiaridades y consideramos solamente aquellas características, o aún una sola característica, necesarias para la clasificación particular. Cuando clasificamos no nos interesamos en todas las propiedades de un objeto o caso individual, sino solamente en aquellas características determinadas por una categoría particular. (Huber, 2009, p. 146).

Conforme a lo indicado, la fase de reducción y análisis de la información aborda el análisis de contenido cualitativo, guiada por la pregunta y objetivos del estudio, y permite acceder a los discursos de los participantes, y desde ahí sumergirse intuitiva, reflexiva y creativamente en la búsqueda, descubrimiento e interpretación de esos significados latentes que para ellos constituyen la efectiva inclusión laboral de PeSDI en empresas ordinarias promovida por los profesionales de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile.

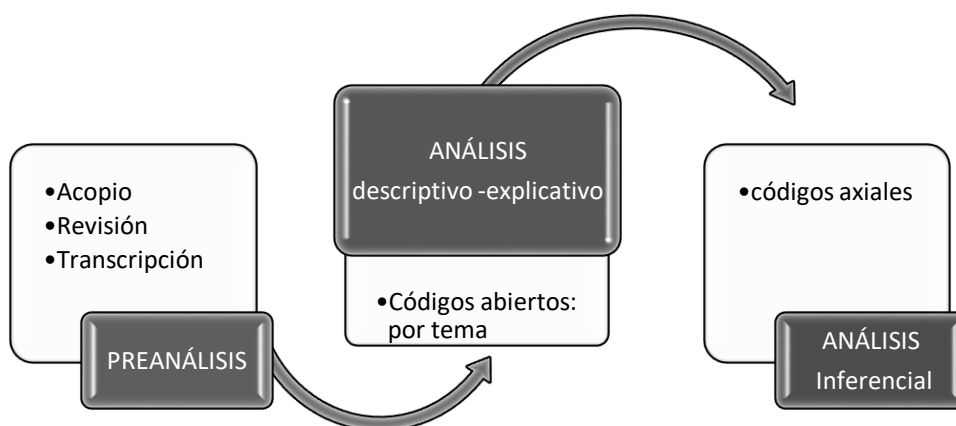
En consideración a lo dicho, y para evitar el peligro de caer en la *subjetividad irracional*, cabe tener en cuenta a Hernández, Fernández y Baptista (2014) cuando señalan que cierto grado de subjetividad pareciera ser tolerable e incluso deseable en el análisis cualitativo, mientras haya riqueza interpretativa. Ante la advertencia, el desarrollo metodológico del análisis de contenido cualitativo considera principalmente el uso de reglas de análisis, o procedimientos para reducir, y lograr dividir el material en unidades de significado interpretables. En esa línea, son referentes Mayring (2000) y Tesch (2013), en tanto, coinciden en las fases del proceso de análisis de datos cualitativos y en el establecer reglas o criterios de procedimiento en el análisis; aportando a nivel de sistematización y control de calidad del proceso de análisis en colaboración del resguardo del cumplimiento de los criterios de excelencia de la investigación cualitativa. Por su parte, Mayring (2000) enfatiza que el establecer reglas de análisis para el desarrollo del proceso que conlleva el análisis de contenido fortalece la validez y confiabilidad de los resultados, en tanto, se dan a conocer en qué condiciones se clasificará y codificará el material.

### 7.5.1 Momentos de reducción de información y plan de análisis con apoyo en software de análisis cualitativo

A continuación, se presentan criterios de análisis y principales actividades desarrolladas en la reducción de información, etapa, por lo demás, exigente por la cantidad de volumen recabado, y en donde la creatividad, incertidumbre, intuición, imaginación e imprevisibilidad a juicio de Albert (2007) “constituye una de las tareas más atractivas del proceso de investigación” (p. 182). Frente a tal reto, se considera por un lado el modelo de proceso de análisis de información cualitativa de (Tesch, 2013), el cual considera fases claras e identificables: una fase de Preanálisis y una fase de Análisis con acercamiento por código abierto y código axial como se muestra en la siguiente ilustración.

Figura 3.

*Proceso de reducción y análisis de información*



Estos acercamientos son acompañados por los pasos sugeridos por Bardin (1996) los cuales favorecen que el proceso de reducción y análisis sea manejable. No obstante, teniendo todos los resguardos necesarios hay que apalear a la claridad y humildad, en consideración, a lo que declara Morton (1981) “aunque es posible que describa y categorice estas concepciones y la descripción ‘última’, la sustancia del pensamiento humano nunca podrá alcanzarse” (como se citó en Tesch, 1990, p.49). Es decir, que, aunque haya una aproximación lo

suficiente en términos de posibilidades de obtención y trato de datos, siempre habrá un margen con relación al fenómeno descrito.

#### 7.4.1.1 Preanálisis: Organización de la unidad hermenéutica en Atlas.ti 9

La fase de **Preanálisis** tiene como objetivo preparar y ordenar el material para hacerlo manejable y abordable. En este sentido, recoge tres momentos-tareas:

- Acopio de todo el material recabado.
- Revisión de las entrevistas en formato audio, focalizando en claridad, nitidez del audio y en la calidad de la información entregada por los informantes claves.
- Transcripción de las entrevistas, en formato audio, a texto digital. Se resguarda la transcripción literal de cada una de ellas, asumiendo la consideración de la calidad de la transcripción de datos como un aspecto del rigor en la investigación (Sandín, 2000).

A partir de la organización de la información recogida por fuentes se asignó un código a los documentos para su ingreso al Atlas.ti 9 y su posterior referenciación en el informe de manera que se guardara los datos personales. En la siguiente tabla 36 se describen los catorce documentos que configuraron la unidad hermenéutica con que se pasó a realizar el análisis en el Software de Análisis Cualitativo Atlas.ti 9. Los documentos se agruparon por fuente.

Tabla 36.

*Documentos de la unidad hermenéutica en Atlas.ti 9 por nombre, formato e identificador*

<b>Nombre documento</b>	<b>Formato del documento y No. pp.</b>	<b>Identificador documento</b>	<b>Grupos de documentos</b>
Entrevista directora	Word - 12	DE1	Profesionales Entrevistas
Entrevista psicóloga	Word - 4	DE2	Profesionales Entrevistas
Entrevista preparadora laboral	Word - 5	DE3	Profesionales Entrevistas
Entrevista jefe PeSDI 1	Word - 7	DE4	Empresa Entrevistas
Entrevista compañera PeSDI 2	Word - 4	DE5	Empresa Entrevistas
Entrevista compañero PeSDI 1	Word - 5	DE6	Empresa Entrevistas
Entrevista mamá PeSDI 2	Word - 6	DE7	Familia Entrevistas

<b>Nombre documento</b>	<b>Formato del documento y No. pp.</b>	<b>Identificador documento</b>	<b>Grupos de documentos</b>
Entrevista mamá PeSDI 1	Word - 6	DE8	Familia Entrevistas
Programa Empleo con Apoyo	Word - 4	DRD9	Documento revisión
Página web Fundación Avanzar	PDF - 24	DRD10	Documento revisión
Texto vídeo institucional página web	Word - 2	DRD11	Documento revisión
Relato proceso inclusión PeSDI 1	PDF - 1	DRD12	Documento revisión
Relato proceso inclusión PeSDI 2	Word - 1	DRD13	Documento revisión
Diario de campo	Word - 14	DC14	Documento investigadora

*Nota.* Elaboración propia a partir de reporte en Excel por grupo de documentos de Atlas.ti 9. Los textos en PDF fueron entregados en este formato por la Fundación Avanzar Juntos. No. pp. = número de páginas del documento.

Para mantener la pista de los datos se usará el identificador de documento de manera que en los resultados se pueda seguir la fuente de los datos. Esto se hizo a partir del uso del siguiente esquema: identificador de documento seguido de número de documento seguido de dos puntos, luego número de cita en el documento seguido de dos puntos, luego número de línea o segmento del documento. En el caso de documentos con formato PDF no iba número de línea sino *p* para indicar la página seguido del número de esta en el documento.

Antes, se usó la referencia a citas del diario de campo como “Carrasco, 2020”. En adelante atendiendo al identificador de cada documento, como se presentó en la Tabla 36, el esquema de codificación que se usará para citar los documentos de la unidad hermenéutica que se soporta en los informes de Atlas.ti 9 se organizó de la siguiente manera:

#### **Identificador de documento**

*Tipo de documento*

Documento Entrevista = **DE**

Documento Revisión Documental = **DRD**

Diario de Campo = **DC**

#### **Identificador de la cita**

*de*Número de cita Número de línea de referencia de la cita en el texto

Es consecutivoDepende de la extensión del por documento Word. Para documentos en PDF se pone **p** seguido del número de página

Por ejemplo, la referencia **DE6:6:20 – 21** corresponde a: (documento de entrevista **DE**) + (número de documento = **6**) + (número de cita **6**) + (número de línea de referencia de la cita en el texto = **20 - 21**). Esta información se usará entonces para referenciar el texto correspondiente a la cita, así,

Hay un compañero, que está de permiso listo para durar un tiempo de permiso, que lo guía, que trabaja con él. De hecho, es un compañero del aseo y lo ayuda bastante. Se llama [nombre] y se toma la molestia y le dice *oye [nombre]*, porque la [preparadora] nos dijo cómo había que explicarle que hay que ser firme, mirarlo a los ojos. Y es necesario repetirlo (**DE6:6:20 – 21**).

Esto permitió a la investigadora poder ir y volver en la escritura del informe a los informes de Atlas.ti 9, al mismo proyecto en la aplicación para poder revisar memos, corroborar sentidos y confirmar las relaciones, estableciendo una trazabilidad rigurosa entre fuentes de conocimiento y la escritura del informe.

#### **7.4.1.2 Plan de análisis: Acercamiento por código abierto y axial**

La Fase de Análisis comprendió un momento descriptivo y uno inferencial que corresponden a los acercamientos por código abierto y axial respectivamente. Para esto se empleó el programa Atlas.ti 9 que permitió el análisis, almacenamiento y recuperación de los datos.

El *acercamiento por código abierto* es de carácter descriptivo, el cual analiza la información manifiesta y evidente. Es decir, que supone un examen minucioso y microscópico de los registros, para ‘abrirlos’, ‘desmenuzarlos’, ‘descomponerlos’. Se trata de separar sus elementos desplegando los significados contenidos en un fragmento textual (Strauss y Corbin, 2002). Es un primer acercamiento libre e inductivo de indagación a los datos, en el cual se parte de la búsqueda de conceptos que traten de cubrirlos. El investigador a partir de la técnica de análisis de contenido examina línea a línea o párrafo a párrafo, preguntándose acerca de cuál es el tema sobre el que habla cada fragmento; que conductas y sucesos han sido observados y descritos. Huber (1992) sugiere “buscar ideas generales tras las afirmaciones específicas de sus interlocutores entrevistados” (p. 34). Es decir, buscando las unidades de significado centrales en los textos de las entrevistas, a partir de un proceso inductivo – interpretativo.



La fase de análisis de acercamiento por código abierto consideró dos niveles de reducción. El primer nivel corresponde a la segmentación de las entrevistas por *unidades de contenido o significado*. En este nivel se divide el texto original (transcripción de la entrevista) en unidades de significado de acuerdo con criterios o reglas de análisis preestablecidos. Entendiendo por unidad de registro temático descriptivo las frases y/o párrafos que aluden a un mismo tema o tópico. En donde es posible que el investigador esté interesado en conjuntos de palabras no delimitadas explícitamente, sino a través de sus significados, lo que puede llevar a seleccionar más de una frase o más de un párrafo. En estos casos, es más propio hablar del “tema”, esto es, una proposición relativa a un asunto. Por su flexibilidad, el tema suele ser la unidad de análisis más usada (Duverger, 1981; Hernández, Fernandez y Baptista, 2014; Kerlinger, 1975). En el segundo nivel se realizó la asociación de la unidad de registro temático a códigos de forma inductiva – interpretativa. Estos códigos fueron de carácter sustancial.

El *acercamiento por axial* es de carácter interpretativo e inferencial. En este momento de reducción y análisis de información

tanto los datos expresos (lo que el autor dice) como los latentes (lo que dice sin pretenderlo) cobran sentido y pueden ser captados dentro de un contexto. El contexto es un marco de referencias que contiene toda aquella información que el lector puede conocer de antemano o inferir a partir del texto mismo para captar el contenido y el significado de todo lo que se dice en el texto. Texto y contexto son dos aspectos fundamentales en el análisis de contenido. (Andréu, 2002, p. 2)

Así, se analizan e interpretan relaciones, codependencias más complejas y sistémicas entre categorías y unidades de análisis, permitiendo descubrir y develar la información latente incubada en los datos, aportando la información que se requiere para responder a los objetivos del estudio, y que se corresponde con conocer los elementos que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo de la PeSDI en la empresa ordinaria.

La codificación axial o relacional tiene como objetivo agrupar los códigos descriptivos, identificar las propiedades de las categorías apoyándose en la revisión de la literatura

relacionada y así sintetizar las explicaciones teóricas de los fenómenos hasta que ya no se extraiga más información o datos nuevos. El análisis de acercamiento por código axial consideró un tercer y cuarto nivel de reducción que consistió en la emergencia de categorías generales y el establecimiento de relaciones entre las categorías. Así, en el siguiente punto se muestra el desarrollo de cada uno de estos momentos de reducción de la información.

### **7.5.2 Estructura soporte de reducción de información con apoyo en Atlas.ti 9**

La descomposición de los datos será inductiva, para llegar a un conjunto de datos que habrá que clasificar, ordenar y examinar para encontrar relaciones, patrones y proposiciones que contribuyan a la descripción e interpretación. En esta línea, la interpretación es un elemento esencial, ya que implica la comprensión y la percepción que obtenemos de un tratamiento más holístico de los datos y de las ideas que se van revelando (Sandin, 2003).

La reducción de información y análisis inicia con tener claros los componentes de estructura de reducción, tales son: unidades de sentido y la codificación que se asigna para luego seguir con grupos de códigos y la emergencia de categorías.

#### **7.5.2.1 Unidades de contenido**

El análisis de cualidades en nuestro mundo aparece en primer lugar como un proceso de clasificación. Formulado desde un punto de vista científico por procesos de clasificación y sus resultados, o sea, clases o categorías, la visión del mundo está disponible para nosotros (al menos al nivel subjetivo). (Huber, 2002, p. 142)

Las unidades de contenido significativo son micro aspectos, rasgos, atributos particulares y singulares que focalizan en la indagación y profundización estas estableciendo los límites e

identificación. Estas corresponden a trozos de contenido, llamados también unidades de significado, que se encuentran en los mensajes, especialmente cuando éstos son de tipo textual, los que se caracterizan e individualizan para posteriormente ser codificados y relacionados y poder establecer inferencias a partir de ellos (Albert, 2007; Hernández, Fernandez y Baptista, 2014; Krippendorff, 1997).

En este contexto la unidad hermenéutica analizada en Atlas.ti 9, compuesta por ocho entrevistas, cinco documentos y un diario de campo tuvo como resultado 466 unidades de contenido o citas. Para la marcación de citas en Atlas.ti 9 primero se hizo una lectura de todos los documentos que conformaban la unidad hermenéutica, de modo que se pudiera tener un panorama global de los datos. Seguido se abrió cada documento en orden de entrada y recogida de datos y se marcaron las citas sin asignar códigos, sólo era poder identificar oraciones, temas o datos que tuvieran relación con la pregunta de investigación. Para ilustrar se muestra un ejemplo:

### **Documento Entrevista 1 (DE1)**

<b>Linea de párrafo que asignó Atlas.ti 9 automáticamente</b>	<b>Fragmento de transcripción de la entrevista</b>
---	--

23

Ya entiendo. Mira nosotros, así bien basados en nuestra experiencia no tenemos nada documentado todavía, pero si a nivel interno, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible, y un equipo donde la cabeza directiva esté también su vida en este cargo, porque cuando las directrices vienen de una gerencia, de una jefatura, como que todo fluye mucho más rápido. Ya, entonces si, a eso le toca estar en una cabeza directiva muy comprometida...

Entonces a partir de la lectura se ubican las siguientes citas

1:20 a nivel interno, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible.

1:21 cuando las directrices vienen de una gerencia, de una jefatura, como que todo fluye mucho más rápido.

1:22 a eso le toca estar en una cabeza directiva muy comprometida

Las citas en cada documento se numeran de forma consecutiva según se va leyendo y resaltado en el párrafo con el Atlas.ti 9. En el ejemplo el uno (1) corresponde al número de

la entrevista tomada. En la siguiente Tabla 37 se muestra un resumen de este proceso según reporte de Atlas.ti 9 para cada documento leído y segmentado.

Tabla 37.

*Distribución de unidades de contenido o citas por grupo de documentos y tipo de fuente de información*

<b>Identificador Documento</b>	<b>Grupos de documentos</b>	<b>Conteo de citas</b>
1	Profesionales Entrevistas	147
2	Profesionales Entrevistas	42
3	Profesionales Entrevistas	48
4	Empresa Entrevistas	30
5	Empresa Entrevistas	13
6	Empresa Entrevistas	18
7	Familia Entrevistas	30
8	Familia Entrevistas	40
9	Documentos – Programa EcA Fundación	5
10	Documentos – PDF de la Página web de la Fundación a 2020	46
11	Documentos – Texto vídeo institucional	12
12	Documentos – Relato proceso de inclusión PeSDI-1	8
13	Documentos – Relato proceso de inclusión PeSDI-2	7
14	Diario de Campo	20
Total, unidades de contenido		466

*Nota.* Elaboración propia a partir de reporte en Excel por grupo de documentos de Atlas.ti 9.

En la tabla se muestran las diferencias en la información ofrecida por cada informante clave, documentos y el diario de campo de la investigadora con relación al número de citas o unidades de contenido significativas en que se segmentó cada documento.

### **7.5.2.2 Codificación inductiva y agrupaciones de códigos**

Los códigos no sólo simplifican las formulaciones individuales que destacan sobre el fondo del texto original (la entrevista) es un sistema de anotación menos complejo, pero a su vez, multisignificativo, sino que a su vez representan los resultados interpretativos o explicativos del investigador. (Huber, 1992, p. 34).

La codificación es la operación concreta, el proceso físico o manipulativo, por la que se asigna a cada unidad de contenido un indicativo, código o marca, los cuales pueden ser números, palabras o abreviaturas que permiten indicar la categoría a la que pertenecen o se considera incluida. El propósito es permitir a los investigadores reunir acontecimientos, sucesos u objetos similares bajo un encabezamiento clasificatorio común.

La codificación es:

un proceso de elaboración conceptual mediante un mecanismo representacional de los comportamientos específicos percibidos. Ello supone una transformación del registro narrativo propio de las primeras fases de la observación a un sistema de símbolos altamente estructurado y acorde con el problema de investigación previamente definido (Anguera et. al, 1998 como se citó en Albert, 2007, p.183).

Así, los códigos, de acuerdo con MacQueen, McLellan, Kay y Milstein (1998), pueden adoptar la forma de un concepto conocido o una palabra o símbolo alfanumérico cualquiera de carácter distintivo, los cuales resumen el conjunto de datos en una clase.

Los códigos “etiquetan” los segmentos, agregando información al texto a través de un proceso que abstrae las características del contenido agrupado y la sintetiza en un solo concepto o símbolo, en donde lo fundamental de este proceso de codificación es la orientación que ofrece sobre la toma de decisiones en las ulteriores agrupaciones, relaciones y/o interpretación del material codificado, conllevando a un análisis más profundo del mismo. Así, la codificación en la presente investigación fue inductiva y da como resultado inicial 241 códigos a partir de 466 unidades de contenido seleccionadas. A manera de ilustración se sigue con el ejemplo de citas presentadas en el punto 7.5.2.1 Unidades de contenido

<b>Unidad de significado o cita</b>	<b>Código inductivo asignado</b>
1:20 a nivel interno, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible.	Equipo flexible
1:21 cuando las directrices vienen de una gerencia, de una jefatura, como que todo fluye mucho más rápido.	Directrices gerencia

1:22 a eso le toca estar en una cabeza directiva muy Directiva  
comprometida comprometida

De acuerdo con lo anterior en la Tabla 38 se presentan veintiún (21) códigos inductivos que tuvieron un mayor enraizamiento, es decir que se asociaron con entre (14) y (4) citas. Por su parte, (27) códigos presentaron tres (3) enraizamientos cada uno, (41) códigos dos (2) enraizamientos y (147) sólo un enraizamiento o cita.

Tabla 38.

*Códigos con mayor enraizamiento por codificación inductiva*

<b>Código</b>	<b>Enraizamiento</b>
Discapacidad intelectual	14
Charla previa en la empresa	12
Apoyo natural	8
Dificultades PeSDI	8
Jornada laboral	7
Desempeño trabajo PeSDI	7
Presencia preparador empresa	6
Cambiar actividad laboral PeSDI	6
Actividades preparadora	5
Charlas: contenido	5
Seguimiento	5
Relaciones compañeros	5
Educación PeSDI	5
Actividades puesto de trabajo	4
Evaluación perfil laboral	4
Reuniones empresa	4
Equipo resistente	4
Ambiente empresa	4
Disposición empresa proceso inclusión	4
inclusión obligación (ley)	4
Autonomía PeSDI	4

*Nota.* Elaboración propia a partir de reporte en Excel por códigos de Atlas.ti 9.

A partir de la lectura de las unidades de contenido o citas y la codificación asignada inductivamente se hizo una primera agrupación de códigos. Para esto, se identificó que había elementos de descripción del EcA relacionados a espacios, momentos, personas, acciones y

términos clave. Así, se hizo una agrupación de códigos que resultó en un total de 18 grupos según el término predominante siguiendo la lógica de agrupación inductiva. Para los que no se logró agrupar con el criterio inductivo se hizo agrupación deductiva y vinculación a grupos según contexto de las citas. Se obtuvo de forma inductiva los grupos de: compañeros de trabajo, derechos, discapacidad, diversidad, educación, empleo, empresa, Equipo EcA, Familia, Fases EcA, Fundación, inclusión, trabajo. Y de forma deductiva: contexto normativo, Generalidades EcA, contexto del estudio de caso (datos), PeSDI Los cuales se muestran en la Tabla 39 según el número de códigos que se agrupó.

Tabla 39.

*Primera agrupación de códigos inductiva con distribución de códigos para cada categoría sustancial*

<b>Grupo de códigos</b>	<b>Número de códigos agrupados</b>
Actividades EcA	<b>45</b>
Empresa	<b>45</b>
PeSDI	<b>27</b>
Compañeros de trabajo	<b>24</b>
Familia	<b>14</b>
Empleo	<b>14</b>
Equipo EcA	<b>12</b>
Diversidad	<b>10</b>
Discapacidad	<b>10</b>
Inclusión	<b>10</b>
Generalidades EcA	<b>10</b>
Fases EcA	<b>9</b>
Método: Contexto Estudio de Caso	<b>8</b>
Fundación	<b>6</b>
Derechos	<b>5</b>
Educación PeSDI	<b>4</b>
Contexto normativo	<b>3</b>
Trabajar	<b>2</b>

*Nota.* Elaboración propia a partir de reporte en Excel por grupo de códigos de Atlas.ti 9.

### 7.5.2.3 Emergencia de categorías

Categoría es un concepto que contiene un significado, el cual será relacionado con situaciones, contextos, opiniones, acontecimientos, sentimientos, relaciones personales, otros. Cada categoría representa un concepto que se usa en el proceso investigativo para ir explicando o respondiendo el problema planteado inicialmente. La categoría es un atributo o característica manifiesta de un fenómeno, que representa la información que interesa investigar y que, además, permite:

- Definir los límites y alcances de la investigación.
- Responder a los objetivos y preguntas de investigación
- Servir de guía para confección de los instrumentos
- Sintetizar y analizar los datos recogidos

Las categorías son las clasificaciones más básicas de conceptualización, y se refieren a clases de objetos de los que puede decirse algo específicamente. Son las últimas en el sentido de las más básicas, elementales, estructuras lógicas desde las que clasificamos nuestros juicios. Las categorías, se corresponden con diferentes aspectos de la realidad del fenómeno que se indaga, cada categoría contiene unidades significativas que le son propias porque están en relación con esa categoría en particular. Es un proceso que debe estar en permanente revisión, ya que es muy factible que se creen o modifiquen categorías y, por tanto, las unidades de análisis. En este sentido, para Albert (2007) las categorías son como “cajones conceptuales donde vamos a almacenar nuestra información. Las categorías pueden surgir de los datos o pueden ser impuestas por el investigador, pero siempre tienen que estar relacionadas con los datos” (p.184).

Estos cajones conceptuales como los llama Albert (2007), se configuran como sesgos analíticos y particulares de la realidad que investigamos. La categorización no sólo reduce los datos, sino que permite elaborar un primer bosquejo o radiografía general del fenómeno, con sus límites y alcances de la temática; evitar la dispersión y desorientación, a veces, de la



investigación. Las categorías pueden constituirse utilizando una palabra de una idea que sea similar en otras ideas, o creando un nombre en base a un criterio unificador, logrando que al final del proceso todas las ideas estén incluidas en alguna categoría.

El sistema de categorización considera las características que deben presentar las categorías, de acuerdo con lo propuesto por Berelson (1952) y Taylor y Bogdan (2002) estas deben cumplir con los siguientes rasgos:

- *exclusividad*: las categorías son mutuamente excluyentes, es decir, que un mismo elemento no puede ser clasificado o ubicado en otras categorías a la vez. El criterio de exclusividad orienta y depura la clasificación de los datos.
- *único principio clasificatorio*: las categorías están ordenadas desde un único criterio de ordenación y clasificación.
- *complementariedad*: busca establecer una relación articulada de la realidad, en forma tal, que cada una de las categorías construida aporte de manera ordenada la información que no encierran las otras categorías.
- *exhaustividad*: hace referencia a tematizar de manera total la realidad objeto de estudio no dejando por fuera ninguna observación posible y relevante. Agotar la totalidad del texto.
- *especificidad*: se especializa en un área específica concreta y delimitada. Cada categoría comporta un campo temático.
- *relevancia*: el sistema de categorías debe contemplar las posibilidades o alternativas de variación dependiendo del diagnóstico y la realidad encontrada. A este criterio también se le describe como adecuado o pertinente adaptado al contenido y al objetivo del estudio.
- *Objetivas*: dos codificadores diferentes deben llegar a los mismos resultados.

En la presente investigación se utilizó el sistema de categorías inductivas en consideración a los datos recopilados. A la vez se consideraron las categorías apriorísticas salidas del marco teórico, referencial, preguntas y objetivos del estudio que se corresponden con las áreas

claves del fenómeno estudiado y que orientaron la indagación del presente estudio. Ante lo cual Cisterna refiere que

Expresado en términos concretos, estos tópicos se materializan en el diseño de investigación, por medio de las llamadas categorías apriorísticas, con su correspondiente desglose en subcategorías, constituyéndose así la expresión orgánica que orienta y direcciona la construcción de los instrumentos recopiladores de la información (Cisterna, 2005, p. 65)

Así, las categorías apriorísticas en la presente investigación corresponden a elementos que se había identificado a partir del marco teórico-empírico relacionado con la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA de las PeSDI promovido por la Fundación Avanzar Juntos y que se usaron en la guía de entrevista semiestructurada. Las categorías apriorísticas corresponden a: señales facilitadoras, beneficios, factores asociados y características del EcA en la inclusión sociolaboral de la PeSDI.

Definición de categorías apriorísticas:

- Señales facilitadoras: Hacen referencia a los indicios o rastros perceptibles y objetivables de la efectiva inclusión sociolaboral de la PeSDI. Estos indicios son observados por la familia, personal de la empresa o profesionales que acompañan el proceso y pueden responder a diferentes aspectos y contextos de influencia.
- Beneficios: Los beneficios hacen referencia a las ganancias o aportes que comporta la inclusión sociolaboral de la PeSDI para la misma persona, la familia y la empresa.
- Los factores asociados a la inclusión sociolaboral tienen que ver con aspectos de la familia, la empresa, la Fundación y el contexto físico, institucional, social y cultural que influyen en que se dé o no una efectiva inclusión.
- Las características del EcA hace referencia a los elementos que estructuran la forma en cómo la Fundación implementa esta estrategia de inclusión y obedecen a aspectos como objetivos, actividades, estrategias.

A partir de la segmentación y *codificación abierta* siguiendo la pregunta ¿qué elementos facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo de PeSDI promovido por la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile? Se identificaron elementos para dar respuesta al primer objetivo de *establecer las señales que evidencien la facilitación efectiva de la inclusión sociolaboral en la modalidad de Empleo con Apoyo para PeSDI en la empresa ordinaria*. Además, que las señales facilitadoras recogían elementos relacionados con beneficios y factores asociados, pues en la categorización sustancial se dio lugar a micro, macro, así como meso categorías. Teniendo en cuenta esto se centró la atención en las señales y las características del EcA que facilitarían la inclusión (Memo análisis Atlas.ti 9).

De acuerdo con lo anterior se generó un reporte en texto plano al que se hizo una lectura, tercera del proceso de análisis, para tener una imagen o panorama de todos los datos que permitiera orientar el establecimiento de relaciones entre códigos para la emergencia de categorías conceptuales. Con esta lectura y siguiendo el interés de aprovechar al máximo la información recogida se dio respuesta a la pregunta de ¿cuáles son las señales que dan cuenta que se está ante una inclusión sociolaboral efectiva de PeSDI por EcA?

Entonces, en una cuarta lectura del documento en Word se hizo síntesis, comprensión de sentido y construcción de enunciados que agruparon citas sobre un mismo código y códigos similares o relacionados directamente como un primer nivel de abstracción de los datos. En este proceso se buscó mantener en la mayor medida el sentido de las ideas expresados por los informantes clave. Además, de establecer directamente el referente sobre el que se presentaba la señal facilitadora de la inclusión evitando pronombres o usos idiosincráticos como "cabro" para referirse a hombre joven o "guagua" para referirse a niños o niñas pequeños. Para los casos de nombres propios se optó por usar PeSDI, psicóloga, preparadora laboral, empresa y familia. En los casos que no se identificó directamente el referente se dedujo por contexto de la cita obteniendo enunciados con una estructura clara de sujeto-verbo-predicado que daban cuenta de aspectos sobre el proceso de inclusión sociolaboral referidos por los entrevistados que facilitaban, eran claves, habían influido, se relacionaban

con el éxito o les atribuían un valor de incidencia en que se diera la inclusión sociolaboral de la PeSDI.

Ejemplo de construcción de un enunciado de señal facilitadora de la inclusión sociolaboral

**Categoría sustancial: apoyo natural**

Hay un compañero, que está de permiso listo para durar un tiempo de permiso, que lo guía, que trabaja con él. De hecho, es un compañero del aseo y lo ayuda bastante. Se llama [nombre] y se toma la molestia y le dice *oye [nombre]*, porque la [preparadora] nos dijo cómo había que explicarle que hay que ser firme, mirarlo a los ojos. Y es necesario repetirlo (DE6:6:20 – 21).

Tal vez hay días en que se descarrila y no lo hace como siempre lo hace. Entonces ahí le ordena, oye [PeSDI 1] hay que pasar de nuevo por aquí (DE6:9:36)

De repente no hay problema, pero la capacidad de hablar. Por ejemplo, como que reacciona y mira y tengo que repetirle de nuevo como repetirle (DE5:5:35).

él recibe órdenes y lo hace. Entonces claro, las hormiguitas [personal de aseo] nuestras por todos lados, pero a [nombre] hay que darle la orden (DE4:6:40).

Entonces se emerge el enunciado de señal facilitadora siguiente:

Los compañeros reconocen aspectos de manejo del apoyo natural como hablar firme, mirar a los ojos, darle la orden, repetir y volver a repetir (DE6:6:20–21; DE6:9:36; DE5:5:35; DE4:6:40)

Para mantener la pista de los datos y la densidad de citas de cada enunciado se dejó para cada uno un paréntesis de referencia siguiendo el esquema dado por Atlas.ti 9: número de documento seguido de dos puntos, luego número de cita en el documento seguido de dos puntos, luego número de línea o segmento del documento. A este esquema se antepuso DE para documento de entrevista, DRD para documento de revisión documental y DC para diario de campo. El diario de campo, además, estuvo dividido en tres partes correspondientes a lo realizado en la FCSD, la Fundación Avanzar Juntos y el intercambio de correos con esta

última. En el caso de documentos con formato PDF no iba número de línea sino *p* para indicar la página seguido del número de esta en el documento.

Con este ejercicio se obtuvo un listado de 166 enunciados que referían señales facilitadoras de la inclusión sociolaboral de PeSDI con la modalidad de EcA con la correspondiente eliminación de categorías sustanciales y la emergencia de nuevas categorías. Para esto, se hizo una quinta lectura para hacer revisión de redacción, verificación de convergencias y divergencias entre fuentes de información en relación con los enunciados de señales facilitadoras. Además, de hacer una nueva imagen mental de los datos en este nivel de abstracción.

A partir del uso de estrategias como la combinación o reducción de los enunciados de las señales facilitadoras se obtuvo el ochenta y seis (86) señales, en conjunto con el hecho de renombrar categorías sustanciales, como la identificación de categorías conceptuales emergentes de tipos de señales facilitadoras se estructuró en algunos casos categorías macro o micro que dio lugar a familias de categorías, como se muestra a continuación, para cada categoría se indican el número de señales facilitadoras descritas:

**Escenario político-jurídico**

normativa de inclusión laboral (7)  
reconocimiento a empresas inclusivas (1)

**Escenario empresa**

*Contexto laboral*

condiciones laborales (6)  
políticas empresariales inclusivas (4)  
ambiente laboral (3)  
compromiso empresarial (5)  
imagen corporativa (1)

*Contexto social*

relaciones con compañeros (5)  
participación (6)

*Contexto cultural*

diversidad (2)  
subjetividad (7)

**Escenario familia**

da herramientas (3)  
promueve autonomía e independencia (6)  
soporte emocional (1)  
aceptación de la discapacidad (1)  
apoyo directo en el proceso de inclusión sociolaboral (3)

**Escenario personal**

ser productivo (6)  
tener capacidades (5)  
nivel de autonomía (4)  
nivel educativo (1)  
satisfacción con trabajar (1)

**Escenario estratégico Empleo con Apoyo**

objetivos (4)  
metodología: estrategias – apoyos (4)

Como era de esperarse los datos mostraron señales que no facilitaban la inclusión sociolaboral, a su vez las señales facilitadoras podían leerse en negativo como no facilitadoras. Es decir, que un factor que incide en la inclusión puede ser una señal de facilitación o no de la inclusión. Ante esto se reafirma que en este trabajo se retomaron las señales facilitadoras, pues el objetivo estaba dirigido a la efectiva inclusión. Las señales no facilitadoras se podrían considerar para futuras investigaciones.

La *codificación axial* se aplicó a la familia de categorías de *escenario estratégico Empleo con Apoyo*, pues era la que contenía datos para caracterizar los elementos de Empleo con Apoyo que configuran la inclusión sociolaboral en la empresa ordinaria que realiza la Fundación. Así, con apoyo en Atlas.ti 9 se estableció relaciones entre códigos y categorías sustanciales dando lugar a la emergencia de un conjunto de cuatro conceptos o categorías centrales que dan cuenta de la facilitación de la efectiva inclusión sociolaboral a partir de las características del Empleo con Apoyo.

**Categorías generales *Escenario estratégico Empleo con Apoyo***  
experiencia de inclusión de compañeros de trabajo  
manejo de apoyos  
medios significativos de EcA  
contexto sociocultural de la empresa

Con los datos no fue posible avanzar a una *codificación selectiva* y la correspondiente identificación de una categoría central con la aplicación de un paradigma por condiciones causales, intervinientes y de contexto; de acciones/interacciones que ocurren bajo las condiciones y de consecuencias que muestran el resultado de las acciones/interacciones que podrían llegar a explicar qué facilita la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA y que derivaría en una matriz condicional de elementos de ésta.

## 7.6 Triangulación de datos

En la investigación cualitativa la triangulación constituye un esfuerzo para juzgar la calidad del diseño de la investigación y el conocimiento que se genera. “La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno” (Okuda y Gómez, 2005). Es decir, poder aplicar una estrategia que asegure criterios de validez y fiabilidad a los resultados de la investigación. En el estudio de caso de la presente investigación se recurrió a la triangulación metodológica en cuanto que apeló al diseño de investigación para la recogida de datos por diferentes fuentes. Así, la prueba de validez que se aplicó fue de construcción como se indica a continuación:

<b>Prueba de validez de la construcción</b>	<b>Táctica de estudio de caso</b>	<b>Fase de investigación en que se aplicó</b>
Establece las medidas operacionales para los conceptos a ser estudiados.	Uso de múltiples fuentes de evidencia (triangulación): Entrevista, revisión documental institucional y diario de campo de la investigadora.	Obtención de datos

Tomado y adaptado de Yin (1994).

De acuerdo con esta prueba de validez de la construcción se identificaron códigos y categorías similares a partir de la comprobación constante entre las fuentes a partir de la agrupación con apoyo de Atlas.ti 9 y la respectiva generación de reportes. Esto dio como resultado relaciones directas entre los datos de las entrevistas, la revisión documental y lo reportado en el diario de campo que ratificaban y ampliaban generalmente la comprensión de los códigos y categorías inductivas identificadas de las entrevistas que se codificaron primero. Por ende, se identificó baja información adicional de la revisión documental y lo registrado en el diario de campo que diera una emergencia de nuevos códigos y categorías para la comprensión de elementos que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA de PeSDI en la empresa ordinaria. Se resalta que los códigos y categorías sustanciales aportaron información relevante para la contextualización del estudio de caso y la descripción de aspectos relacionados con los informantes clave como se muestra en el listado siguiente de categorías por revisión documental y diario de campo.

**Contexto Fundación Avanzar Juntos**

EcA definición  
 EcA objetivos  
 Financiación EcA  
 Donaciones: Justificación  
 Contrato Ministerio de Dlo Social  
 Beca formación laboral PeSDI  
 Personas incluidas

**Datos informantes clave**

Experiencia laboral previa PeSDI  
 Formación personal Fundación

Por su parte, la restante codificación, la identificación de categorías sustanciales y la emergencia de categorías conceptuales coinciden con las presentadas por la fuente de entrevistas a informantes clave. A continuación, se presenta un resumen de códigos y categorías de la revisión documental y registros del diario de campo que se correlaciona con lo presentado antes en las etapas de reducción de información.

**Características EcA**

Evaluación para perfil laboral  
 Asesoría  
 Encuentro familias  
 Charlas: contenido  
 Charla previa en la empresa  
 Charlas nuevo personal empresa  
 Charlas refuerzo  
 Actividades puesto de trabajo  
 Dificultades PeSDI  
 Dificultades compañeros  
 Conocimiento discapacidad  
 Talleres personalizados empresas  
 Presencia preparador empresa

**Escenario Empresa**

Disposición empresa proceso inclusión  
 Gestores de inclusión empresas  
 Salario  
 Fases EcA  
 Directrices gerencia  
 Aporta clima empresa  
 Ambiente  
 Cargo empleo  
 Jornada laboral

**Escenario personal**

Preparación PeSDI previa al EcA  
 Cambiar actividad laboral  
 Derecho al trabajo  
 El trabajo como salir de casa  
 Validación rol adulto  
 Tener sueldo

Así, para las señales facilitadoras o los elementos que caracterizan el EcA la triangulación mostró que un dato fue referido por los diferentes informantes clave y tenía convergencias con la revisión documental y la observación de la investigadora. Por ejemplo, en las señales de facilitación un enunciado tiene una o varias referencias a citas de diferentes fuentes de información según se muestra a continuación.



Las familias promovieron la educación básica, secundaria o universitaria regular de la PeSDI (DE8:6:9; DE8:44:25; DE7:9:36)

Las empresas reciben del Ministerio de Desarrollo Social un reconocimiento, a través del Senadis con el Sello Chile Inclusivo, en la categoría de empresas que realizan acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad. El proceso es por auto postulación con autodiagnóstico y presentación de medios de verificación. El Sello se pone físicamente en la empresa y acompaña la imagen corporativa como una distinción de la gestión (DE1:12:20; DE1:11:19; DC14:6:7)

Los compañeros de trabajo han entendido que lo importante es que la PeSDI se sienta útil y que lo que hace es útil para todos al final (DE6:3:13; DRD9:5:10)

De acuerdo con los ejemplos, el primer enunciado muestra una convergencia entre dos informantes clave (DE = documento entrevista), el segundo entre un informante clave y el registro de diario de campo de la investigadora (DC = diario de campo) y el tercero entre un informante clave y la revisión documental (DRD = Documento revisión documental).

Por su parte, de los datos identificados en las entrevistas llamó la atención las limitaciones en la convergencia de datos sobre la persona a quién se dirigen los apoyos y quién se beneficia con ellos:

En nuestra cultura y en el punto en el que estamos de inclusión, yo diría que lo más que no puede faltar, bajo ningún punto de vista, es el seguimiento y la presencia de apoyos para el trabajador y para los compañeros (DE1:32:28).

En contraste con lo descrito en la revisión de la página web se indica:

Para ello, tanto el trabajador como su familia y la empresa recibe todos los apoyos necesarios para que la inserción sea exitosa. Los apoyos son variados y van en función de las características personales de cada trabajador, siendo un profesional de la Fundación denominado "preparador laboral" quien centraliza toda esta labor (DRD10p3).

Y agrega que uno de los objetivos del Programa de Empleo con Apoyo es

Proporcionar a las PcD los apoyos necesarios para poder trabajar e integrarse de manera plena y real a una empresa común (DRD9:5:14).

Igualmente, en el documento de descripción del programa se refiere el mismo objetivo mismo sobre los apoyos. En este marco se cuestiona y no se tienen más datos para establecer elementos que identifiquen y describan con claridad lo que implica dar apoyos a la familia y empresa y/o compañeros de trabajo para una inserción exitosa. Regularmente los apoyos se implementan en el marco del Empleo con Apoyo sobre el entorno y el puesto de trabajo para la persona pueda incluirse y participar en su rol de trabajador en la empresa ordinaria. Entonces, estas afirmaciones parecieran indicar un cuestionamiento, desde una perspectiva relacional de la discapacidad, con relación a ¿cómo los compañeros de trabajo requieren apoyos para su competencia relacional con la persona con discapacidad intelectual que se incluye laboralmente? Esto implicaría que la participación no es sólo de la PeSDI sino de los compañeros de trabajo con la diversidad, es decir, ¿cómo se da el proceso social de relacionamiento de los compañeros de trabajo con la PeSDI? Pues pareciera ser este un elemento fundamental en la facilitación de la efectiva inclusión laboral.

De los datos se identifican vacíos de información con relación a la afirmación sobre las condiciones laborales de la empresa, pues no se consideró la revisión documental en este escenario como parte de la inclusión sociolaboral que hubiera aportado al establecimiento formal de categorías conceptuales de facilitación. Situación similar se presentó con la descripción de variables personales de la PeSDI. En este segundo caso fue una intencionalidad considerada en el diseño del método, pues se buscaba desplazar el tema de la inclusión a los contextos y actores implicados.

De acuerdo con lo anterior, genera como un avance importante en la hipótesis sobre los elementos que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA para PeSDI. Ante esto se requieren estudios posteriores para su confirmación.

## **7.7 Consideraciones éticas**

Todos los participantes de la Fundación Avanzar Juntos, la empresa ordinaria y familia de PeSDI que cumplieron con los criterios de selección tuvieron la oportunidad de participar en el estudio sin ninguna discriminación. Cada participante firmó un documento de consentimiento informado para entrevista con grabación en audio, para lo cual se explicó los objetivos de la investigación y el método de recolección de la información (Ver Anexo 2 Modelo de consentimiento informado usado). La participación como informantes, así como la oportunidad de retirarse en cualquier momento, fue voluntaria. A los participantes se les garantizó la confidencialidad de datos personales, el nombre de pila en la reducción y análisis es reemplazado por una codificación, la información obtenida fue bajo los criterios éticos de la investigación con seres humanos de la Declaración de Helsinki, que califica esta investigación sin riesgo. Los datos personales y las entrevistas reposan en el archivo digital personal de la autora. Para cumplir con los protocolos de la Universidad de Barcelona el proyecto tuvo aprobaciones anuales con soporte en informes de avance entregados con el fin de cumplir con los requisitos de una investigación a nivel doctoral. En total se tuvo cinco informes de seguimiento aprobados de avances con una prórroga en 2020 para finalizar la investigación doctoral, el primer informe fue aprobado el 24 agosto del 2016 y el último se presentó en junio de 2021.

## Parte IV: RESULTADOS Y CONCLUSIONES

### 8. Señales facilitadoras de la inclusión sociolaboral:

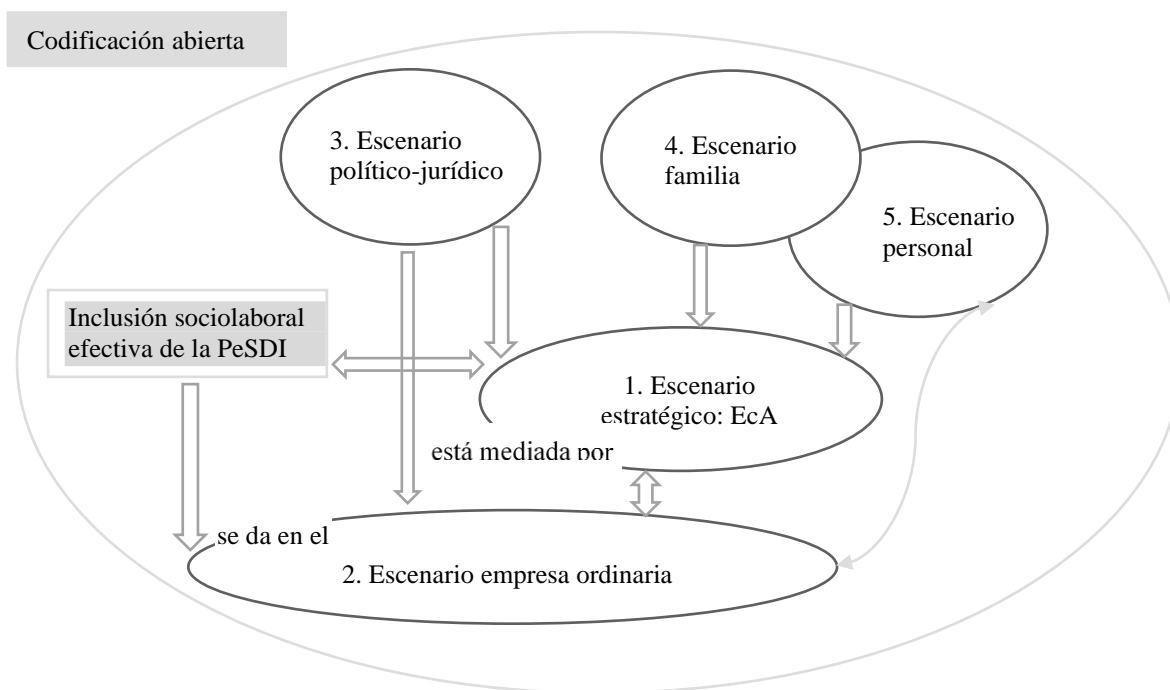
#### Codificación abierta

La primera etapa de codificación abierta con la respectiva reducción de información permitió la identificación de un conjunto de conceptos sustantivos que dieron cuenta de ochenta y seis (86) señales que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral de la PeSDI. Estas señales responden a escenarios que influyen directa o indirectamente en la inclusión, tales como: *escenario político-jurídico*, *escenario empresa* con los *contextos laboral-social-cultural*, *escenario familia*; *escenario personal* y el *escenario estratégico del EcA*. En la descripción se presentan listados de señales facilitadoras según cada escenario y conceptos sustantivos agrupados en cada uno siguiendo el proceso inductivo – interpretativo para su emergencia.

Los rasgos distintivos que permiten mostrar la existencia de una acción de inclusión sociolaboral son importantes, pues van a dar cuenta del camino que ésta ha tomado. Son específicos al dar cuenta de comportamientos, aptitudes o condiciones necesarias, reconocidas y referidas a las personas, la familia o la empresa y que rodean el proceso de inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA de la PeSDI. A la vez, las señales facilitadoras son generales al referirse al *escenario político-jurídico* que presenta el medio para una efectiva inclusión sociolaboral. De acuerdo con esto en la Figura 4 se esquematizan las relaciones entre los diferentes escenarios que dan cuenta de señales facilitadoras en la efectiva inclusión sociolaboral de la PeSDI bajo la modalidad de EcA.

Figura 4.

*Escenarios de la efectiva inclusión sociolaboral de la PeSDI. Codificación abierta.*



### 8.1 Escenario político-jurídico

Se pueden identificar ocho (8) señales facilitadoras externas que no tienen relación directa con la persona, aunque sí con la empresa y aportan a su inclusión. La *normativa de inclusión laboral* es una señal ampliamente reconocida y observada por los diferentes actores implicados. No obstante, cambian las percepciones con relación a su influencia como facilitadora ya sea para la empresa, el proceso, la PeSDI, o la metodología a usarse. Entonces,

- Las empresas buscan cumplir con las normativas y entre ellas la ley de inclusión laboral (DE4:1:25)

- La inclusión de las PeSDI está validada por la presencia de una normativa (DE1:74:66)
- El paso a la inclusión laboral con soporte en una normativa se ve como un avance bueno, un paso grande o importante para las PeSDI (DE4:30:95)
- La ley de cuota como normativa y política pública que apoya el tema de la inclusión en un marco de coyuntura social por la transición en donde las empresas buscan apoyo para la inclusión de PeSD (DE1:47:42; DE1:45:42)
- La ley de inclusión generó la necesidad de incluir en las empresas (DE3:33:52)
- Aunque, la ley de inclusión laboral no obliga a usar una metodología como el EcA las empresas que se ven en la obligación de incluir han acudido a las Fundaciones para que las ayuden, porque no saben cómo hacerlo y valoran que se use esta metodología para cumplir con la ley (DE1:74:66; DE1:79:70).
- Con la normativa de inclusión laboral se valida que igualdad significa que la PeSDI es un ser humano que tiene derecho al trabajo, a tener un sueldo digno y que requiere apoyos para esto (DE1:72:65; DE1:73:65)

Por su parte, se identifica el *reconocimiento a empresas inclusivas* como una señal facilitadora que, aunque relevante, no se relaciona directamente con la facilitación de la inclusión sociolaboral de PeSDI en la modalidad de EcA. Esta se retoma considerando que se relaciona con elementos del escenario de empresa como lo es la imagen corporativa.

- Las empresas reciben del Ministerio de Desarrollo Social un reconocimiento, a través del Senadis con el Sello Chile Inclusivo, en la categoría de empresas que realizan acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad. El proceso es por auto postulación con autodiagnóstico y presentación de medios de verificación. El Sello se pone físicamente en la empresa y acompaña la imagen corporativa como una distinción de la gestión (DE1:12:20; DE1:11:19; DC14:6:7)

## 8.2 Escenario empresa

Treinta y nueve (39) señales facilitadoras de la inclusión se concentran en el escenario de la empresa con relación a los contextos que delimitan elementos y relaciones entre las condiciones de funcionamiento de la empresa, el establecimiento de relaciones y los imaginarios positivos con relación a la PeSDI que corresponde a los contextos laboral, social y cultural. Así, el escenario de la empresa facilita la inclusión efectiva según la interacción que se da entre los contextos social-laboral-cultural de manera que la PeSDI no sólo *está en la empresa*, sino que es *parte de la empresa*, es decir, participa.

### 8.2.1 Contexto social

El *contexto social* emerge como el conjunto de señales de propósito final de la inclusión sociolaboral, es decir, una vez que se logra que la persona esté en una empresa ordinaria y se desempeña en el puesto de trabajo se espera que mantenga relaciones con compañeros y participe en el rol de adulto en las actividades sociales con pares. Las *relaciones con compañeros* posicionan a la PeSDI por fuera de la familia y en un rol de solicitudes y demandas constantes para ocupar el rol que le corresponde de adulto trabajador con responsabilidades y libertades. En este marco la flexibilidad y apertura de los compañeros es la señal más significativa de esta lista porque son los que hacen ajustes y reorganizan sus estructuras de interacción para dar cabida a la persona con discapacidad intelectual. Una vez se establecen estas relaciones la *participación* de la PeSDI se presenta como una señal facilitadora objetiva y posible de rastrear.

#### *Relaciones con compañeros*

- Los compañeros o equipos de trabajo son permeables, abiertos y flexibles para entender, respetar y aceptar la diferencia de la PeSDI. Esto quiere decir que saben que requiere apoyos, que requiere su ritmo, ir de a poco, que el objetivo no es que

haga lo mismo que otro compañero, sino que cumpla con su rol. Y esto implica paciencia, comprensión y tolerancia (DE1:20:23; DE1:23:23; DE1:27:24; DE7:6:34; DE1:67:57; DE1:68:58-59; DE5:12:57; DE3:35:58; DE1:59:5; DE2:35:56)

- Los compañeros muestran interés en empatizar con la PeSDI. Por ejemplo, un compañero de trabajo quería hablar con la PeSDI y pidió ayuda a la preparadora laboral que le explicara como guiarlo en la conversación y refiere que funcionó (DE6:5:16; DE6:17:53)
- Los compañeros de trabajo refieren que hay que tratar a la PeSDI con normalidad, como cualquier persona, no como niño. Como un compañero más, de manera igual (DE5:3:33; DE5:4:33; DE8:38:21)
- Los compañeros de trabajo y la empresa se sienten responsables de la persona que está en el proceso de inclusión laboral y lo tratan como un igual en términos de derechos y exigencias (DE3:2:8)
- Los compañeros de trabajo refieren que hay que tratar a la PeSDI con normalidad, como cualquier persona, no como niño. Como un compañero más, de manera igual (DE5:3:33; DE5:4:33; DE8:38:21)

### *Participación*

- La PeSDI es considerada como parte del equipo de trabajo de la empresa para hacer las actividades laborales y consultarla (DE4:9: 50)
- La PeSDI participa de todas las instancias o espacios de la empresa sin restricciones. Por ejemplo, puede ir a la bodega, a la cocina (DRD9:5:10).
- La PeSDI enuncia aspectos de su vida a los compañeros con los cuales comparte porque necesita este espacio de expresión y es escuchada (DE1:35:29).
- La PeSDI pertenece al grupo social de la empresa y se siente parte de él, desde su diferencia se le acepta. Esto se refleja en que la invitan a jugar a la pelota, la invitan a una comida de la empresa, habla de sus compañeros en la casa, la invitan a un *baby shower* (DE2:23:36; DE1:84:74).h
- La PeSDI se siente bien en la empresa, está contenta y refiere que le gusta su trabajo y no va a llevar cambio (DE8:46:30).



- Los compañeros de trabajo almuerzan con la persona, la saludan, la apoyan si tiene un problema. Es decir, no hay distinciones de un compañero de trabajo para una persona sin discapacidad y para una persona con discapacidad intelectual (DE1:38:34; DE6:17:53)

## 8.2.2 Contexto laboral

El contexto laboral se refiere al conjunto de *condiciones laborales, políticas empresariales inclusivas, ambiente laboral, compromiso empresarial e imagen corporativa* que presenta una empresa y facilitan el ingreso, la permanencia y estabilidad en el empleo a la persona con discapacidad. De estos cinco grupos de señales, las más objetivas se relacionan con las *condiciones laborales*, es decir, con las garantías relacionadas al empleo ofrecido por la empresa ordinaria a la PeSDI, como se enuncia a continuación:

### *Condiciones laborales*

- Las empresas en donde los sueldos están por encima del mínimo o básico ofrecen mejores condiciones salariales a las PeSDI (DE1:152:150).
- La PeSDI tiene horarios y tiempos de trabajo ajustados. Según esto se reconoce que la mayoría de los usuarios de inclusión laboral acompañados por la Fundación trabajan media jornada en las empresas (DE1:69:58; DE1:150:150; DE2:5:15; DE3:23:36; DE3:26:39–40; DE4:18:71; DE5:9:49)
- El contrato de la PeSDI es a término indefinido y/o igual que los compañeros de trabajo y cargo (DE4:19:73)
- Estabilidad laboral de la PeSDI, la Fundación refiere varios casos que llevan más de dos años en la misma empresa (DE1:149:148)
- Las PeSDI renuncian al empleo por situaciones de desarrollo personal u otras no relacionadas directamente con la empresa o el desempeño en el puesto de trabajo (DE1:147:144)

- Algunas empresas han ido subiendo el sueldo por solicitud de la Fundación de pagar lo mismo que a otro empleado con el mismo cargo. Y se ha buscado ajustes para empleados de media jornada que no impliquen partir el sueldo mínimo por la mitad pues la persona tiene el mismo gasto que otro por ir todos los días, ante lo cual se ha optado por bono adicional de locomoción para disminuir la vulnerabilidad del sueldo (DE1:151:150; DRD11:1:8).

Las *políticas empresariales inclusivas* dan cuenta de elementos de toma de decisiones al interior de las empresas que son observables y pueden ser formales o no. Así, el listado de señales facilitadoras que emerge es:

- Las empresas están gestionando o tienen departamentos internos que tratan el tema de la inclusión, de la diversidad en general con gestores y personal capacitado a cargo (DE1:112:92; DE4:2:26; DE4:3:28)
- Las directrices del proceso de inclusión laboral parten de una gerencia o jefatura comprometida de la empresa que hace que fluya el proceso y sea rápido (DE1:22:23; DE1:21:23; DE1:49:44)
- Empresas con personal en cargos de jefatura que tienen experiencias personales con la discapacidad que apoyan o promueven procesos de inclusión (DE1:51:47; DE1:52:49)
- La empresa comunica y hace una adecuada bajada de información a los empleados previo al ingreso de la persona con discapacidad. Esto ayuda a que los equipos se involucren y haya un diálogo para empezar el siguiente paso de la inclusión (DE2:37:58; DE2:35:56; DE2:36:5; DE4:10:53)

El *ambiente laboral* expresa elementos subjetivos de cómo se perciben las relaciones entre las personas de la empresa que favorecen la llegada de una PeSDI y cuando esta se incluye cómo aporta a este ambiente laboral, como se refiere a continuación:

- Se ve en las empresas que incluyen un mismo trato, desde gerencia hacia arriba o abajo, un trato de respeto y pasa lo mismo cuando ingresan las PeSDI (DE3:4:10; DE3:25:38; DE3:27:42)
- Hay un ambiente distinto en las empresas que son inclusivas, en general. Antes de la inclusión se percibe un ambiente cordial, un ambiente no tan frío, un ambiente más cooperador entre las personas, un ambiente que propicia conversar de tú a tú, en donde se preocupan más del empleado, celebran cumpleaños, de si está bien la persona; lo humano presente (DE3:3:10; DE3:9:16)
- Las PeSDI aportan a un buen clima organizacional de la empresa. Por un lado, se relaciona porque son un poco más alegres, dicen cosas chistosas, son cariñosos, son atentos y con eso la pasan bien los compañeros de trabajo. Por otro, se relaciona con valores y poder ver oportunidades en el acceso a derechos como población diversa (DE5:7:41; DE5:8:43; DE1:58:53; DE2:12:24)

El *compromiso empresarial* por la inclusión de las PeSD es una señal facilitadora de partida, pues del compromiso se deriva que la empresa inicie o no acciones. Así, pueda que la empresa tenga condiciones laborales favorables y un ambiente laboral percibido como positivo o llamado en ocasiones inclusivo, pero sino un compromiso que la lleve a la acción estas señales facilitadoras no tiene como mostrarse y respaldar un proceso de inclusión laboral. Así, el compromiso empresarial implica:

- Firma de convenio entre la Fundación y la empresa por un año en el que la empresa se compromete a seguir todas las condiciones, metodología y pasos para la inclusión de la PeSDI bajo la modalidad de EcA (DE1:128:112; DE1:140:126).
- Hay una relación estrecha entre la empresa y la Fundación (DE1:130:115; DE1:128:112)
- Empresas dispuestas a realizar o asumir el desafío de la inclusión. Incluso más allá del uno por ciento que establece la ley de inclusión laboral en discapacidad. Esto se relaciona con una inquietud y sentido de responsabilidad o compromiso social (DE1:15:20; DE1:46:42; DE1:50:45; DE1:13:20; DE1:18:21; DE7:5:32; DRD9:1:5)

- Las necesidades después de un tiempo parten de la empresa para formarse, aprender y ver dudas relacionadas con el proceso de inclusión laboral. Lo cual se percibe como una transformación de las empresas, pues inicialmente partían de la Fundación (DE1:135:121; DE2:33:54)
- Empresas abiertas a lo que la Fundación puede aportar y demandan información (DE2:33:54)

Para finalizar con las señales facilitadoras del contexto laboral de la empresa es necesario mencionar la *imagen corporativa*, es decir, lo que quiere proyectar la empresa acogiendo la discapacidad como parte de su identidad. En este sentido se identificó que

- La empresa toma la inclusión como algo que se ve bien, aporta a la buena imagen externa de la empresa y la refleja como una empresa justa, a la vez que se relaciona con el marketing (DE1:53:51; DE2:7:19; DE2:10:21)

### **8.2.3 Contexto cultural**

El contexto cultural de la empresa ordinaria se refiere al conjunto de señales facilitadoras relacionadas con una valoración positiva de las diferencias con relación a la *diversidad* humana y la identificación de elementos de construcción de *subjetividad*. Estas posicionan a la persona como un otro visible que responde a un abandono de miedos y mitos previos sobre la persona con discapacidad intelectual y la inclusión laboral. Estas señales facilitadoras emergen en varios actores después del proceso de inclusión sociolaboral donde el escenario estratégico del EcA ha sido el encargado de acompañar el reposicionamiento de la PeSDI en el imaginario de los trabajadores de la empresa. En este marco se presentan las siguientes señales:

### *Diversidad*

- Empresas heterogéneas que más allá de la discapacidad están haciendo cuotas para la diversidad sexual, brecha de género, tercera edad, jóvenes y migrantes. Entendiendo que la diversidad suma, es riqueza y aporta a la innovación y productividad (DE1:55:52; DE1:112:92; DE2:11:23)
- La inclusión de la PeSDI a nivel de empresa aporta a la configuración de equipos de trabajo heterogéneos (DE1:80:72)

### *Subjetividad*

- Se entiende que no todas las PeSDI son iguales (DE6:15:49)
- La empresa, en particular el personal y compañeros directos, dejan de ver o saltan la barrera del diagnóstico y ven a una persona que tiene sueños, que tiene metas en la vida, que tiene objetivos, que tiene ambiciones (DE1:107:89)
- Los compañeros de trabajo refieren que hay que tratar a la PeSDI con normalidad, como cualquier persona, no como niño. Como un compañero más, de manera igual (DE5:3:33; DE5:4:33; DE8:38:21)
- Los compañeros de trabajo no quieren cambiar a la PeSDI (DE5:14:65)
- La inclusión de una PeSDI crea sensibilidad en el equipo de trabajo hacia las personas con discapacidad en general (DE6:10:38)
- Pérdida de miedos y desaparición de mitos alrededor de lo que es una discapacidad intelectual por parte del personal de la empresa en términos de los comportamientos, comprensión y autonomía de la persona. Por ejemplo, que no todas las personas con Síndrome de Down son tiernas, que no todas las personas con autismo sueltan como “genios”, que la persona no es agresiva, que se desplaza en micro o metro sola, que son jóvenes, que se ríen, que trabajan igual con lo cual se amplía la mirada sobre el tema (DE1:93:80; DE3:10:18; DE3:4:10; DE1:83:73).
- Las PeSDI se sienten respetadas, valorados y validados como personas adultas (DE3:20:34; DE3:24:37)

### 8.3 Escenario familia

La familia representa un apoyo para que la persona con discapacidad intelectual pueda iniciar el proceso, lograr la inclusión sociolaboral y mantenerse en el trabajo. En este sentido, la facilitación empieza antes que la persona sea adulta y se enfoca en que tenga las *herramientas* necesarias para que pueda desempeñarse como adulto, en particular como trabajador en el entorno laboral. Así, las herramientas están relacionadas con la educación, exigencia en hábitos y conductas adaptativas y como aspecto clave promueven el desarrollo de la *autonomía e independencia*. Estas herramientas tienen un soporte en la *aceptación de la discapacidad* intelectual, los lazos afectivos y la *motivación* de la familia. A continuación, se describen los elementos relevantes de este escenario identificados por la familia principalmente y en menor grado por los profesionales de la Fundación. En este escenario se identificaron catorce (14) señales facilitadoras.

#### *Herramientas que inculca la familia*

- Las familias promovieron la educación básica, secundaria o universitaria regular de la PeSDI (DE8:6:9; DE8:44:25; DE7:9:36)
- La familia da herramientas a los hijos o hijas con discapacidad como educación, exigencia y ayudas (DE8:43:25; DE7:3:22)
- La familia y la PeSDI tienen interés en seguir estudiando o completar estudios técnicos o universitarios y no sólo enfocarse en los ingresos sino en la parte intelectual. En esto la familia se ubica como un apoyo e incluso asiste a las clases con la persona (DE8:30:15; DE8:31:17)

#### *Promueve autonomía e independencia*

- La familia reconoce que los hijos no son una propiedad, son de la vida (DE8:42:25)
- La familia ejerce un empuje y soporte para la inclusión laboral en la medida que están apoyando y apuntando a una mayor autonomía de la persona (DE8:14:13; DE2:25:40)

- La familia ejerce un alto nivel de exigencia y busca un poco más de la persona, pues considera que no se sabe hasta dónde pueda llegar o dar (DE8:32:17)
- La familia promueve la autonomía de la PeSDI desde la infancia proyectando un adulto independiente (DE7:4:24)
- La familia le habla a la PeSDI sobre la responsabilidad y puntualidad para las actividades y en particular el trabajo. Por ejemplo, se refiere que la persona nunca falta al trabajo (DE7:15:44)
- A la familia cuando la PeSDI tiene un empleo le crecen ciertas esperanzas de lo que puede llegar a hacer, quizás puede juntar su plata y acceder a créditos habitacionales (DE2:22:34)

#### *Soporte emocional*

- La familia hace apoyo afectivo, orienta, da ánimo, motiva, se siente orgullosa de la persona. En esto usa expresiones como: dale, sí puede, adelante, vamos (DE8:7:11)

#### *Aceptación de la discapacidad*

- La familia refiere que trata igual a la persona, como un miembro más de la familia (DE8:35:21)

#### *Apoyo directo en el proceso de inclusión sociolaboral*

- La Fundación refiere que la familia llega buscando que la PeSDI trabaje como un hacer algo, salir de casa y la posibilidad de tener amigos, compañeros, vida, un horario, tener que levantarse a una hora, tomar el metro. Es decir, el hacer algo como importante más allá de la remuneración que en ocasiones se supone no necesaria porque la familia tiene acceso a recursos y busca lo social (DE1:91:78; DRD11:9:20)
- La familia trata de no hacer mucho ruido (interferir) porque hay cosas que la PeSDI tendrá que resolver en el camino (DE7:12:78)
- La familia y la persona ponen esfuerzos por el desempeño en el trabajo que se relacionan con expectativas de cambio o avance laboral (DE7:14:42; DE8:33:19; DE8:34:19; DE8:47:30)

## 8.4 Escenario personal

El escenario personal recoge elementos que son atribuidos a la PeSDI y se asocian como señales facilitadoras de su efectiva inclusión sociolaboral. En este escenario se identificaron diecisiete señales facilitadoras. Un tipo de señales relevante es *ser productivo*, es decir, que la persona puede trabajar y que su trabajo tiene una productividad para la empresa y una remuneración por ello, además que con esto se tiene un sentido de utilidad para sí mismo y la sociedad. El ser productivo viene emparejado con ser capaz y más precisamente con *tener capacidades*, es decir, que se le reconoce a la persona ya no por sus limitaciones o déficits sino por sus aptitudes o talentos para hacer una determinada tarea en el trabajo. El descubrimiento de las capacidades o potencialidades se da en el desempeño del trabajo, lo cual requiere un tiempo, a la vez que el desempeño del trabajo refuerza capacidades. Ser productivo y tener capacidades impacta en los niveles de *autonomía* de la persona y viceversa, pues una mayor autonomía se revierte en ser más capaz y por tanto productivo en el desempeño laboral.

El *nivel educativo* y la *satisfacción de trabajar* fueron señales con una baja mención, aunque se presentan como señales facilitadoras significativas del escenario personal. Por una parte, el mayor nivel educativo en general es un indicador de mayores probabilidades de un empleo con mejor remuneración, lo que podría revisarse a futuro con relación a las PeSDI. Por otra parte, la satisfacción de trabajar en las PeSDI es crucial para que se mantengan en un trabajo y no abandonen.

### *Ser productivo*

- Se identifica que la PeSDI está haciendo algo útil en la empresa y recibe un beneficio. Es decir, ella entrega algo a cambio de una remuneración (DE6:15:49).
- La PeSDI hace un aporte productivo concreto a las labores de la empresa que se requieren y se ve como positivo. En algunos casos a tareas que nadie hace como ordenar, archivar o guardar. Otros, en tiempos requeridos como limpiar oficinas temprano (DE2:24:38; DE5:10:51; DE6:17:53)



- La PeSDI sale de su casa como mano productiva que aporta económicamente a la familia. (DE1:87:77)
- Los compañeros de trabajo han logrado entender dentro del proceso de EcA la oportunidad que se le está dando a las PeSDI de tener un empleo (DE4:26:96)
- La PeSDI hace un aporte económico al contexto familiar. Este aporte se puede ver como un apoyo para las familias que están desgastadas por la constancia en el hacerse cargo de la persona (DE1:88:77; DE3:21:36; 2:21:34)
- Los compañeros de trabajo han entendido que lo importante es que la PeSDI se sienta útil y que lo que hace es útil para todos al final (DE6:3:13; DRD9:5:10)

#### *Tener capacidades*

- Los compañeros reconocen que es necesario centrarse en las potencialidades PeSDI y explotar o aprovechar esto en la empresa como lo que todos deberían hacer más allá de la discapacidad (DE6:14:48-49)
- La empresa identifica potencialidades de la PeSDI que posibilitan ubicarla para que las desarrolle. (DE6:15:49)
- Se considera necesario que pase un periodo en la empresa la PeSDI para identificar su potencial y el lugar donde pueda desarrollarlo (DE6:15:49; DRD9:5:10)
- Los compañeros se dan cuenta que la PeSDI puede trabajar, tiene la capacidad, aprende las tareas (DE5:2:21; DE7:7:34; DRD11:7:14-15)
- Se percibe que la PeSDI reconoce su participación en el mercado laboral y refiere sentirse capaz de hacer las cosas, que puede valerse por sí misma y lo indica diciendo a otros “estoy trabajando” (DE4:24:93; DE7:13:42)

#### *Nivel de autonomía*

- El personal de la empresa ve un aumento en los niveles de autonomía, independencia y seguridad personal de la PeSDI lo que permea a la misma empresa. Por ejemplo, sigue mejor las instrucciones, ha adquirido conocimientos sobre cómo hacer su trabajo. Además, se ve que maneja su propio dinero, pues comenta hechos como me

compré esto, fui al mall, me tomé una bebida situaciones que antes no hacía (DE1:57:53; DE6:16:51; DE4:22:93).

- La familia ve a la PeSDI más madura, centrada e independiente. Por ejemplo, si tiene un paseo va y pide a la madre no preocuparse porque organiza transporte con otros, además sabe el valor del dinero y puede comprar sus cosas (DE8:41:23; DE7:11:48)
- La PeSDI se siente autónoma (DE1:86:75)
- La PeSDI tiene un sueldo al fin de mes y beneficios por esto. Como autonomía e independencia de gastos (DE1:86:75; DRD11:12:22)

#### *Nivel educativo*

- La familia refiere que el taller de nociones básicas fue fácil porque la PeSDI hizo bachillerato (DE8:55:35).

#### *Satisfacción de trabajar*

- La familia percibe que la PeSDI está feliz de trabajar. Por ejemplo, se levanta solo y temprano; si entra a las nueve de la mañana a las 7:30 está lista para irse (DE7:19:60)

## **8.5 Escenario estratégico: Empleo con Apoyo**

El Empleo con Apoyo constituye un escenario estratégico que facilita la inclusión sociolaboral en la medida que media el proceso para las PeSDI. La mediación se da al poner en interacción los escenarios de empresa con el personal bajo la sombrilla de soporte del escenario familiar y el escenario político-jurídico. Al ser un escenario estratégico sus funciones con el tiempo pueden ser asumidas por cada uno de los otros escenarios implicados en la inclusión sociolaboral de la PeSDI en la medida que se logren crear las condiciones de permanencia para esto. En este punto sólo se enuncia en su aspecto general como una señal con la cual la inclusión sociolaboral tiende a facilitarse. Así, en el siguiente apartado se describen los elementos significativos descritos de esta modalidad de facilitación de la

inclusión sociolaboral para PeSDI partir de la codificación axial. En este escenario se identificaron ocho (8) señales facilitadoras entre los *objetivos* y la *metodología* usada de EcA.

El EcA como estrategia tiene *objetivos* que en las señales facilitadoras se recogieron como sigue

- El objetivo de la inclusión laboral de la PeSDI es que cumpla su rol como adulto (DE1:25:23)
- La Fundación busca que la empresa entienda que debe hacer distinciones para abordar la inclusión laboral, pero no en derechos, en relación con tiempos de trabajo distintos, la permanencia de figuras de apoyo (DE2:4:15).
- Ver a las PeSDI como sujetos de derechos que merecen y requieren un trabajo digno que les permita la autonomía para una vida digna solos, con pareja o con grupos de amigos (DE2:9:21)
- Convicción profunda de que las personas con discapacidad pueden trabajar y tienen que trabajar como motivación del equipo de la Fundación (DE11:4:10)

La *metodología* del EcA se desarrolla siguiendo fases para su implementación que se deben cumplir con rigurosidad para asegurar un proceso adecuado de acompañamiento para la efectiva inclusión. En este sentido se refiere que,

- La Fundación tiene distintas fases en el proceso de inclusión laboral que diferencian actividades y momentos antes del ingreso de la persona a la empresa ordinaria y después de este (DE8:55:35).
- La fase anterior al ingreso de la PeSDI está enfocada en establecer diálogos en cada una de las actividades que baja las ansiedades de la empresa (DE2:39:65)
- La segunda fase se entiende como la inclusión propiamente, es decir, cuando llega la PeSDI a la empresa (DE1:126:108)

- La Fundación indica que ha tenido buenas experiencias, en un cien por ciento, porque ha sido rígida en seguir los pasos de la inclusión. Por ejemplo, no empieza ninguna inclusión sin hacer el levantamiento del puesto de trabajo (DE1:117:98).

Como parte de esta primera reducción se identificaron las categorías sustanciales de descripción del Empleo con Apoyo y que dan cuenta de elementos de su implementación en la efectiva inclusión sociolaboral en el caso de estudio. Estas categorías son:

Estrategias:

Evaluación del proceso (vigilar-supervisar)  
Formación PeSDI y personal empresa  
Seguimiento  
Acompañamiento  
Comunicación  
Planificación  
Flexibilidad equipo profesional

Apoyos:

Necesidades de apoyo  
Uso de apoyos  
Retiro de apoyo construido

Así, en el siguiente apartado se describen categorías conceptuales emergentes que describen elementos del EcA que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral de PeSDI a partir de la codificación axial.

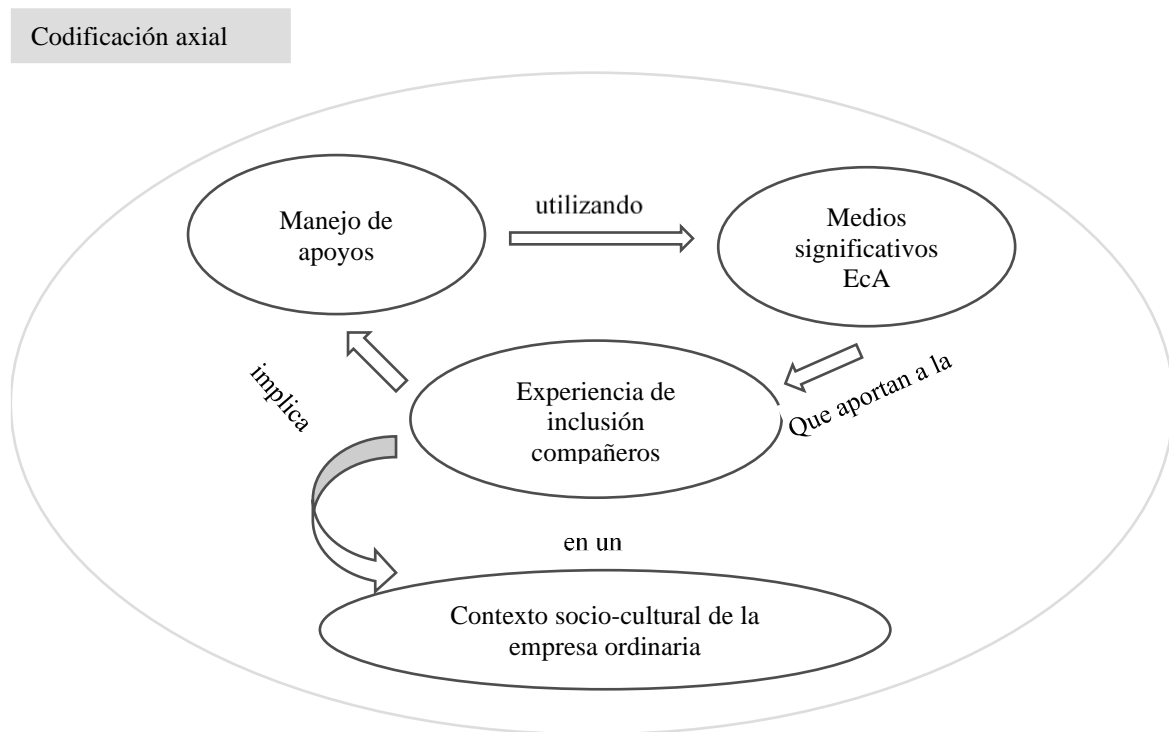


## 9. Características del Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual: Codificación axial

La codificación axial permitió la identificación de un conjunto de conceptos los cuales se han organizado en cuatro categorías generales: *experiencia de la inclusión, manejo de apoyos, medios significativos de interacción y contexto sociocultural*. A continuación, se presenta en la figura 5 las relaciones entre las categorías de la codificación abierta y luego se describe las categorías por sus propiedades y las dimensiones de cada propiedad.

Figura 5.

*Categorías centrales en las experiencias de inclusión laboral de PeSDI. Codificación axial.*

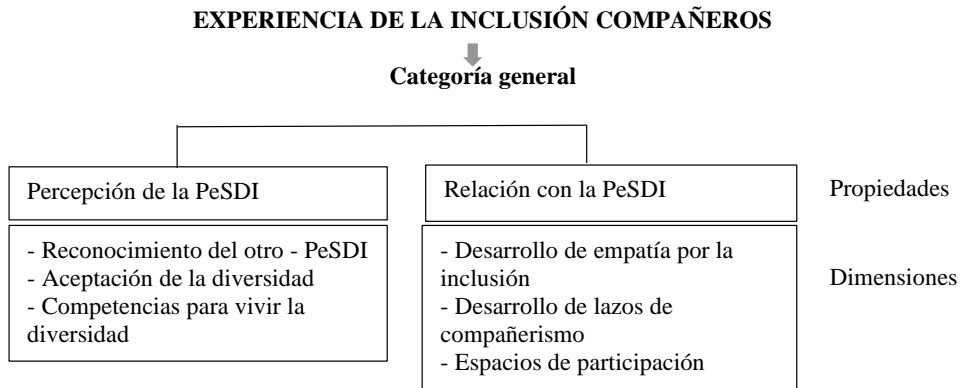


## 9.1 Categoría experiencia de la inclusión compañeros de trabajo

Se puede definir esta categoría como las diferentes conocimientos y acciones que los compañeros de trabajo van adquiriendo y poniendo en práctica a través de la experiencia con la inclusión laboral de la PeSDI. Sus propiedades son: percepción del otro y relación con la PeSDI.

Figura 6.

*Experiencia de la inclusión compañeros de trabajo, propiedades y dimensiones de la categoría general*



La propiedad de *percepción de la PeSDI* tiene que ver con la manera que los compañeros de trabajo perciben a la PeSDI considerando su experiencia de inclusión laboral y se describe en tres dimensiones. Una primera dimensión es el *reconocimiento del otro*, ésta es de gran importancia para el desarrollo de una mirada diversa por parte de los compañeros de trabajo, pues implica reconocer la diferencia y vivenciarla como tal.

De hecho, cuando ingreso [nombre] para mí fue la primera vez porque yo no sabía que ellos podían, porque un día llegue acá estaban mis compañeras, todo bien, pero nunca así como [nombre] (DE5:2:21)

Es que él es el, yo no lo cambiaría. No me gustaría decirle hay que hacer, no, porque uno tiene que ser como es no más. Que bueno y si uno quiere cambiar por sí mismo bien, pero uno no tiene porque obligar a otra persona que ella no quiere (DE5:14:65).

En los compañeros de trabajo hay una *aceptación de la diversidad*, pero no como personas sin capacidades; se considera al otro con sus diferencias, se le reconoce que posee un funcionamiento diverso, a razón de lo cual realizan las actividades de formas particulares. Por lo tanto, su condición diferencia se basa en la funcionalidad y no en la falta de capacidad.

Centrarse en sus potencialidades y explotar eso, pues al final de cuenta, más allá de que sea discapacitado, es lo que todos deberíamos hacer... No todas las personas con esta condición son iguales y tienes que pasar un periodo donde identificas dónde está su potencial, pero el tema me parece que es ponerlo donde ellos se sientan cómodos y donde puedan desarrollarse o desarrollar su potencial (DE6:14-15:48-49).

La dimensión *competencias para vivir la diversidad*, muestra que los compañeros de trabajo ven que sus capacidades de relación-interacción con la PeSDI son limitadas y que estas no dependen sólo de la persona, sino que la inclusión tiene un valor de ver estas limitaciones en las experiencias cotidianas del mismo proceso de inclusión que los habilita después para relacionarse.

me limitaba a hablar con él, pues yo le decía oye [preparadora laboral] es que yo quiero hablar con él, pero es que a veces hablo con él y es un monólogo. Entonces me dijo; deteno y pregúntale oye, pregúntame ¿cómo estuvo [mí] día? O sea, guiarlo en la conversación y funcionó instantáneo (DE6:5:16).

La *propiedad relación con la PeSDI* implica la convivencia que los compañeros de trabajo han tenido y tienen actualmente con la discapacidad intelectual en sus respectivos lugares de trabajo. La primera dimensión es el *desarrollo de empatía por la inclusión*, los compañeros de trabajo expresan que el relacionamiento con la discapacidad intelectual es una oportunidad en el cual se crece para ser inclusivos, identificando que la discapacidad no es un problema individual.



Eso sensibiliza a la larga, porque es lo que estamos hablando al principio, así como si tú tienes empatía, es porque te ha sensibilizado en ese respecto. Entonces crea sensibilidad en el equipo en general, no necesariamente con la misma condición de alguien, no tan solo de [PeSDI] sino hacia los discapacitados en general que al final de cuenta, y yo lo veo así. Ojalá todos lo vieran, así como una responsabilidad de todos incluirlo. Y tan sencillo como que hoy por ti, mañana por mí, tú no sabes cuándo te va a tocar (DE6:10:38).

La segunda dimensión se refiere a que hay un *desarrollo de lazos de compañerismo* entre los compañeros de trabajo y las PeSDI, básicamente por la convivencia cotidiana en el lugar de trabajo que demanda una comunicación y compartir en actividades como comer o el transporte.

estaba almorzando, bueno, yo soy paisano de [nombre ...] y yo lo entiendo, pues de hecho él dice cosas que me muero de la risa. No sé si él lo interpreta, pero es que me da mucha risa porque tengo mucho tiempo sin escucharlo. Entonces me río de lo que dice, no me río de él, es diferente (DE6:18-20)

En la empresa que este [nombre], no tan solo en el trabajo, pero él es un poco más alegre. Dice cosas como chistosas y con eso uno lo pasa bien. Yo al menos la paso bien psicológicamente y todo [...] Además, también es cariñoso y atento y habla mucho con las chiquillas. Se pasa bien (DE5:7-8:41-43).

Para mí es un compañero más. Yo le digo vamos ayúdame a hacer esto, o vamos hagamos esto y listo (DE5:4:33).

La tercera dimensión muestra que los compañeros de trabajo propician *espacios de participación* para las PeSDI, es una inclusión social más allá de sólo ser compañeros de trabajo. La posibilidad que se generen lazos de amistad duraderos depende de la mayor o menor inclusión por parte de los compañeros a estos espacios; los cuales son percibidos por la familia, pues se genera un distanciamiento de las actividades cotidianas del hogar.

Y siento que quizás estar con personas sin ninguna condición aparente, que copiar ese modelo y que tenga el mismo nivel de exigencia de todo esta ha sido muy beneficioso para [nombre].

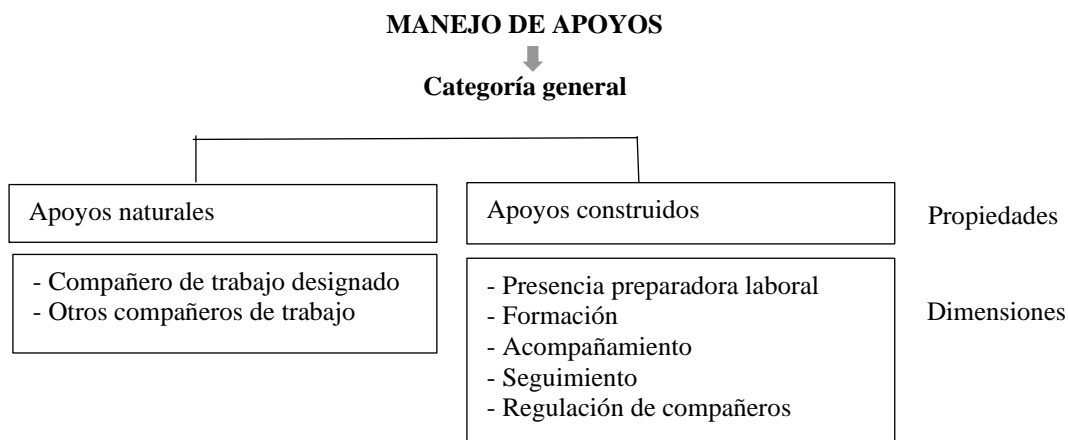
Lo veo como más, más maduro, más centrado, más independiente. O sea, hace cosas que yo de verdad yo le digo *mire [nombre], que tienen un paseo de dos horas y no puedo ir y van.* Pero no te preocupes de mover el transporta va con los muchachos (DE8:40:23)

## 9.2 Categoría de manejo de apoyos

Esta categoría pone de manifiesto los elementos que los compañeros de trabajo utilizan para facilitar la inclusión de la PeSDI. Los compañeros de trabajo perciben tanto lo que pueden hacer por sí mismos como la formación que requieren. La categoría está compuesta por dos propiedades *manejo de apoyos naturales* y *apoyos construidos*, cada una de estas propiedades posee una serie de dimensiones como se muestra en la figura.

Figura 7.

*Experiencia de la inclusión compañeros, propiedades y dimensiones de la categoría general.*



La propiedad *apoyos naturales* es considerada como base para la construcción de un escenario de empresa inclusiva, siendo fundamental para la PeSDI que los compañeros se reconozcan en este rol, pues su desempeño en el trabajo, relaciones, participación y autonomía se soportan en estos. En esta propiedad la dimensión de *compañero de trabajo*

*designado* considera la elección de un apoyo natural cercano a la persona y que es propio del escenario de la empresa y que apoya inicialmente el desempeño en el puesto de trabajo.

Hay un compañero, [...], que lo guía, que trabaja con él. De hecho, es un compañero del aseo y lo ayuda bastante. Se llama [nombre] y se toma la molestia y le dice *oye [nombre...] esto se hace de tal forma, tal forma y tal forma*. Al que veo que hace esto con frecuencia y lo hace con compromiso, es a él (DE6:6:20-21).

Lo que sí que es como que se pone nervioso cuando literalmente pide cosas, y uno no las tiene al tiro y le dicen *oye espérate un poquito porque una tiene que terminar una cosa y ahí puede pasar y que todo rapidito* (DE5:11:53)

Para *otros compañeros de trabajo* hay un interés en apoyar a la PeSDI y reconocen aspectos de manejo del apoyo natural como hablar firme, mirar a los ojos, darle la orden, repetirle y volver a repetirle tareas del puesto de trabajo.

entiendo que si veo que hace algo mal yo me he tomado la libertad (DE6:6:20)

...en lo personal yo trato de empatizar con él y de ayudarlo. Y le digo algo, [...] y yo en particular siempre voy a tratar de ayudar (DE6:17:53-54).

Por ejemplo, usa el plumero para sacudir, todos los días sacude. Tal vez hay días en que se descarrila y no lo hace como siempre lo hace. Entonces ahí le ordena *oye [nombre] hay que pasar de nuevo por aquí* (DE6:9:36).

La *propiedad de apoyos construidos* considera los elementos que la PeSDI requiere para su desempeño laboral y participación social en el escenario de la empresa. A la vez que las estrategias de facilitación con los compañeros de trabajo. Uno de estos elementos es la dimensión de *la presencia de la preparadora laboral* de gran importancia para la persona incluida y los compañeros de trabajo, destacando que es fundamental para las otras dimensiones pues se deriva de ella el poder mediar, formar, acompañar, seguir y en últimas propiciar condiciones óptimas en asocio con los compañeros de trabajo y la familia para que la empresa sea un escenario inclusivo.

La presencia de la [preparadora] es tan constante [que] se hace mucho más fácil percibir esas cosas, las [preparadoras] a veces me dicen... percibo que el equipo esta como quemado *porque Juanito se pone nervioso, o habla mucho, o no es muy pulcro...* como teníamos un chico que hacia el aseo y nos dimos cuenta que no sabía barrer y eso nos damos cuenta porque el preparador está ahí. Entonces, es más fácil pesquisar situaciones de resistencia en el equipo, de maltrato, de bullying o que el cabo no lo está haciendo bien o que no está cumpliendo los objetivos del cargo y ahí es pura presencia. Nosotros hemos podido sacar inclusiones adelante solo por estar ahí. Y ahí planificamos actividades donde les decimos cómo actuar. Por ejemplo, si no barre bien tú le puedes decir,... y ahí decimos: ¿a ver cuánto lleva este cabo?... va a llevar un año ...ah y todavía no barre bien... y ¿cuánto seguimiento tiene?... una vez por semana ... ah, entonces le vamos a poner tres veces por semana (DE1:132:117-120).

Porque cualquier duda, cualquier inquietud, incluso cualquier desfase que tenga [nombre] está la [preparadora] constantemente...como un puente y dice siempre: “Vamos a trabajarlo ... No nos parece tal cosa porque no actuamos de esta manera “...y eso es muy importante porque quizás uno como padre, como familia, uno tiene una visión de esa persona muy distinta a como la puede tener la [preparadora]... esa otra persona ajena al entorno familiar (DE8:49:32-33).

Otro elemento es la *dimensión formación*, la cual se dirige a los compañeros de trabajo directos principalmente, aunque en algunos casos se hace con todo el personal de la empresa. La formación parte del manejo de saberes sobre qué es la discapacidad; qué personas van a trabajar con ellos y cómo es su desempeño; modo de trabajo de la Fundación; qué es inclusión; ley de inclusión laboral; cómo hacer, qué decir y cómo tratar a la PeSDI. Saberes que se enfocan principalmente en imaginarios y prácticas presentes en los compañeros de trabajo con relación a la PeSDI y las causas de la exclusión. En este sentido, la formación en conjunto con la experiencia de la inclusión transforma las formas de pensar y hacer de los compañeros de trabajo que logran facilitar la inclusión de la persona.

perder los miedos y estos mitos que están alrededor de lo que es una discapacidad principalmente intelectual... El no tenerle miedo porque en principio, cuando yo empecé a trabajar acá y me tocó, a ver, desde el inicio al final [de la] inclusión laboral ellos querían colocar carteles por todos lados advirtiéndole a este joven que *esto no*, todo, que *esto no se*

*toca*. Yo le decía: bueno, él comprende bastantes cosas, para que le vayamos diciendo. Cuando los conocí no había pasado el tiempo... Efectivamente, todos esos miedos desaparecieron (DE3:10:18).

Una opinión, personal, creo que hay que saber de los temas, capacíté, que alguien... hay que poner un mito: *que todos los Síndromes de Down son tiernos, que es un mito que todos los autistas soltó como ciertos Kuper de Big Bang Theory*. Y sabes que el gallo no te va a tirar las sillas por la cabeza, cachay, él puede andar solo. No se desgaste con la lluvia, sabe andar solo. Vive en Maipú y trabaja acá en Providencia y anda en micro, metro, todos los días. Cuando alguien te lo dice... y tú ves que los compañeros... *ah tenías toda la razón* (DE1:93:80).

El *acompañamiento* establece una relación de cercanía con los compañeros de trabajo, pues son escuchados y pueden expresar sus sentires y experiencias con relación al proceso de inclusión con lo cual se va haciendo ajustes al proceso. Así, el acompañamiento es percibido como un *estoy aquí y camino contigo para que te sientas apoyado en este proceso de inclusión laboral* no sólo para la PeSDI sino con y por los compañeros. En este sentido, es un reconocer que se está enseñando a incluir a la vez que se aprende a incluir cuando se está en la experiencia de hacer parte de un proceso de inclusión, por lo cual además de formación se requiere la realimentación que da el acompañar por parte de psicología.

en la reunión hemos conversado con los mismos consejos que nos han servido para filtrar lo que él es bueno y que al final de cuentas lo importante es que él se sienta útil y que lo que él haga es útil para todos al final. También hay una simbiosis ahí (DE6:3:13).

Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que presentan dificultades, sino que son los compañeros que no saben cómo relacionarse. Se complican con cosas como súper simples: “oye, mira, pasa que la mamá...”. Nos pasó con un chico que tenemos el primer año, el que lleva cuatro años, pero el primer año la mamá de él se enfermó y él contó en la empresa que su mamá estaba enferma y en la empresa querían hacerle canastas familiares, mandarle plata; sólo de buena gente, ya. Pero cuando me lo plantearon, yo le dije: *a ver, ¿ustedes hacen esto con todos los compañeros que la mamá se enferma? No, es que él... no, porque él no es especial en ese sentido. Él les contó porque uno le cuenta eso a sus compañeros con los cuales comparte...* Entonces, muchas veces son los compañeros los que

necesitan esta regulación. Ahí lo trabajamos, y todo, y fue así, como si en realidad, como nos dejó un poco, como que nos perdimos un poco en esto de querer ayudarlo y de querer... (DE1:33:29-33)

En este marco, una de las actividades del acompañamiento con los compañeros de trabajo es que aprendan a reflexionar sobre cómo se relacionan con la PeSDI a la vez que regular sus propias conductas.

... se empiezan a agotar porque obviamente que la discapacidad intelectual, después de un momento, en que al principio es entretenido, los chicos, los jóvenes, son muy reiterativos lo que es parte de la condición de discapacidad intelectual. Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites, también eso es parte de lo que hace [la psicóloga]. Y ellos se empiezan a agotar y ya no lo pescan, lo excluyen de ciertas cosas (DE3:18:32).

Por su parte, el *seguimiento* se refiere a los momentos de presencia en la empresa por parte de la preparadora laboral o la psicóloga que permiten llevar un registro sobre cómo va el proceso y pesquisar a tiempo dificultades, las cuales son generalmente abordadas en los momentos de acompañamiento, inducción, de entrevistas con los apoyos naturales, en espacios de diálogo/conversación concertados para resolver, orientar y superar una situación particular. Además, el seguimiento es llevado a la reunión semestral de evaluación con la empresa como un soporte de cómo va el proceso.

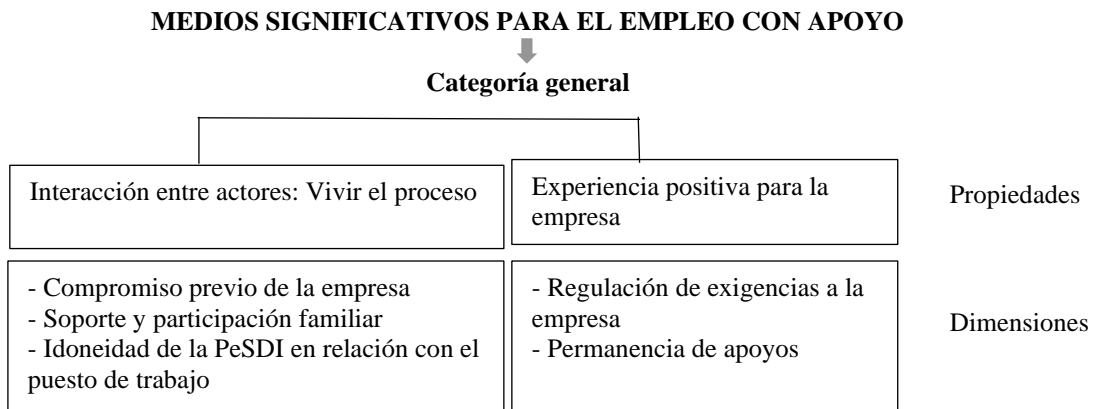
A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella y eso fue así durante un mes. Durante ese mes ella iba el día completo todos los días. Entraba temprano en la mañana y le hicieron un librito para que el supiera cuales eran sus tareas que todavía lo tiene, adonde tenía que esperar el autobús porque tenía un bus de acercamiento, y ella duraba un mes, desde las 8 de la mañana o 9 hasta las 1. Después ella iba 2 veces a la semana hasta que ella vio y sintió que ella podía dejar lo solo (DE7:20:62).

### 9.3 Categoría medios significativos para el Empleo con Apoyo

Esta categoría general intenta explicar cuáles son las condiciones óptimas que busca la Fundación como mediadora para iniciar un proceso de inclusión sociolaboral efectivo de la una PeSDI. Es decir, los elementos que se ponen en interacción de la empresa, la familia y la persona que permiten *vivir el proceso* y se relacionan con que la empresa tenga una *experiencia positiva* en el uso, retiro o mantenimiento de apoyos de modo que tenga las condiciones y aprendizajes posibilitem la estabilidad laboral de la PeSDI.

Figura 8.

*Medios significativos para el Empleo con Apoyo, propiedades y dimensiones de la categoría general.*



En la propiedad *interacción entre actores* se consideran las condiciones óptimas de los participantes para que se pueda *vivir el proceso* de inclusión en la empresa ordinaria. En este sentido, hay un cuidado en la selección de las empresas de modo que muestren un *compromiso previo* que se concreta en la firma de un convenio con la Fundación para iniciar la inclusión de la persona.

Entonces, yo te diría que, hoy día, las expectativas se cumplen porque una empresa que no está dispuesta a asumir esta metodología y estos pasos, que nosotros proponemos, no se casa con nosotros y nos ha pasado mucho desde la aprobación de la... o sea, que entrara en vigencia

la ley, que hay empresas que lo quieren hacer solos. Unas nos han llamado después diciendo que ha fallado la cosa porque los cabros no vienen (DE1:140:126).

Tenemos una relación super... piensa que nosotros firmamos un convenio con la empresa donde ellos se comprometen, al menos por un año, a seguir todas nuestras condiciones. O sea que hay que hacer un levantamiento, una charla, que el ingreso no se lleva a cabo a menos que haya habido la charla, que la charla es obligatoria (DE1:128:112).

El elemento *soporte y participación familiar* implica la manera en que la familia como primer espacio de socialización de la persona ha posibilitado condiciones para que pueda llegar a estar incluido en una empresa ordinaria. Lo cual parte de dar herramientas de autonomía e independencia como el modelamiento de conductas adaptativas que se reflejan en el proceso de inclusión.

hablarles harto a los muchachos de lo que es la responsabilidad, la puntualidad. Te digo que [nombre] primero muerto a que falte al trabajo, por ejemplo con todo este ....que estaba en Chile había pensado en enviarlo de vacaciones, pero después dije no, porque si esto sigue se va a tener que adaptar a esto. Ahí por lo menos él se fue con su papá y le explicaron mira el metro cerrado, porque él se maneja mucho en metro y en bus, pero siempre también le acostumbramos a que no hay solo una alternativa sino siempre hay dos (DE7:15:42).

La *idoneidad de la PeSDI en relación con el puesto de trabajo* tiene que ver con la consideración de diferentes elementos no sólo del análisis del trabajo a desempeñar y la valoración del perfil laboral, pues se apela a aspectos contextuales como la distancia de la empresa, transporte, entre otros.

conseguir el candidato idóneo para ese puesto no pasa en menos de un mes. Porque, piensa que el levantamiento son al menos dos visitas a la empresa, de tener la fecha para hacer un informe. Un levantamiento sí lo hacemos rápido son dos semanas de pega. También nos pasa que, hay empresas que quedan muy lejos, así como en Quilicura, cuesta mucho que haya un cabro que vaya para allá, incluso viviendo ahí tiene mala locomoción (DE1:120:105-107).

La propiedad de *experiencia positiva para la empresa* se asocia con el momento de transición de la ley de inclusión y con generar un nicho de empresas inclusivas para las personas con



discapacidad intelectual reconociendo que enfrentan mayores barreras. Un elemento para esta experiencia positiva es que si bien en un inicio se buscó compromiso luego se hace *regulación de exigencias a la empresa*, pues se reconoce que las barreras son estructurales y se requiere tiempo para avanzar en su transformación dado que se tiene la opción de donación como un camino no favorable a la inclusión efectiva de las personas.

nosotros tenemos súper acotado, hoy día, nuestro campo de acción en la empresa. No hay mucho espacio, todavía, para procesos más metacognitivos, más complejos, como que la gente se cuestione o qué (trans)formación. Cuesta un poquito eso porque está muy incipiente, o sea piensa que la empresa recién está pensando en el uno por ciento. Entonces, los puestos están súper acotados, los tipos de puestos y al menos nosotros que trabajamos con población con discapacidad intelectual, hoy día, el cien por ciento de los puestos que tenemos son personal de apoyo o área manipulativa. Entonces, por ahora, para llegar en algún momento a esta meta reflexión ... es que las experiencias sean positivas, elegir lo mejor posible candidato; ya tenemos muchos chiquillos que podrían hacer mucho más de lo que están haciendo, hoy día, pero no hay espacio en la empresa. De hecho, las principales razones que aluden a la empresa es que están optando por la donación, hoy día, como medida alternativa al cumplimiento de la ley de inclusión [...]. Entonces, como te diría estamos súper centrados en eso, en que la experiencia sea positiva para ir abriendo de a poquito este puntapié inicial de la transformación, que va a llegar un momento en que una empresa se tiene que venir a otras, a otros puestos a otro (DE1:100:85-87).

La dimensión *permanencia de apoyos* es una estrategia que limita la delegación de responsabilidades en los apoyos naturales y la empresa con el trabajador con discapacidad intelectual. Por lo cual, en muchos casos la Fundación mantiene los *apoyos* de modo que se ayuda a disminuir la tensión entre los compañeros de trabajo y no necesariamente porque los requiera para su desempeño en el puesto de trabajo.

es harto trabajo hay que estar constantemente ahí, porque en los empleos con apoyo han sido más largos de lo que uno esperaba y no necesariamente por la persona que tiene una discapacidad sino porque hay un equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a trabajar con esa persona. Insisto no es porque no quieran, sino que tiene que ver con las condiciones laborales de las empresas. Gente que trabaja doce horas y se tardan en

llegar a su casa, *o cuidado gente en mi casa, ya me preocupo de otro, o sea ya no*. Pero en general ha sido un camino difícil, cansador, pero que generalmente han sido superpositivos de integración la mayoría de las veces. (DE2:20:32)

## 9.4 Categoría contexto sociocultural de la empresa

Esta categoría general tiene incorporadas dos propiedades: la visión médica y la visión social y es en estas propiedades en las que se desarrollan las actividades de inclusión sociolaboral de la PeSDI.

Figura 9.

*Contexto sociocultural de la empresa, propiedades y dimensiones de la categoría general.*



La *visión médica* es la que considera a la persona con discapacidad intelectual como un deficiente o no apta para desempeñarse en las actividades propias de la esfera social como lo es tener un trabajo. Por tanto, la persona debe ser relegada a la esfera privada del hogar.

la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo que más genera choques es la resistencia de los equipos, cuando tú escuchas un compañero que dice ...no, para mi este niño deberían estar en la casa tejiendo a crochet, pero el jefe dijo que había que...si al final todo se traduce y converge en las personas (DE1:125:108).

Profesionales y compañeros de trabajo consideran que el *contexto sociocultural de la empresa no conoce a las personas con discapacidad intelectual* lo suficiente. Esta situación provoca que existan dificultades en los ámbitos como el laboral y social.

Entonces ignorábamos totalmente cómo realizar este trabajo. La vimos dura, no sabíamos cómo mandarlo. No sabíamos cómo hablarle. En realidad, no sabíamos qué hacer. Fuimos aprendiendo de a poco, de a poco, porque entendíamos casi al final. La gente nuestra se empezó a frustrar, se empezó a emproblemar tanto con esto (DE4:8:48).

Fuera del trabajo como tema personal, yo tenía tiempo hacía siete años yo era chica y yo tenía a una persona discapacitada, pero en silla de ruedas, pero no es tanto como [nombre] diferente porque no podía caminar. Pero sí era inteligente, se podía relacionar con las personas y todo, pero sí con capacidad, sí. Pero How, el tema de cómo se dice le cuesta el hablar y también un poco de entender, porque él es más lento (DE5:1:17).

Las PeSDI en el contexto sociocultural actual de la empresa bajo la propiedad de visión médica presentan *dificultades en la participación*, las que impiden el desarrollo de relaciones entre la PeSDI y los compañeros de trabajo, manteniéndose una limitación para la participación plena de la persona.

Bueno [preparadora] se debe acordar mucho más todo lo que nos costó al principio y así hemos ido luchando, luchando y luchando. Y lo que yo no entiendo, que es lo que me pasó ayer, por qué la gente cada cierto tiempo vuelve se me ocurre a mí como un rechazo. Se me ocurre que empiezan, así, como ya criticar nuevamente a [nombre], como que andan preocupados de él (DE4:14:63).

Los compañeros de trabajo sienten y expresan de acuerdo con sus experiencias que el trabajo está hecho para personas sin discapacidad intelectual, por esta razón es difícil y compleja la inclusión laboral. Esto se concreta en que el *contexto sociocultural o la comunidad de la empresa no conoce cómo las PeSDI pueden participar al tener apoyos*, cómo pueden ser

autónomos y, por lo tanto, desconocen cómo las PeSDI pueden llegar a desempeñar un trabajo.

no puede ser autónomo de tomar una decisión si entra o no entra a una sala, no puede hacer eso, no tiene la capacidad de hacerlo y eso es parte de nuestro trabajo, de la persona que comienza aquí tiene que ser autónomo y tomar decisiones. Eso le cuesta mucho, él recibe órdenes y lo hace. Entonces claro, las hormiguitas nuestras por todos lados, pero Jordan hay que darle orden (DE4:6:40).

Lo otro que tenemos nosotros, que puede ser eso, nosotros trabajamos mucha presión, mucha presión, que hay que hacer mil cosas en el día, de repente es un estorbo más. Entonces ellos prefieren que ese compañero sea alguien más rápido, etcétera. Lo que yo entiendo que nosotros trabajamos a mucha, mucha presión. Eso puede ser, ese es, eso que hace estas reacciones de decir que el [nombre] es muy lento. Así que al principio a [nombre] le dimos un trabajo específico, fueron los baños. Todo esto desde mi punto de vista lo hacía súper bien, pero empezaron a reclamar que era muy lento, que no le pasaba el brillo como tenía que pasarlo, bla, bla, bla. Al final lo tuvo que sacar [cambiar] a [nombre] (DE4:17:67).

La propiedad *visión social*, de acuerdo con los compañeros de trabajo, pareciera coexistir junto con la visión médica. La visión social la que permite la efectiva inclusión laboral de la persona en el contexto sociocultural de la empresa ordinaria. Esta visión está presente según los compañeros de trabajo en la comunidad de la empresa. La empresa *identifica potencialidades de la PeSDI*. Dentro de la empresa se reconoce a la persona y se el espacio para explorar sus posibilidades de desempeño en el puesto de trabajo y hacer los ajustes necesarios.

Centrarse en sus potencialidades y explotar eso, pues al final de cuenta, más allá de que sea discapacitado, es lo que todos deberíamos hacer [...]. Por ejemplo, aquí descubrimos, tal vez de una manera humilde, ordenando los muebles, pero está haciendo algo útil que al final de cuentas es lo que usted dice y lo que le decía al principio es que Jourdan recibe un beneficio, pero él tiene que entregar algo a cambio. Entonces él te lo va a entregar en la medida que tú tengas la sapiencia de dónde ponerlo. No todas las personas con esta condición son iguales y tienes que pasar un periodo donde identificas. Dónd. está su potencial, pero el tema me parece que es ponerlo donde ellos se sientan cómodos y donde puedan desarrollarse o desarrollar su potencial (DE6:14:48-49).

Los profesionales de la Fundación a través de la inclusión sociolaboral de la PeSDI posicionan el *enfoque de derechos* en la empresa ordinaria, su presencia y acompañamiento permiten a la comunidad de la empresa reconocer a la PeSDI como sujeto de derechos que requiere apoyos para el acceso a bienes y libertades.

Mira hemos pasado por varias etapas. Etapas que han sido formales, luego intuitivas, luego formales y tiene que ver primero con la capacidad de entender que las personas con discapacidad son sujetos de derecho, pero que a la vez hay ciertas distinciones. Cuando una empresa es capaz de entender eso, es capaz de hablar de inclusión. Si no reconoce a la persona con discapacidad intelectual como un sujeto de derecho, es decir, si aparece el asistencialismo, la sobreprotección o todo lo que conocíamos antes, no nos sirve. Pero a la vez también tenemos que deremiar a la empresa para que entienda que debe hacer ciertas distinciones, pero no a los derechos si no que en la manera de abordar la inclusión laboral: tiempos distintos, tiempos de trabajo distintos, permanencia de figuras de apoyo para lograr lo que nosotros queremos que es la autonomía (DE2:314-15).

Yo creo que las empresas poco a poco se han ido dando cuenta de la necesidad de contar con estos apoyos. Antes nos lo cuestionaban mucho porque se confunden conceptos, también nos decían *¿a ver ustedes piden igualdad?*, sí, pero haber igualdad que no significa que Juanito que tiene discapacidad no necesita apoyo. Igualdad significa que es un ser humano, que tiene derecho al trabajo, que tiene derecho a un sueldo digno, pero no significa que no requiera apoyo (DE1:71:65).

La empresa *brinda oportunidades de igualdad de condiciones*. Se reconoce que bajo esta mirada social las empresas han llevado a cabo los procesos de inclusión generando ajustes para el desempeño laboral en igualdad de condiciones que otros trabajadores, principalmente porque se ponen de manifiesto las diferencias de la PeSDI.

Lo que pasa es que aquí vamos cambiando los turnos, por ejemplo. [nombre] es el único que no cambie, por una cuestión del peligro porque salimos a las 11 de la noche. Entonces a él lo tenemos solo con turno de día, entonces él trabaja con cinco y cada seis meses vuelven los otros cinco, al final él trabaja con todos. [Y tiene contrato] indefinido, igual que todos nosotros (DE4:18:71).

Los compañeros de trabajo *aprenden a hacer apoyo* a la PeSDI, pues se entiende que puede participar plenamente si se le dan apoyos y al ser los interlocutores directos buscan dar apoyo y se motivan en aprender a hacerlo.

Si tú quieres ayudar, lo vas a hacer así sea mal, pero lo vas a hacer tal vez con la práctica, se hace el maestro, pero al principio lo hacemos mal, pero quieres hacerlo. Lo vas a hacer bien en algún momento. Así creo que es la disposición. El que quiera ayudar lo va a ayudar en algún momento (DE6:7:26).

Lo que sí que es como que se pone nervioso cuando literalmente pide cosas y uno no las tiene al tiro. Y le dicen *oye espérate un poquito porque una tiene que terminar una cosa y ahí puede pasar*. Y que todo rapidito sino se pone nervioso. [...]. Por eso yo llego y le tengo la escoba y la pala lista cosa que él llegue y termine con su labor (DE5:11:53).



## 10. Conclusiones e implicaciones

Esta tesis inició con un escenario político-jurídico en el que no se contaba con normativa específica en inclusión laboral para personas con discapacidad y en su desarrollo hubo un cambio con la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral en 2017 y en vigencia a partir de 2018. Esta ley centró la protección del derecho al trabajo con un porcentaje de cuotas para la inclusión de las personas con discapacidad lo que generó una demanda de empleados con discapacidad para todas las empresas en Chile. En este marco, las empresas se vieron en la necesidad de conocer cómo realizar procesos de inclusión para personas con discapacidad, así las organizaciones que ofrecían servicios de intermediación laboral y Empleo con Apoyo, como la Fundación Avanzar Juntos, tuvieron más demandas de PeSDI para ser incluidas y a la vez solicitudes de apoyo por parte de las empresas.

Con la codificación abierta se llegó a la identificación de ochenta y seis (86) señales facilitadoras de la inclusión sociolaboral. Estas señales fueron descritas en enunciados que recogían una o varias unidades significativas de las entrevistas, revisión documental y diario de campo a partir del procedimiento inductivo-interpretativo de análisis. En la emergencia de las señales facilitadores se observaron regularidades entre grupos de señales que dieron lugar a la categoría *escenario*. El escenario implica un espacio donde se concentran un conjunto de circunstancias similares y que se relacionan con la inclusión de la PeSDI de manera directa o indirecta para facilitar su efectiva inclusión sociolaboral en la modalidad de Empleo con Apoyo. Entonces, los escenarios que emergieron con el análisis fueron: *político-jurídico*, *escenario empresa* con los *contextos laboral-social-cultural*, *familia*, *personal* y el *estratégico del Eca*.

Los escenarios que se identificaron implicados en facilitar la inclusión sociolaboral están relacionados y se activan en el momento en que se inicia el proceso como tal. Así, los primeros escenarios que se movilizan son el personal y familiar a partir del interés y motivaciones para que la persona con discapacidad tenga un trabajo y una vida adulta independiente. En este marco, el escenario familia entra en interacción con el escenario



estratégico del Empleo con Apoyo que es liderado por una organización que hace la gestión y efectiva inclusión de la persona en la empresa, es decir el escenario laboral con los respectivos contextos social, laboral y cultural. Para que esto suceda debe haber unas condiciones político-jurídicas de país que den cuenta de la protección del derecho al trabajo sin discriminación y de políticas sociales para la efectiva promoción y garantía.

Las señales facilitadoras son evidencias concretas que permiten llegar a dar cuenta que un proceso de inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA es efectivo o no. En este sentido, se plantea que la inclusión sociolaboral de las dos PeSDI del estudio de caso es efectiva porque hay una combinación de circunstancias referidas a normativa, políticas, comportamientos, aptitudes y condiciones reconocidas y referidas por y de las personas, la familia o la empresa. En el escenario político-jurídico, que es indirecto a la persona con discapacidad, se identifican ocho (8) señales facilitadoras a nivel macro de circunstancias que facilitan un panorama para la inclusión sociolaboral. En este escenario se identifican, entonces, normativa de inclusión laboral específica para personas con discapacidad y programas o acciones de reconocimiento a las empresas que son inclusivas para incentivar y motivar para que continúen y que otras lo hagan.

Con la categoría de escenario empresa se describen treinta y nueve (39) señales facilitadoras para los contextos social (11), laboral (19) y cultural (9). En el contexto social se describen dos subcategorías la primera relacionada con las relaciones entre compañeros y la segunda con la participación. Las relaciones con compañeros posicionan a la PeSDI por fuera de la familia y en un rol de solicitudes y demandas constantes para ocupar el rol que le corresponde de adulto trabajador con responsabilidades y libertades. En este marco la flexibilidad y apertura de los compañeros es la señal más significativa de esta lista porque son los que hacen ajustes y reorganizan sus estructuras de interacción para dar cabida a la persona con discapacidad intelectual. Una vez se establecen estas relaciones se da la participación de la PeSDI, que concreta su inclusión social en la empresa al compartir espacios como el almuerzo, salidas de recreación y celebraciones o eventos como cumpleaños de compañeros o aniversarios de la empresa.

Las señales del contexto laboral están agrupadas en cinco subcategorías: condiciones laborales, políticas empresariales inclusivas, ambiente laboral, compromiso empresarial e imagen corporativa. Las relacionadas con las condiciones laborales son las garantías que ofrece la empresa al empleado con discapacidad intelectual con respeto a sus derechos y sin discriminación, tienen que ver con salario mínimo o por encima, horarios de trabajo flexibles, contratos de trabajo a término indefinido y estabilidad laboral. Cuando el sueldo no es equitativo se ha identificado aumentos graduales. Por su parte, el compromiso laboral no es sólo incluir a la persona sino seguir un proceso para que este proceso sea positivo tanto para la persona como para la empresa asegurando resultados lo que implica mantener una relación con la Fundación que promueve la inclusión, la toma de iniciativas en el proceso y asumir responsabilidades.

Por su parte, las empresas desarrollan formas de administración y gestión de la diversidad en como parte de su estructura de funcionamiento que se agrupan bajo políticas empresariales inclusivas. Estas políticas reflejan de manera formal el compromiso de las empresas por incluir a la vez que crean directrices para facilitar el proceso. Así, las empresas crean departamentos de inclusión o cargos específicos de gestores y personal especializado, además de procesos de comunicación organizacional ajustados o diseñados para favorecer la inclusión. En este punto se destaca que personal de algunas empresas que lideran estas políticas hayan tenido experiencias personales con la discapacidad y, por tanto, buscan gestionar la inclusión laboral.

Con relación a las señales facilitadoras de las subcategorías de ambiente laboral e imagen corporativa se identifica que una es interna y otra externa y se complementan. En cuanto a la primera se expresa en el trato entre empleados como cordial, de respeto, cooperador y acogedor en el que la persona con discapacidad aporta a este clima. La imagen corporativa es un interés de todas las empresas en general y con relación a la inclusión se identifica que aporta a la identidad de la empresa y proyecta su responsabilidad social en el medio, además de mostrar a la empresa como justa lo que repercute y se usa en las estrategias de marketing.

Para cerrar el escenario empresa está el contexto cultural que se refiere a los imaginarios del personal de la empresa en cuanto a la valoración positiva de las diferencias que se identifica en este estudio como *diversidad*. Esta valoración positiva encuentra que la heterogeneidad en las empresas aporta a mejores relaciones y productividad al incluir no sólo a población con discapacidad sino de diversidad sexual-género, tercera edad, jóvenes y migrantes. Adicionalmente la identificación de elementos de construcción de *subjetividad* que resignifican la igualdad, autonomía e independencia entre compañeros de trabajo, así como ver a la persona más allá del diagnóstico, aceptarla como es sin querer cambiarla y derribar mitos o prejuicios sobre la discapacidad intelectual y las personas que viven con esta condición.

Las señales facilitadoras del escenario de familia (14) se centran en la manera que las familias han creído e impulsado formas de bienestar y crecimiento personal en torno a la PeSDI para su autonomía y autodeterminación. Las señales se distribuyen en cinco subcategorías: da herramientas, promueve autonomía e independencia, soporte emocional, aceptación de la discapacidad y apoyo directo en el proceso de inclusión sociolaboral. Es relevante que se hace énfasis en la educación regular como una herramienta, además de una proyección e interés en que la persona trabaje como parte de ser adulto. Estas señales representan en gran medida lo que muchas familias realizan en su cotidianidad en favor de la persona con discapacidad para que tengan una plena inclusión en la sociedad. Y dependen en gran parte de las oportunidades que ofrece el medio como en el caso de una educación regular adaptada.

En el escenario personal se identifican cinco subcategorías de señales facilitadoras con un total de diecisiete (17) señales, las cuales son: ser productivo, tener capacidades, nivel de autonomía, nivel educativo y satisfacción con trabajar. Como relevantes se destacan las señales que atribuyen a la PeSDI características de ser productiva, tener capacidades y diferentes niveles de autonomía. Para este último, tanto compañeros de trabajo como preparadores laborales coinciden en que con el desempeño laboral han visto un aumento gradual de la autonomía de la persona para actividades propias del puesto de trabajo y otras

como tomar transporte, manejo del dinero y asistencia actividades sociales solos o con poca ayuda.

Si bien en el escenario personal interactúan las capacidades, habilidades, nivel de autonomía y la satisfacción por trabajar, estos aspectos son visibles y puestos en acción sólo en el momento que la empresa vive la inclusión laboral y la cultura de la empresa entra en contacto con la PeSDI lo que lleva a negociaciones y ajustes. Por su parte, el nivel educativo se relaciona con tener capacidades y ser productivo en la empresa. De nuevo el nivel educativo se relaciona con las oportunidades que ofrece el medio de una educación inclusiva.

En cuanto a las señales facilitadoras es significativo en los resultados la interacción entre empresa, familia, PeSDI y compañeros de trabajo con el acompañamiento de la Fundación bajo la modalidad de EcA. En esto se reconoce que, aunque la Fundación realice una mediación y la familia apoye, sin las señales facilitadoras del escenario de la empresa no se daría la inclusión efectiva de la PeSDI. Es decir, que el escenario empresa debe tener una apertura a la inclusión y estar dispuesta al proceso a todos los niveles. Esta apertura de la empresa se presenta al tener elementos facilitadores en los contextos social, cultural y laboral que implican condiciones propicias para el ingreso, ajuste en el puesto de trabajo y permanencia de la PeSDI. Entonces, la persona no sólo *está en la empresa*, sino que es *parte de la empresa*, es decir, participa en todos los contextos.

El cuarto y último escenario identificado es el estratégico del EcA, con señales, relacionadas con los objetivos descritos por los informantes clave y la descripción de la metodología empleada en el proceso de inclusión laboral bajo la modalidad de EcA. Entre estas señales facilitadoras se destaca que el propósito de hacer seguimiento constante es necesario y se prioriza en cada momento, pues como el EcA es una forma de inclusión sociolaboral reciente en Chile y se requiere tener información de la PeSDI, los compañeros de trabajo, la empresa, la familia y el mismo preparador laboral como un control de cómo se realiza para hacer ajustes pertinentes al contexto cultural chileno y para que la empresa tenga una experiencia positiva de manera que quiera seguir incluyendo. De esta manera se busca asegurar la inclusión efectiva de la PeSDI.

La inclusión sociolaboral efectiva bajo la modalidad de EcA presenta un proceso que implica vivir la inclusión en la medida que entran en interacción los diferentes actores involucrados en el proceso que centra la atención en una experiencia positiva para la empresa. Entre los actores destacan los compañeros de trabajo que al interactuar directamente con la PeSDI ponen de manifiesto percepciones sobre la diversidad y reconocimiento del otro como un par, ante lo cual establecen relaciones de empatía y lazos de compañerismo llevados a espacios de participación dentro y fuera de la empresa. En la medida que el proceso de inclusión avanza y se instaura como propio de la empresa estas percepciones y relaciones son positivas y se enriquecen al tener soporte en el manejo de apoyos naturales y construidos. Esto se da en un contexto sociocultural de la empresa que se mueve entre imaginarios del modelo médico y social de la discapacidad.

Este estudio tiene implicaciones a nivel práctico en la medida que las señales facilitadoras se pueden llevar a listas de chequeo para rastrear las condiciones de los escenarios de empresa, familia y persona involucrados en el proceso de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual de la misma Fundación y ser referente para otras organizaciones. En relación con las características del EcA estas tienen implicaciones para las organizaciones que prestan servicios de intermediación laboral y programas o servicios de EcA al aportar elementos para el análisis de estos servicios. Además, brindan información que considerando las limitaciones de esta investigación puede ser usada en propuestas de formación a preparadores laborales y apoyos naturales.

El desarrollo de la inclusión sociolaboral en Chile está avanzando, situación que implica el involucrarse en la causa para apoyar avances y replantear el conocimiento tradicional sobre la discapacidad intelectual con el fin de alcanzar nuevas comprensiones que vayan en la línea de un paradigma social de interdependencia entre los escenarios y actores involucrados bajo la modalidad de EcA. Lo anterior supone la necesidad de apoyos puestos en el otro, es decir, los compañeros de trabajo y no sólo pensados o por la PeSDI lo que permitiría un mejor

desarrollo de la comprensión operativa de la discapacidad como problema relacional para la actuación en inclusión.

Con base en los resultados de la investigación de la experiencia de inclusión sociolaboral de PeSDI se propone la reconstrucción, es decir, visibilizar las relaciones, desconexiones o brechas de las relaciones en los espacios laborales, establecer apoyos que consideren el desarrollo de conductas adaptativas por parte de los pares de interacción basado en un modelo de apoyos (Schalock, 1995) situado y simétrico que no sólo tenga la intencionalidad de incluir a la PeSDI sino que busque la evolución transformación de los actores involucrados y los espacios de interacción laboral con la presencia de la investigación a través de los estudios de EcA de PeSDI.

Para cerrar, en este estudio se buscó dar respuesta a partir de un estudio de caso único a la pregunta de ¿qué elementos facilitan la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo de PeSDI promovido por la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile que le permita proyectarse como estrategia formativa de inclusión sociolaboral? Para lo cual se logró identificar las ochenta y seis (86) señales que evidencien la facilitación efectiva de la inclusión sociolaboral en la modalidad de Empleo con Apoyo para PeSDI en la empresa ordinaria y se caracterizó los elementos de Empleo con Apoyo que realiza la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile.



## **11. Limitaciones y proyecciones de la investigación**

### **11.1 Limitaciones**

Las investigaciones tienen limitaciones controlables o no. Para esta investigación se describen las limitaciones y orientaciones que se han considerado para abordar la efectiva inclusión sociolaboral de PeSDI bajo la modalidad de EcA en la empresa ordinaria a partir del estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile. En cada momento del proceso investigativo se debió tomar decisiones de qué y cómo actuar de modo que se respondiera a las preguntas, los objetivos de la investigación y la disponibilidad de datos, así como las posibilidades teórico-prácticas de la investigadora, siempre en respeto de principios éticos de la investigación académica y sobre todo reconociendo que las decisiones podían representar un sesgo para los resultados y el análisis.

En este momento de cierre del recorrido investigativo surgen un cúmulo de preguntas e ideas de cómo se podría mejorar el presente estudio. Tomarlas en consideración implica una nueva investigación y es necesario poner un punto de llegada y mostrar lo conseguido. En este recorrido surgieron cuestionamientos como investigadora novel sobre el proceder en cada fase, tales como: ¿qué faltó responder?, ¿qué elementos del EcA no se abordaron? ¿por qué?, ¿cuáles podrían ampliarse? Con relación a las entrevistas ¿podría haberse guiado mejor? ¿el diario de campo pudo tener descripciones más detalladas?, ¿los informantes clave expresaron la mayor información posible? ¿la revisión documental institucional fue suficiente? ¿el estado del arte del EcA y discapacidad intelectual es suficiente? Las respuestas e implicaciones positivas y negativas a estos interrogantes son amplias y algunas de ellas no quedan en el tintero.

Las limitaciones se abordan en relación con varios aspectos involucrados en el proceso investigativo, tales como: la investigadora, la Fundación Avanzar Juntos, el tema de estudio y el método usado.



### **11.1.1. Respecto a la investigadora**

En la aplicación de la entrevista semiestructurada para acceder a los sentidos de los participantes hubo limitantes en obtener narrativas profundas y amplias, esto en parte se debió al limitado entrenamiento en entrevistas, tipos de preguntas y cómo conducir una entrevista, por parte de la investigadora, así como el manejo paralelo de equipos de grabación. Situación similar se dio con el registro en el diario de campo que se llevó con anotaciones, fechas y comentarios de observaciones. Pero el detalle de cada situación no era consignado y cuando se llegó al análisis de éste como fuente de información fue necesario completar datos y hacer nuevos comentarios, lo cual deja la certeza de haber pasado por alto información importante.

### **11.1.2. Respecto al contexto del estudio de caso: Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile**

La Fundación siempre estuvo presta a apoyar el proceso de investigación e incluso motivada a participar. En este marco siguiendo las consideraciones de la investigadora sobre criterios de inclusión para informantes clave eligió el personal de la fundación, de la empresa y las familias a contactar. En este marco, se entendió que proporcionaban datos relevantes en relación con el tema investigado por su involucramiento en el proceso. Se considera que esto dio lugar a un sesgo que no podía ser controlado por la investigadora.

Profundizar en la historia, fundamentación teórico-práctica, administración, financiación y funcionamiento de la Fundación no era un objetivo de la investigación, por lo cual no se recogieron datos generales de este tipo para contextualizar el estudio de caso. Después se identificó que hubieran podido proporcionar información relevante como temas de costos de la inclusión, necesidades administrativas y demás que facilitan la inclusión por parte de la fundación.

### **11.1.3. Respecto al tema de estudio**

El tema de la investigación de entrada representa un sesgo, pues se buscaba señales facilitadoras de la inclusión, para lo cual el contexto de estudio de caso no es la regularidad. Es decir, tener empresas inclusivas, personal formado y condiciones laborales adecuadas para las PeSDI es lo menos. En general, se reconoce que la exclusión del sector laboral de las PeSDI está relacionada con el énfasis de este por el rendimiento productivo y la búsqueda de bajar o mantener los costos de producción y generar altos rendimientos. A esto se asocian elementos socioculturales que se replican en la institucionalidad de las empresas como falta de sensibilidad, poco manejo de humanismo, baja aceptación de la diversidad, miradas de enfermedad o deficiencia, las empresas no son acogedoras en general. Esto se evidencia en las cifras de exclusión laboral expuestas en este trabajo que junto con las razones de la exclusión han sido más estudiadas que las señales facilitadoras. No obstante, se recomienda realizar investigaciones sobre las señales no facilitadoras y estudios correlacionales entre la presencia de señales facilitadoras y no.

Este estudio podría haber contado con la participación de las PeSDI, pero se optó por centrar la atención en los actores relacionados con ella considerando que son éstos los que facilitan la inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA al ser los que generan apoyos naturales o contruidos en la interacción con la persona. La percepción de PeSDI podría considerarse para estudios futuros de manera que muestren elementos relevantes sobre la vivencia del proceso, para esto se deben considerar aspectos de facilitación comunicativa en personas con discapacidad intelectual que ayuden a profundizar en narrativas.

Se reconoce que el abordaje del tema a través de un estudio de caso único, con sólo ocho informantes clave, imposibilita realizar generalizaciones, incluso al interior de la misma Fundación que cuenta con treinta y cinco (35) personas con discapacidad intelectual incluidas y trabaja con doce (12) empresas. Este puede ser la limitación de sesgo más considerable,

pues la Fundación fue la que informó de las empresas que mejor podían apoyar la investigación.

No se tiene claridad si algunas de las características que presentan las PeSDI son resultado del proceso de inclusión sociolaboral o anteriores al proceso. Para esto se cree pertinente a futuro realizar estudios de corte longitudinal que puedan mostrar características previas a la inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA de las personas con discapacidad en Chile.

Durante las entrevistas a los informantes clave surgieron elementos que limitan o restringen la inclusión, sin embargo, no se tuvieron en cuenta debido a que no se consideraron en las preguntas ni en los objetivos de la investigación. Por lo cual en futuras investigaciones se propone considerar este aspecto, pues puede dar luces de cómo disminuir o suprimir barreras para la inclusión sociolaboral.

#### **11.1.4. Respecto a la metodología**

Existen varias limitaciones con este estudio de caso que deben tenerse en cuenta. En primer lugar, en relación con la recopilación y el muestreo de datos, se debe considerar que los informantes por parte de familia son migrantes venezolanos y fueron referidos por la Fundación porque tenían elementos de mejores habilidades comunicativas y participaron de forma voluntaria, lo que puede haber dado lugar a un sesgo de nivel desconocido al no representar a la población chilena. Además, los relatos de las experiencias de inclusión se centraron en dos PeSDI hombres blancos migrantes que puede representar sesgos de género y pertenencia étnica. Al parecer las familias nacionales mostraron menos voluntad o disponibilidad para participar de la investigación y se debe considerar las razones en futuras investigaciones. Debido a que las experiencias de esta muestra pueden no reflejar las experiencias de nacionales chilenos, u otros grupos culturales y de género de Santiago de Chile, se debe tener cuidado al aplicar estos resultados a otros contextos o hacer generalizaciones.

En segundo lugar, se tiene la limitación con relación al guion de entrevista donde se preguntó ¿siente que la empresa es inclusiva? y ¿siente que su familia es inclusiva? Se entiende que ante la pregunta ¿usted es inclusivo? la tendencia de respuesta es a referir que *sí*, dado que cada persona es capaz de ubicar diferencias entre sí misma, otros colectivos de referencia y la demás población en relación con formas no equitativas de acceso a bienes y libertades, ante lo cual realiza acciones para superarlas y se considera inclusiva. No obstante, como se mencionó en el apartado cinco, las razones de la exclusión son sistemáticas, multicausales, dinámicas, interrelacionales, encarnadas y parte de la subjetividad de cada ser humano.

Entonces, se plantea una imposibilidad de “objetividad” en los informantes clave para reconocer que son inclusivos y qué tanto, más aún ante todos los colectivos en riesgo o desventaja social puedan ser inclusivos. Incluso en una misma categoría como lo es discapacidad se presentan diferencias entre la discapacidad intelectual y las demás discapacidades como se presentó en la introducción y en el punto cinco con datos que confirman que son más excluidos, por ende, las personas no son o son menos inclusivas con este colectivo.

De acuerdo con lo anterior, se considera pertinente reconocer que no se busca negar que los informantes clave son inclusivos, sino que son inclusivos con una población particular en situaciones particulares. Ante lo cual el sesgo se da en que se desconoce el comportamiento, actitudes y aptitudes de inclusión – o exclusión- de los informantes clave en todas las situaciones de la fundación, la empresa y la familia con relación a la PeSDI; a la vez que se desconoce ante otros colectivos en riesgo o en situación de desventaja social, cultural, política y económica. Por tanto, es necesario para futuras investigaciones considerar aplicar escalas de valoración de cómo son inclusivas las personas informantes clave en una investigación y no sólo de respuesta de si o no como se dio en esta investigación.

En tercer lugar, la triangulación de información fue limitada, se revisó documentación institucional de uso no restrictivo de la Fundación y no se accedió a la revisión historias clínicas, convenios o informes técnicos y financieros de la organización para dar cuenta no

sólo de la prestación del servicio sino de elementos técnicos, de administración y financiación del servicio que puedan influir en la efectiva inclusión. Para acceder a esta documentación es necesario trámites adicionales a los consentimientos informados que justifiquen el uso y sistema de archivo de los datos para mantener la protección de datos.

La triangulación de datos mostró en el análisis y la presentación de resultados relaciones directas entre datos de entrevistas y documentos que ratificaban y ampliaban generalmente la comprensión de los códigos y categorías identificados obteniendo poca información adicional que diera una emergencia de nuevos códigos y categorías para la comprensión de elementos que facilitaran la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de EcA de PeSDI en la empresa ordinaria. Situación similar se presentó con los datos del diario de campo. Por tanto, sería conveniente para futuras investigaciones sobre el tema considerar la revisión documental de historias clínicas, planes individuales de inclusión, así como la realización de observación a la PeSDI en el desempeño de actividades laborales y sociales en la empresa, además de considerar aspectos de la administración y financiación de los servicios de EcA. También podría ser posible considerar la opción de aplicar índices de participación y calidad de vida en el trabajo de PeSDI y compañeros de trabajo. Además, de hacer revisión documental en las empresas.

En cuarto lugar, el análisis cualitativo avanzó hasta la codificación axial con la identificación de categorías centrales. No fue posible avanzar en el análisis inferencial con la codificación selectiva para la identificación de una categoría central con el correspondiente levantamiento de un paradigma que considerara: condiciones causales, intervinientes, contextuales y las estrategias y consecuencias para llegar a los elementos que explicaran la facilitación de la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo en PeSDI y por tanto llegar a una matriz condicional. También se debe a una limitada saturación de la información, pues se pudo entrevistar a informantes clave que fueron accesibles, no se tuvo acceso a historias y planes individuales de las personas incluidas; sólo se tuvo en cuenta el proceso de dos (2) personas de las treinta y cinco (35) que ha incluido la Fundación y que pudieron

mostrar una máxima saturación y variabilidad de datos relacionados con la facilitación efectiva de la inclusión que realizan.

## **11.2. Proyecciones**

En este estudio se exploró la efectiva inclusión sociolaboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo de personas con discapacidad intelectual a partir de un estudio de caso en la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile. Así, las señales facilitadoras se presentan en cinco escenarios: político-jurídico, empresa, familia, personal y estratégico. La caracterización del EcA presenta las categorías de: experiencia de la inclusión por parte de compañeros de trabajo, manejo de apoyos, medios significativos del EcA y contexto socio cultural de la empresa. En este marco, la efectiva inclusión sociolaboral aporta al análisis y mejoramiento del EcA en personas con discapacidad intelectual al presentar aspectos de la interacción positiva entre los actores en el escenario de la empresa.

En este estudio se identificaron señales facilitadoras y las características del EcA que facilitan la inclusión sociolaboral en la empresa ordinaria, no obstante, es necesaria una mayor comprensión de éstas con estudios descriptivos y explicativos para chileno. Así como explorar explicaciones que reposicionen la inclusión como un estar al margen de o por fuera de y luego estar adentro, pues en la metáfora de la red no es posible estar por fuera, todo está en interconexión lo que se busca es entender los atributos o características que tiene cada elemento y de lo que conecta.

En este trabajo se muestra que el escenario de la empresa tuvo ajustes y se transformó con la presencia de la PeSDI, es decir hubo una formación sociocultural con la inclusión para facilitar la misma inclusión. Se sugiere profundizar en esta concepción de manera que posibilite el desarrollo de formas de acompañamiento cada vez más descentradas de la persona con discapacidad y su rol social para empresas o comunidades más equitativas y no discriminadoras.

Si bien en este trabajo se abordó las señales facilitadoras de la inclusión y se muestra un panorama alentador con dos empresas en las cuales tiene acción la Fundación Avanzar Juntos, como investigadora y hermana de una mujer con discapacidad intelectual, reconozco que en Chile persiste una brecha sociocultural, política y económica para la inclusión efectiva de todas las personas con discapacidad, en particular las de tipo intelectual. Entre ellas que la normativa de inclusión sólo tiene tres años de vigencia y lo que demanda es cuotas; que Chile es un país de Suramérica en vías de desarrollo; que no se tiene una financiación continua y directa para programas de inclusión laboral con metodologías como el Empleo con Apoyo; que en Chile no hay una organización y normativa para programas de Empleo con Apoyo. Así, la tarea de la inclusión de las PeSDI en Chile representa un camino que apenas inicia.

## Bibliografía

- Aguilar, S., & Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Píxel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 47, 73–88. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i47.05>
- Albert, M. (2007). *La investigación educativa: claves teóricas*. Mac Graw Hill.
- Alonso López, F., & Bacaria i Colom, J. [director]. (2016). *La accesibilidad en evolución: la adaptación persona-entorno y su aplicación al medio residencial en España y Europa* [Tesis doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/record/166087>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis filosófico*, 35(1), 13–26. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340042261002%0ACómo>
- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports*. (10ª ed.).
- Amis, L. (2011). *Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos. Guía para las Empresas* (Traducida). Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas. <https://pactoglobal.cl/>
- Andréu, J. (2002). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. En *Documento de trabajo: Serie Sociología - Fundación Centro de Estudios Andaluces*. <https://doi.org/10.2307/334486>
- Azuero, A. (2009). Capital social e inclusión social: Algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 41, 151–168. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014901011>
- Ballester, L. (2004). *Bases Metodológicas de la investigación educativa* (2ª ed.). Universitat de le Illes Balears.
- Bardin, L. (1996). *El análisis de contenido*. Akal.
- Barkin, D. (2012). Hacia un nuevo paradigma social. *Polis (Santiago)*, 11(33), 41–57. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682012000300003>



- Becerra, M., Dópido, A., & Sánchez, S. (2018). *Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual*. Universidad de Extremadura. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=708929>
- Becerra, M., Lucero, M., & Montanero, M. (2017). ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en empleo con apoyo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1), 51–71. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.3.2012.11459>
- Becerra, M., Montanero, M., & Lucero, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: Modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(3), 9–27. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.3.2012.11459>
- Becerra, M. T., Montanero, M., Lucero, M., & González, E. (2008). Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en tareas con elevada exigencia cognitiva. *Siglo Cero*, 39(2), 63–61.
- Benavides, Á. (2018). Impacto del art. 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico civil chileno. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 2(1), 53–72.
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Researches*. Hafner.
- Beriain, I. de M. (2004). Consideraciones sobre el concepto de dignidad humana. *Anuario de filosofía del derecho*, 21, 187–212.
- Cabrera, P. J. (2010). Innovación frente a la crisis: programas de empleo con apoyo para personas socialmente excluidas. *Miscelánea Comillas*, 68(132), 313–343.
- Cabrera, P. J. (2013). Innovación frente a la crisis: programas de empleo con apoyo para personas socialmente excluidas. *Miscelánea Comillas*, 68(132), 313–343.
- Capra, F. (1992). *El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente*. Troquel.
- Capra, F. (2002). *La trama de la vida: Una nueva perspectiva de los sistemas vivos*. Anagrama.
- Capra, F. (2003). *Las conexiones ocultas: Implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo*. Anagrama.
- Carrasco, C. (2020). *Diario de Campo* (p. 16). [material no publicado generado en la

investigación].

- Castaño, C., & Quecedo, R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 5–39. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402%0ACómo>
- Cebotarev, E. A. (2003). El enfoque crítico: Una revisión de su historia, naturaleza y algunas aplicaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales Niñez y Juventud*, 1(1), 17–56. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v1n1/v1n1a02.pdf>
- Céspedes, G. M. (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. *Revista Aquichan*, 5(1), 108–113.
- Chuaqui, J., Mally, D., & Parraguez, R. (2016). El concepto de inclusión social. *Revista de Ciencias Sociales*, 69, 157–188. <https://revistas.uv.cl/index.php/racs/article/view/927>
- Cid-Ruzafa, J., & Damián-Moreno, J. (1997). Evaluating physical incapacity: The Barthel Index. *Revista Espanola de Salud Publica*, 71(2), 127–137. <https://doi.org/10.1590/s1135-57271997000200004>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1), 61–71.
- Coakley, K., & Bryze, K. (2018). The Distinct Value of Occupational Therapy in Supported Employment of Adults with Intellectual Disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 6(2), Artículo 9, 18p. <https://doi.org/10.15453/2168-6408.1424>
- Comte, A. (2004). *Curso de filosofía positiva (Lecciones I y II)*. Need.
- Congreso Nacional de Chile. (2020). *Legislación Temática: Discapacidad*. [https://www.bcn.cl/leychile/consulta/listado\\_n\\_sel?agr=2&sub=1117](https://www.bcn.cl/leychile/consulta/listado_n_sel?agr=2&sub=1117)
- Córdoba, P. (2008). Discapacidad y exclusión social. Propuesta teórica de vinculación paradigmática. *Tareas*, 129, 81–104.
- Delfín, L., Escudero, J., & Gutiérrez, L. (2008). El estudio de caso como estrategia de investigación en las ciencias sociales. *Ciencia Administrativa*, 7–10. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/estudio2008-1.pdf>
- Delgado, C. J., & Blanes, J. (2018). El derecho de las personas con discapacidad al empleo con apoyo: fundamentos filosóficos y jurídicos. En J. L. Rey Perez & L. Mateo Sanz (Eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos* (pp. 177–

- 190). Editorial Dykinson. <https://doi.org/10.2307/j.ctv6hp3sq.16>
- Denzin, N.k, Lincoln, Y. . (1994). Introduction: Entering the Field of Qualitative Research. En *Handbook of Qualitative Research* (pp. 1–17). Sage.
- Díaz, E. (2009). *Reflexiones epistemológicas para una sociología de la discapacidad*. 3(2), 85–99.
- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47(1), 115–135. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130115A>
- Donato, M. Di. (2010). Entrevista a Juan Carlos Gimeno Martín. *CIP-Ecosocial - Boletín ECOS*, 12, 1–10. <https://www.fuhem.es/>
- Durkheim, E. (2001). *Las reglas del método sociológico*. Fondo de Cultura Económica.
- Duverger, M. (1981). *Métodos de las ciencias sociales* (12ª ed.). Ariel.
- Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135–146. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230782005>
- Esteba-Castillo, S. (2015). Neuropsicología del trastorno del desarrollo intelectual con y sin origen genético [Universidad Autónoma de Barcelona]. En *Universidad Autónoma de Barcelona*. <http://www.tdx.cat/handle/10803/328426?show=full#>
- Estivill, J. (2003). *Panorama de la lucha contra la exclusión social. Conceptos y estrategias*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
- Fernández, A., & Acosta, M. A. (2014). De la opresión al reconocimiento: Reflexiones desde la discapacidad. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), 97. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2014.35713>
- Ferrante, C. (2014). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Revista Inclusiones*, 1(3). <https://revistainclusiones.org/>
- Ferrante, C., & Dukuen, J. (2017). “Discapacidad” y opresión: una crítica desde la teoría de la dominación de Bourdieu. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(40), 151–168.
- Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 124, 141–

174. <http://www.reis.cis.es/REIS/html/index.html>
- Ferreira, M. (2010). De la “minus”-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*, 47(1), 45–65. <https://doi.org/10.5209/POSO.22816>
- Friedman, C., & Rizzolo, M. C. (2017). “Get us real jobs.” Supported employment services for people with intellectual and developmental disabilities in Medicaid Home and Community Based Services Waivers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), 107–116. <https://doi.org/10.3233/JVR-160847>
- Fuchs, M. (2014). Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity. *Policy Brief - European Centre, march*, 1–10. <http://www.euro.centre.org/fuchs>
- García, J., & Galvís, A. (2019). El concepto de solidaridad desde el pensamiento filosófico del derecho de Jesús González Amuchastegui. *Vox Juris*, 37(2), 211–223. <https://doi.org/10.24265/voxxuris.2019.v37n2.15>
- Glasser, B., & Strauss, A. (1999). *The Discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyer.
- Gobierno de Chile. (2018). *Programa de Gobierno 2018-2022* (p. 195). Sebastian Piñera Echenique. <https://www.siteal.iiiep.unesco.org>
- Gómez, D. (2012). *Personas con discapacidad: Sujetos de Derechos*. Universidad Alberto Hurtado.
- Grossi, T., Nord, D., & Andresen, J. (2020). Earning a real wage: A statewide investigation of young adults with intellectual and developmental disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 264–272. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.4.264>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Jossey-Bass.
- Guillén, C., Contreras, R., & Pino, M. (2009). *Discapitados y empresas: Un análisis de la productividad - El coste de oportunidad desconocido*. Fundación Mapfre.
- Guillén, V., Verdugo, M. A., Arias, B., Navas, P., & Vicente, E. (2012). La evaluación de las necesidades de apoyo como recurso para mejorar la calidad de vida de los niños con discapacidad intelectual. Ponencia. *VIII Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Discapacidad*, 1–10.

- Haquin, D., López, J., & Monterrey, C. (2014). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: Percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema. *Revista Temas de Educación*, 19(2), 107–124.
- Hernández, M. (2015). El Concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46–59.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>a</sup> ed.). Mc Graw Hill.
- Herrera, C. M. (2013). El concepto de solidaridad y sus problemas político-constitucionales. Una perspectiva iusfilosófica. *Revista de Estudios Sociales*, 46, 63–73. <https://doi.org/10.7440/res46.2013.07>
- Huber, G. L. (2002). El análisis de datos cualitativos como proceso de clasificación. *Revista de Educación*, 4(2002), 141–156.
- Huete, A. (2013). *Pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad*. CeRMi - Cinca.
- Huete, A. (2014). Los presupuestos de la inclusión: acceso a bienes sociales, ejercicio de derechos, condiciones y calidad de vida. En L. C. Pérez Bueno (Ed.), *Sociedad civil, inclusión social y sector fundacional en España*. CeRMi - Cinca.
- Huete, A., & Quezada, M. Y. (2014). Personas con discapacidad y mercado de trabajo. Un análisis intragrupal. *Simposio “El impacto de la crisis y las transformaciones del mercado de trabajo en la participación laboral de las personas con discapacidad”*. Congreso: Presente y futuro del estado del bienestar en España. Oviedo 5 y 6 de junio de 2014.
- Izcara, S. (2017). *Manual de investigación cualitativa*. Fontamara.
- Izuzquiza, D., Rodríguez, O., Rodríguez, P., & Ruiz, S. (2016). Evaluación de la metodología Empleo con Apoyo (ECA) en el Programa Promotor (UAM-PRODIS). *IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas en CD*, 1–37. <https://doi.org/10.14201/scero201613754>
- Izuzquiza, D., & Rodríguez, P. (2016). Evaluación de la metodología Empleo con Apoyo (ECA) en el Programa Promotor (UAM-PRODIS). El ajuste competencial. *Siglo Cero*, 47(257), 37–54. <http://dx.doi.org/10.14201/scero201613754>

- Jofré, M. S. (2016). Los trabajadores independientes en el sistema de seguridad chileno. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(3), 17. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/download/411/532](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/download/411/532)
- Jordán, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 1(4), 21–40. <https://www.redalyc.org/pdf/4758/475847406003>
- Kerlinger, F. (1975). *Investigacion del comportamiento: Técnicas y Metodología* (p. 525). <http://books.google.com.mx/books?id=6Y3gOwAACAAJ>
- Krippendorff, K. (1997). *Metodología del análisis de contenido. Teoría y práctica*. Paidós.
- Laborda, C., & González, H. (2017a). Características diferenciales del empleo de personas con discapacidad intelectual. En A. (Comp. . Rodríguez-Martín (Ed.), *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades* (Vol. 42, Número 4). Universidad de Oviedo. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Laborda, C., & González, H. (2017b). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(3), 82–98. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338254890004%0ACómo>
- López, F. (2002). El Análisis de contenido como método de investigación. *XXI. Revista de educación*, 4(4), 167–180. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/1732>
- López, M. (2018). *Manual de preguntas y respuestas para empresas sobre la Ley 21.015*. Fundación ConTrabajo.
- López, O. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Educere*, 17(56), 139–144. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630150004>
- Lorenzo Ramírez, N., & Gassol, A. M. (2019). La inclusión en la educación infantil y alma inclusiva del educador. En G. Santos Costa, N. Rajadell Puiggròs, & C. Pinto Nunes (Eds.), *Educación e inclusion: Desafíos formativos y curriculares* (pp. 55–70). Ediciones Saragossa.
- MacQueen, K. M., McLellan, E., Kay, K., & Milstein, B. (1998). Codebook development for team-based qualitative analysis. *Field Methods*, 10(2), 31–36. <https://doi.org/10.1177/1525822X980100020301>

- Mallart, J., & Mallart, A. (2020). Hacia una didáctica humanista para el siglo XXI. En A. Medina, A. Herrán y M. Domínguez. *Hacia una didáctica humanista* (pp. 11–40). UNED.
- Mank, D. (1994). The Underachievement of Supported Employment: A Call for Reinvestment. *Journal of Disability Policy Studies*, 5(2), 1–24. <https://doi.org/10.1177/104420739400500201>
- Martínez, M. (2006). Fundamentación epistemológica del enfoque centrado en la persona. *Polis: Revista Latinoamericana*, 15, 8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305/30517306009>
- Martinez, P. (2006). El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 20, 165–193. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>
- Martínez, R. (2019). *Institucionalidad social en América Latina y el Caribe* (R. Martínez (Ed.); Desarrollo). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42061/7/S1900424\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42061/7/S1900424_es.pdf)
- Maturana R., H. (1999). Biología del fenómeno social. En *Transformación de la convivencia* (pp. 21–37). Dolmen Ediciones S.A.
- Mayorga, P. I., & Salgado, G. [profesora guía]. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile* [Tesis pregrado, Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146846>
- Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis [28 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 20.
- Medel, C. (2018). Ley de Inclusión Laboral. Alcances, beneficios, desafíos. En *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN*. [https://www.bcn.cl/asesoriatecnicaparlamentaria/detalle\\_documento.html?id=72541](https://www.bcn.cl/asesoriatecnicaparlamentaria/detalle_documento.html?id=72541)
- Mercado, E., Roldan, E., & Rivera, J. M. (2017). El perfil de los preparadores laborales en el empleo con apoyo. *Siglo Cero*, 47(3), 69–88. <https://doi.org/10.14201/scero20164736988>
- Miguel, M. de. (2015). Ideología y pedagogía empírica: Cuestiones para un debate. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 269–287. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.33.2.226611>

- Miguélez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la Metodología Cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 1–20.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2013). Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. En *Servicio Nacional de la Discapacidad*. <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1238>
- Ministerio de Educación. (2018). *Indicadores de la educación en Chile 2010 - 2016*. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/>
- Ministerio de Educación. (2020). *Estudio sobre trayectorias educativas y laborales de estudiantes de educación media técnico-profesional* (Evidencias). Centro de Estudios.
- Ministerio de Salud. (2013). *Habilitación y rehabilitación para el Trabajo. Orientación Técnica*. Gobierno de Chile. <https://rehabilitacion.minsal.cl/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Manual de Procesos de Intermediación Laboral OMIL*. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2952/documento>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Cuentas Públicas Participativas 2019* (p. 59). <https://www.mintrab.gob.cl/cuentapublica2019/>
- Miranda, Á., Montero, R., & Pérez, J. (2019). *Ciclos económicos y trabajo independiente: Análisis de cohortes sintéticos para el gran Santiago* (Estudios d). Dirección Presupuestos - DIPRES. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-189960\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-189960_doc_pdf.pdf)
- Montoya, I. A., & Montoya, A. (2002). El nuevo paradigma de las ciencias y la teoría de gestión. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 12(20), 17–34.
- Morales, G. (2005). Capra, contestación posmoderna y paradigma ecológico. En *Revista de Ciencias Ambientales* (Vol. 29, Número 1). <https://doi.org/10.15359/rca.29-1.3>
- Muntadas, T. (Fundación C. (2014). El entorno como factor de inclusión. *Arquitectura y discapacidad intelectual: momentos de coincidencia*, 25–47.
- Mutual de Seguridad Cámara Chilena de Construcción. (2019). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el rubro de la construcción*. <https://cchc.cl/>
- Navarro, F. A. (1993). El nuevo Diccionario de la Real Academia Española : su repercusión sobre el lenguaje médico. *Medicina Clinica*, 101, 584–590.
- Navas, P., Verdugo, M. A., & Gómez, L. E. (2008). Diagnóstico y clasificación en



- discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*, 17(2).  
<https://doi.org/10.4321/s1132-05592008000200004>
- Okuda, M., & Gómez, C. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios: Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(1), 118–124.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n1/v34n1a08.pdf>
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton. *Discapacidad y Sociedad* (pp. 34–58). Morata.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010). Transforming Disability Benefits into an Employment Instrument. En *Sickness, disability and work: Breaking the barriers - A synthesis of findings across OECD countries*.  
<https://doi.org/10.1787/9789264088856-6>
- Organización de Estados Americanos. (2017). *Chile: Informe de implementación de las recomendaciones del CEVI. Tercera Ronda*.  
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FinalReport2017-Chile.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Informe final del Comité Especial encargado de preparar una convención internacional amplia e integral para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013a). *Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad*.  
[https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_232154/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_232154/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013b). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En *Herramientas de Apoyo para la Inclusión Laboral*. Organización Internacional del Trabajo. <https://web.sofofa.cl/>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. 54a Asamblea Mundial de la Salud.  
<https://www.who.int/classifications/icf/wha-sp.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad - Resumen*. [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Ortiz, A. (2000). La nueva ciencia que visiona Fritjof Capra. *Revista Científica General José*

- María Córdova, 15(19), 349–362. <https://doi.org/10.21830/19006586.89>
- Ortiz, A. (2017). Fritjof Capra y la teoría social. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 9(1), 35–42. <https://doi.org/10.22335/rlct.v9i1.405>
- Ortiz, H., & Vidal, R. (2010). Empleo con Apoyo: Un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *UCMaule - Revista Académica de la Universidad Católica del Maule*, 39, 52–74. <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/1640>
- Ospina, M. A. (2010). Discapacidad y sociedad democrática. *Revista Derecho del Estado - Nueva Serie*, 24, 143-164. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337630234007%0ACómo>
- Owens, J. (University of S. (2015). Exploring the critiques of the social model of disability: The transformative possibility of Arendt's notion of power. *Sociology of Health and Illness*, 37(3), 385–403. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12199>
- Páez, M. (2013). Acercamiento teórico al concepto de solidaridad. *Realitas: Revista de Ciencias Sociales, Humanas y Artes*, 1(1), 42–50. <https://revista-realitas.webnode.com.co/>
- Palacios, A. (2008). Caracterización del modelo social y su conexión con los Derechos Humanos. En *El modelo social de la discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (p. 103 - 203). Cinca. <https://doi.org/Doi 10.1109/Led.2012.2190031>
- Palma, O., Soto, X., Barría, C., Lucero, X., Mella, D., Santana, Y., & Seguel, E. (2016). Estudio cualitativo del proceso de adaptación e inclusión de un grupo de estudiantes de educación superior con discapacidad de la Universidad de Magallanes. *Magallania (Punta Arenas)*, 44(2), 131–158. <https://doi.org/10.4067/s0718-22442016000200007>
- Pantano, L. (2009). *La medición de la discapacidad en Latinoamérica. Orientación conceptual y visibilización* (Número 2). Educa, Editorial de la Universidad Católica de Argentina.
- Peralta, X. (2018). *Documento de Trabajo N° 111. Marco Jurídico – Discapacidad en el ordenamiento jurídico chileno y en la Universidad de Chile* (p. 23). Senado Universitario de la Universidad de Chile.
- Pérez, G. (1994). La investigación cualitativa: problemas y posibilidades. En *Investigación*

*cualitativa: retos e interrogantes, I Métodos.* La Muralla.

- Pérez, M. E., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7–27. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>
- Pino, J., & Rodríguez, P. (2017). ¿Vivir para trabajar?: Activismo, Mujeres y Discapacidad en Chile. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico.*, 11(2), 185–198. <https://doi.org/http://www.intersticios.es/article/view/17704>
- Piovani, J., Rausky, E., & Santos, J. (2010). Los estudios de caso en las ciencias sociales: Sobre sus orígenes, desarrollo histórico y sistematización metodológica. *Memoria Académica*. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5094/ev.5094.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5094/ev.5094.pdf)
- Pisonero, S. (CIDEDEC). (2007). La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión. *Zerbitzuan - Revista de Servicios Sociales*, 41, 99–106. <https://doi.org/10.5569/1134-7147>
- Pizzi, J. (2004). Hacia un concepto posconvencional de solidaridad. *Recerca: Revista de Pensament i Anàlisi*, 0(4), 47–66. <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/253/0>
- Ponce de León Solís, V. (2020). Inclusión electoral de personas con discapacidad mental en Chile. *Ius et Praxis*, 26(2), 147–169. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122020000200147>
- Posada, A. (2013). Chile, pionero en temas de responsabilidad social en Sur América. *Cultura Educación y Sociedad*, 4(1), 41–53. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/>
- Quinn, G., & Degener, T. (2002). *Derechos humanos y discapacidad: uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*. Naciones Unidas.
- Rizo, A. (2006). ¿A qué llamamos exclusión social? *Polis Revista Latinoamericana*, 15, 17. <http://journals.openedition.org/polis/5007>
- Rodríguez, C., Lorenzo, O., & Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, Sociotam*, XV(2), 133–154. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=65415209>

- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación*. Ediciones Aljibe.
- Rodríguez, M. J. (Universidad C. de M., & Vázquez, M. A. (Univeridad de M. (2006). Sociología de la discapacidad: una propuesta teórica crítica. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 13(1), 22–249. <https://doi.org/10.5209/NOMA.27852>
- Sandin, M. P. (2003). Tradiciones en la investigación cualitativa. En *Investigación cualitativa en educación: fundamentos y tradiciones*. Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.5944/aldaba.7.1987.19626>
- Sandín, M. P. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de investigación educativa, RIE*, 18(1), 223–242. <https://revistas.um.es/rie/article/view/121561/114241>
- Saz-Gil, M. I., & Marcuello, C. (2007). Introducción de la dirección estratégica en organizaciones que gestionan empleo con apoyo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 24, 173–197. [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.200724320](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200724320)
- Schalock, R. (1995). Implicaciones para la investigación de la definición, clasificación y sistemas de apoyos de la AAMR de 1992. *Siglo Cero*, 152, 5–13. <https://revistas.usal.es/>
- Schkolnik, S. (2010). América Latina: la medición de la discapacidad a partir de los censos y fuentes alternativas. *Notas de población N° 92 CEPAL*, 275–305. <https://celade.cepal.org/censosinfo/>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015* (I. Medel (Ed.)). Departamento de Estudios. <http://endisc.senadis.cl/resultados.html>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2017). Discapacidad y trabajo: Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile. *Departamento de Estudios*, 32. [https://www.senadis.gob.cl/pag/447/1729/otros\\_documentos\\_de\\_interes](https://www.senadis.gob.cl/pag/447/1729/otros_documentos_de_interes)
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2020). *Inclusión Laboral*. <https://www.senadis.gob.cl/pag/149/1214/descripcion>
- Shakespeare, T. (2004). Social models of disability and other life strategies. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(1), 8–21. <https://doi.org/10.1080/15017410409512636>
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos* (2ª ed.). Morata.

- Stamile, N. (2020). Igualdad, diferencia y teoría feminista. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, 18, 9–28. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2020.5261>
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Subirats, J. (Dir), Gomà, R., & Brugué, J. (Coords). (2005). *Análisis de los factores de exclusión*. Fundación BBVA, Documentos de Trabajo 4. <http://www.fbbva.es>
- Subirats, J. (Dir), Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., Bottos, P., & Rapoport, A. (2004). *Pobreza y exclusión social Un análisis de la realidad*. Fundación La Caixa - Colección Estudios Sociales Núm. 16.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2002). *Introducción a los métodos cualitativos: La búsqueda de significados*. Paidós.
- Tesch, R. (2013). Qualitative research: Analysis types and software tools. En *Qualitative Research: Analysis Types and Software Tools*. <https://doi.org/10.4324/9781315067339>
- Tezanos, J. F. (2002). Desigualdad y exclusión social en las sociedades tecnológicas. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 35, 35–53.
- Tonkonoff, S. (2015). El Paradigma Estructuralista. *I congreso latinoamericano de teoría social- GEEP-IIGG*, 1–7.
- Vanegas, J. H., & Gil, L. M. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biosicosocial. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 51–61. [http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista\\_12\\_5.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista_12_5.pdf)
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 115–136. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/29153>
- Venturiello, M. P., & Ferrante, C. (2018). Discapacidad y salud desde dos investigaciones cualitativas: los itinerarios de la rehabilitación en Argentina y en Chile. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 45(83), 91–121. <https://doi.org/10.21678/apuntes.83.918>
- Vera, H. (2016). *Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad en Chile* [Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/>
- Verdugo, M. Á. (1996). *POT-Programa de Orientación al Trabajo: Programas conductuales alternativos*. Amarú Ediciones.

- Verdugo, M. Á. (2000). *PVD - Programa de habilidades de la vida diaria*. Amarú Ediciones.
- Verdugo, M. A. (dir), Arias, B., & Gómez. (2009). *Escala GENCAT: Manual de aplicación de la Escala GENCAT de Calidad de Vida*.
- Verdugo, M. Á., Monjas, M. I., San José Rodríguez, T., San Román Muñoz, M. E., & Alonso, P. (2003). *PHS -Programa de habilidades sociales: Programas conductuales alternativos*. Amarú Ediciones.
- Victoria, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho UNED*, 12, 817–834. <http://revistas.uned.es>
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*, 1, 113–127. <http://revistace.ucm.cl/>
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2014). Aproximaciones al empleo con apoyo en Chile y Latinoamérica. *Convergencia Educativa*, 4, 99–111. <http://revistace.ucm.cl/article/view/287>
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, 31, 110–119. <https://doi.org/10.35305/revista.v0i31.56>
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93–102. <http://revistace.ucm.cl/>
- Vidoi, F., & Nascimento, B. do. (2017). Metodologia do emprego apoiado: estado atual e caminhos futuros da produção científica. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 8(2), 170–184. <https://doi.org/10.6008/cbpc2179-6858.2018.002.0015>
- Viera, C. (2014). Estado Social como fórmula en la constitución chilena. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 21(2), 453–482. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371041328013>
- Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: Un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85–93. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.1.2012.11396>

- Villarreal, C. (Ed. . (2018). *Discapacidad: Normativa nacional e internacional*. Academia Judicial de Chile. [www.academiajudicial.cl](http://www.academiajudicial.cl)
- Völker, M. P., Negri, C. E., Valenzuela, M. B., Gowland, J., Secchiaro, A. M., & Uribio, L. Á. (2018). La implementación del empleo con apoyo en la Administración Pública Nacional. Procesos y resultados. *Siglo Cero*, *1*, 145–146. <https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/index>
- Wehman, P., Revell, W. G., & Brooke, V. (2003). Competitive Employment: Has It Become the “First Choice” Yet? *Journal of Disability Policy Studies*, *14*(3), 163–173. <https://doi.org/10.1177/10442073030140030601>
- Whittenburg, H. N., Sims, K. A., Wehman, P., & Walther-Thomas, C. (2019). Strategies for Developing Work Experiences for Youth With Intellectual and Developmental Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, *42*(4), 259–264. <https://doi.org/10.1177/2165143418813900>
- Yin, R. (1994). Investigación sobre estudio de Casos: diseño y métodos. *Applied Social Research Methods Series*, *5*. [http://www.polipub.org/documentos/YIN ROBERT .pdf](http://www.polipub.org/documentos/YIN%20ROBERT.pdf)
- Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad* (Servicio N). Fundación Tacal. [www.fundaciontacal.cl](http://www.fundaciontacal.cl)
- Zondek D., A., Zepeda S., M., González M., F., & Recabarren H., E. (2006). Discapacidad en Chile pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano. En *Fondo Nacional de la Discapacidad- Ministerio de Planificación*. [www.senadis.gob.cl/descarga/i/633/documento](http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/633/documento)

## Anexos

### Anexo 1 Carta Invitación Fundación Avanzar Juntos

#### CARTA INVITACIÓN

Dra. Valentina Contreras Fernández, C.I. 15.373.306-6, Directora Ejecutiva de la Fundación Avanzar, ubicada en Carmencita 25, of. 61, Las Condes, Santiago.

#### HAGO CONSTAR QUE:

La Srta. **Claudia Carrasco Manríquez**, rut: 13.860.126-9, beneficiaria de Becas Chile "Doctorado en el extranjero", ha solicitado a nuestra institución realizar una estancia desde el 01 de marzo de 2017 al 05 de enero de 2018 (10 meses aprox) para efectuar el trabajo de campo de su investigación de tesis doctoral titulada: *Elementos claves para el éxito de la inserción laboral de personas con síndrome de Down: Un caso de la Fundación Catalana Síndrome de Down (Barcelona, España) y la Fundación Avanzar (Santiago, Chile)*.

El objetivo de su investigación es realizar dos estudios cualitativos con énfasis en la interpretación y en las observaciones directas efectuadas en la Fundación Catalana Síndrome de Down, en **nuestra fundación**, en las empresas, beneficiarios del empleo y sus familias, extrayendo dimensiones y categorías vinculadas a las claves del éxito para la inserción laboral de personas con síndrome de Down, prestando especial atención a las percepciones y a las vivencias de todos los informantes claves involucrados en la investigación.

Como directora ejecutiva de la Fundación Avanzar, acepto la solicitud de la Srta. Carrasco Manríquez y la invito a realizar su trabajo de campo en nuestra institución, ya que considero que la investigación de la tesis doctoral tendrá beneficios directos para nuestros usuarios, para las familias y las empresas que contratan a personas con síndrome de Down, como para nosotros mismos.

Y, para que conste y tenga los efectos oportunos, firmo el presente documento a petición de la interesada, para ser presentado a CONICYT.

  
Dra. Valentina Contreras Fernández



Santiago, noviembre 23 de 2016



## Anexo 2 Modelo de consentimiento informado usado

### Consentimiento Informado

Se me ha invitado a participar en el proyecto de tesis de doctorado titulada “Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual: Estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile”, de la estudiante Claudia Carrasco Manríquez – Universidad de Barcelona.

La investigación tiene por objetivo analizar los elementos que facilitan la efectiva inclusión sociolaboral de PeSDI bajo la modalidad de Empleo con Apoyo promovida por la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile. Para lo cual la participación en el estudio consiste en: responder a una entrevista semiestructurada con duración aproximada de 45 minutos.

#### *Aspectos importantes para considerar:*

- Mi participación no implica ningún riesgo o efecto negativo identificable para mi integridad física o moral. Tendré la oportunidad de retirarme en cualquier momento, sin ser obligada a dar razones y sin que ello me genere perjuicios.
- La información sobre mi identidad no es anónima para la investigadora, pero sí es confidencial. Aunque mi nombre real sea conocido para la investigadora, mi nombre será reemplazado por un código al momento de analizar y presentar los resultados del estudio.
- Las entrevistas semiestructuradas serán realizadas por la investigadora y grabadas. Éstas serán transcritas a formato Word y resguardados en un sistema de almacenamiento con acceso restringido.
- La información recolectada será utilizada exclusivamente para fines académicos. Los resultados de la investigación podrán ser publicados, pero mis datos personales en ninguna circunstancia serán declarados o públicos.
- Puedo solicitar un informe escrito que resuma los resultados del estudio o asistir a la defensa final de tesis por parte de la investigadora.
- La participación en el estudio no implica beneficios monetarios. Sin embargo, sí comprende un beneficio para otras personas, para las instituciones de servicios de Empleo con Apoyo y para el estado de arte actual sobre el tema investigado.
- El proyecto ha sido revisado y tienen aval del programa de Doctorado en Educación y Sociedad de la Facultad de Educación - Departamento de Didáctica y Organización Educativa, Universidad de Barcelona, al cual se encuentra adscrita la investigadora.

### Acta de consentimiento informado

Hoy \_\_\_\_\_ Yo, \_\_\_\_\_  
\_con RUT \_\_\_\_\_ y con domicilio en \_\_\_\_\_, Comuna de \_\_\_\_\_, habiendo sido informada(o), manifiesto aceptar y participar voluntariamente en el proyecto de investigación “Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual: Estudio de caso de la Fundación Avanzar Juntos de Santiago de Chile”, desarrollado por Claudia Carrasco Manríquez del programa de Doctorado en Educación y Sociedad de la Universidad de Barcelona, periodo 2015 al 2021. Cualquier pregunta será resuelta por la estudiante, para tal fin contactar al correo \_\_\_\_\_

.....  
Firma investigadora

Rut:

.....  
Firma de la participante

Rut:

## Anexo 3 Diario de campo

(Carrasco, 2020)

### Parte I: Fundación Catalana Síndrome de Down

Página web: <https://www.fcsd.org/es/que-hacemos/inclusion-laboral/>

1. **Voluntariado Conecta** (Programa llamado Quedamos a 2020)
2. El voluntariado fue sugerido por la directora de tesis y el objetivo fue aproximarse a cómo viven las personas con Síndrome de Down su vida adulta en España. De una parte, estaba el tema personal de mi hermana por el que quería conocer para ver como ella se podía incluir laboralmente. De otra parte, quería interiorizar cómo era la vida de las personas con Síndrome de Down que trabajaban.
3. Desde el inicio el objetivo era contactar para desarrollar la investigación entre dos casos con fines comparativos entre la Fundación Catalana Síndrome Down y la Fundación Avanzar Juntos. En un principio era ver las dos realidades con el mismo objetivo.
4. Cargo: Voluntaria
5. Periodo: finales de 2015 a febrero de 2017. El alta del voluntariado se hace el 2015 – 2016 (Revisar correos de soporte para completar)
6. Tiempo: Aproximadamente 3 horas cada sábado, en la mañana o tarde.
7. Sección Veteranos, personas con SD mayores de 40 años
8. Programa Ocio y Recreación
9. Actividades: Todos los sábados nos reuníamos para realizar una actividad de ocio y recreación con el grupo. Actividades como salir a comer, ir al parque, cine, jugar bolos.
10. **Percepciones**
11. Las personas que asistían al programa de ocio y recreación eran seis, entre los 43 y 65 años. De las seis personas tres trabajaban. Una trabajaba en la Caixa llevaba 10 años de auxiliar de oficina (llevar correspondencia, sacar copias). Los otros dos eran una pareja y trabajaban en la misma empresa en departamentos diferentes con actividades similares de auxiliar de oficina, servicios. Los que trabajaban estaban entre los 43-45 años, manejaban muy bien el dinero, tenían más habilidades para desenvolverse y eran las más constantes y siempre iban a la cita d ellos sábados. Llevaban 10on las familias años juntos como pareja, nunca se habló de su vida sexual, sin embargo, pasaban temporadas juntos turnándose de uno y otro, se sabía que dormían en habitaciones separadas.
12. La persona mayor, 65 años, no trabajaba, vivía con la madre, que era muy mayor y una persona que las cuidaba. Físicamente se veía normal, la llevaban y buscaban, no se movilizaba sola, buena situación económica. Se notaba que le olvidaban las cosas, relación Alzheimer, decía que la mamá le quitaba, manejaba mucho dinero y le gustaba que le dieran vueltas en monedas porque entre más monedas tuviera más dinero creía tener.
13. Otra persona tenía 62 años, vivía con la madre, el padre falleció. Se movilizaba solo, tenía la práctica de ir a un bar cerca de la casa, sólo por tener SD sabía que le regalaban cerveza.

14. Otra persona era como de 49 años, se notaba que era como muy sobreprotegido, lo llevaban la mamá, el papá, el hermano, hablaba muy poco.
15. Para cada salía requerían dinero como 20 euros, 100 al mes. Entonces todos tenían dinero.
16. Tenían una relación cercana con la monitora, la cual era contratada por la FCSD, llevaba años acompañando a las personas, se comunicaba con la familia. Al parecer pagaba la familia una mensualidad a la FCSD.
17. Me llamó la atención el hecho que existieran personas a la edad de mi hermana con SD.
18. Que estas personas pudiesen ser parte de la sociedad, que pudiesen tener amigos, movilizarse solos, tener un trabajo estable y sentirse parte.

### **19. Asistencia para recogida de datos en el Servicio Colabora**

20. La primera entrevista con Màrius Peralta Correas, director Tècnic de Relacions Externes, fue como en febrero de 2016 en la oficina de la tutora Nuria Lorenzo. Estuvimos los tres y conversamos sobre cuál era el objetivo de la tesis y la estadía en la FCSD. Màrius solicitó completar datos de la carta de solicitud. La comunicación posterior fue por correo.
21. Las actividades se realizaban entre semana. Me dieron los datos para comenzar a entrevistas y ahí empecé las entrevistas. Esto fue lo primero.
22. Para 2016, ya tenía los permisos para realizar entrevistas a los profesionales que hacían los talleres y entrenaban a personas (no sólo con SD sino con DI en general) para ingresar a un empleo ordinario. Estos profesionales estaban en el Programa de Inclusión Laboral “Colabora”. En este programa están los talleres ocupacionales.
23. Tienen una bolsa de trabajo donde hay empresas que colocan el perfil del cargo que necesitan.
24. Como trabaja la FCSD lo veo lejano para Chile con relación al EcA, pues refieren que hacen mediación, no tienen preparadores laborales, ni un apoyo natural en la empresa, sino que se trabaja la misma metodología de mediación laboral. Difiere del EcA las personas de la FCSD no van a las empresas, tienen una bolsa de trabajo y ofrecen el trabajo, la persona con SD va directamente a la empresa. Utiliza el término técnico de acompañamiento, que lo que hace es preparar primero a la persona con DI o SD para el trabajo.

### **25. Proceso de entrevistas**

26. La **primera entrevista** fue con Adela. Con ella hubo dos encuentros y conecto con María Martínez, Laia y Merce, además de una persona con SD que trabajaba. Adela apoyó en la gestión de entrada para observar clases de un curso de biblioteconomía, en donde entrenaban a personas con discapacidad intelectual para poder trabajar en bibliotecas. El primer encuentro fue de presentar la investigación y cuadrar las entrevistas con el personal de la fundación. En el segundo encuentro se hizo entrevista. Ella llevaba mucho tiempo en la fundación, empezó como monitora, luego como coordinadora, conocía a muchas personas de la fundación.
27. Con Adela se identificaron limitantes para acercarse a las familias, grabar y poder tener acceso a información, así como observar las dinámicas de funcionamiento de la Fundación. Su aporte fue más como nexo para contactar con las demás personas.
28. La **segunda entrevista** fue a María Martínez en su oficina en la FCSD, abril de 2016. Me llamó la atención que llevaba diez años trabajando en la FCSD porque durante estos años llevaba formando como 30 personas que se incluyeron en el empleo ordinario y de esas casi la mitad eran con SD. Entonces era sólo como dos o tres personas por año que ella acompañaba, lo que me daba a entender

que aun siendo Europa es poca la cantidad de personas que se integran al trabajo ordinario. Como llevaba tantos años estaba motivada con su trabajo le gustaba lo que hacía, aunque pocas personas se incluían al año ella seguía perseverando y creía en la metodología, estaba segura de que iba a mejorar con el tiempo.

29. **Tercera entrevista**, Laia que llevaba diez años en la FCSD con el servicio Conecta que luego se fusiona con Colabora administrativamente. Así que hacía poco se había estado en el servicio de Colabora. Y aunque conocía cómo hacer inclusión poco informaba sobre la Fundación directamente
30. **Cuarta entrevista** Merce, es pedagoga, Llevaba siete años en la FCSD, pero poco tiempo en el servicio Colabora. Antes coordinaba un servicio de formación de adultos. Tenía a cargo cuatro personas de seguimiento que había recibido de Adela que pasó a una coordinación. Dos estos casos presentaban SD y se ajustaba a la intencionalidad de la investigación de sólo población con SD. Sin embargo, era evidente que la población incluida con SD era menor que la población con discapacidad intelectual en general.
31. **Quinta entrevista** Eva, hizo magisterio en educación infantil. Me llamó la atención que inició hace más de 11 años en la Fundación y se ha ido formando en temas relacionados con la inserción laboral. Con Eva observo que se reitera el tema que las profesionales que hacen de técnicos laborales también hacen formación continua en oficios.
32. En la entrevista me enfoqué a preguntar por el proceso de las personas con Síndrome de Down. Eva hace acompañamiento a doce personas con discapacidad intelectual, de las cuales creo que seis es por Síndrome de Down. De los trabajos que tienen las personas me llamó la atención que en su mayoría son auxiliar administrativo y cocina.
33. Por otra parte, de esta entrevista se rescata que indica que “Piensa que el Síndrome de Down su discapacidad se lleva en la cara, por lo tanto, hay una mayor sobreprotección por parte de la familia y después sobreprotección y desconocimiento por parte del entorno. Son como los eternos niños, entonces sí que hay una gran diferencia entre insertar a una persona con discapacidad intelectual y una con Síndrome de Down”. Esto ayuda a justificar el interés de investigar en la inclusión laboral de este colectivo, aunque es menor la población en la Fundación.
34. Refiere palabras como
35. *inserción* que sería el equivalente a inclusión para mí
36. *insertores - insertoras* para referirse a los profesionales que acompañan los procesos de inclusión. Creo que esta palabra no está en el diccionario de la RAE, está *inserto e insertar*
37. **Sexta entrevista** a Nuria. Con Nuria se identifica en la entrevista una regularidad en el proceso de inclusión que hace la Fundación y tiene que ver con seguimientos a la persona, la familia y la empresa. Además de una base de datos de cada persona que se alimenta con los seguimientos, creo.
38. Por otra parte, refiere subvenciones en el programa Incorpora, esto financia los servicios de inclusión para las personas con discapacidad. Me vienen a la cabeza el tema para Chile, pues no veo tengo claridad sobre cómo se financian estos servicios en mi país ¿son a cuenta de las personas? Además del trabajo en red entre las fundaciones con protocolos y procedimientos definidos que contacta empresas y organiza la demanda y oferta de empleos.
39. La discapacidad entiendo con la entrevista se enmarca como una de las causas de exclusión laboral, a la par con personas mayores de 45 años, mujeres, migrantes, entre otros. En este marco se podría plantear que una persona con discapacidad, migrante, mujer y mayor de 45 años puede tener más limitaciones para la inclusión laboral.
40. El proceso de inclusión incluye:

41. A veces inicia con prácticas previas en las empresas, después de una formación
42. Presentar la persona en la empresa
43. Hacer charla previa en la empresa donde se indican aspectos a tener en cuenta con la persona que se va a incluir durante el proceso de adaptación
44. Visitas periódicas, iniciando una vez por semana
45. Tutorías, habla de asesorías que se hacen con la persona con discapacidad, pero no es claro si se hace en la empresa o la Fundación, cada cuánto se hacen y cómo.
  
46. Diferencia en que se acompaña, pero pareciera que no se trabaja directamente con la persona en la empresa, se espera que la formación haya sido suficiente para estar en el trabajo. No queda claro el tema de los apoyos para la inclusión, aunque refirió que en la empresa cuando hay una persona que tiene *feeling* o conexión con la persona incluida es más fácil de asesorarla.
  
47. **Séptima y octava entrevista, Carles y Jaime.** Con estas entrevistas la mayor sensación es de frustración e impotencia de cómo dirigir la entrevista para entender cómo las personas con Síndrome de Down han vivido su proceso de inclusión y cuáles han sido las claves de éxito en el mismo. En el desarrollo de la entrevista me encuentro que las respuestas en su mayoría son concretas, cortas y en ocasiones poco informativas y aunque trato de reformular y usar palabras para facilitar que cuenten más no se da.
  
48. En contadas ocasiones presentaban oraciones de tres o cuatro líneas, que no siempre eran fáciles de entender. Con esto y aunque tengo formación en educación diferencial me doy cuenta de que es necesario tener un profesional o entrenamiento en facilitación comunicativa con personas con discapacidad intelectual. Es decir, poder llegar a lo que piensan y sienten las personas con relación a su proceso de inclusión laboral. Por ejemplo, usar fotografías u otros elementos que desencadenen narrativas, tal vez adecuar las preguntas para evocar recuerdos, etc.
  
49. Por otra parte, tal como se realizaron las entrevistas son poco informativas de lo que se busca con la investigación. Tendré que revisar el método y ver la pertinencia de la participación de las personas con discapacidad como informantes clave, por un lado, por las limitaciones propias para acceder a sus saberes y sentires. Por otro lado, porque en las entrevistas sentía que preguntarle directamente a la persona incluida centraba el tema de las claves de éxito en aspectos personales y creo que en una perspectiva de derechos y de entender la discapacidad son los otros los que ponen barreras para la inclusión. Entonces son los otros los que la facilitan, no es una responsabilidad directa de la persona con discapacidad ser clave del éxito de su inclusión.
  
50. **Novena entrevista, jefe.** Con esta entrevista siento que vuelvo a retomar el tema de la investigación sobre las claves del éxito, pues el director refiere barreras, facilitadores y cómo la empresa ha vivido el proceso.
  
51. **Observación curso Biblioteconomía entre enero – febrero de 2017 (4 sesiones)**
  
52. El curso era de 6 personas, un monitor. Comunicación facilitada. Se realizaba en una biblioteca, se organizaban en mesa redonda. Primero una parte teórica de media hora y luego la práctica en recorridos por la biblioteca sin interacción con personal o usuarios. Me daba cuenta de que los chicos eran muy meticulosos en las funciones de clasificar los libros, entregar los libros. Estas personas entrenaban para hacer actividades que una persona sin discapacidad en el mismo puesto o cargo de trabajo.
  
53. Dar cuenta de qué facilitaba la efectiva inclusión sociolaboral bajo el EcA en personas con SD. La FCSD se escogió porque hacía foco en la población que se buscaba estudiar en relación con el EcA que era SD y al estar en la fundación se observó que abordaban discapacidad intelectual en general.
  
54. **Revisión documental relacionada con la FCSD**

## 55. Entrevistas

- Èxit21 entrevista a Montserrat Trueta 1
- Entrevista a Montserrat Trueta en el programa (S)Avis 2

56. <https://www.fcsd.org/es/montserrat-trueta/>

57. <https://www.lavanguardia.com/vida/20180516/443626908750/andy-trias-relata-en-libro-las-inquietudes-de-una-persona-con-sindrome-down.html>

58. <https://vimeo.com/206227659>

59. Con la vista de dos entrevistas a Monserrat Trueta, madre de Andy Trias Trueta (49 años). Una de 2014 y otra en 2017, falleció en 2018 y la FCSD queda a cargo de una hija. Familia acomodada, el papá murió joven era economista y político español exiliado (Colombia y Suiza) durante el régimen franquista, después de la guerra civil regresaron con el restablecimiento de la democracia. Cuando entrevistan a Monserrat y la vi me hizo sentido lo que hablaba porque tiene mucho que ver con la experiencia de mi mamá, en cómo ver el SD, de cómo tratar a la Rocío. Ella tiene cuatro hijos y le exigió lo mismo a Andy que a los otros. Cuando estaba en España mi mamá me dijo jamás imaginé que la Rocío pudiera seguir aprendiendo, por esa época Rocío (harmana) estaba en un curso.

## 60. Revisión Página web: <https://www.fcsd.org>

61. El servicio de Inclusión Laboral «Colabora» de la Fundación Catalana Síndrome de Down nació en 1996 con la finalidad de ofrecer apoyo a la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales. Actualmente ofrecemos este apoyo a un centenar de personas contratadas en empresas ordinarias y a las empresas contratantes.

62. Con la revisión de la página web se identifica que realiza acciones de formación, orientación a usuarios y familias, búsqueda de empresas y bolsa de trabajo, asesoramiento a las empresas y seguimiento. En este entendido no hace presencia en la empresa como lo plantea el Empleo con Apoyo y por tanto las figuras de acompañamiento no eran preparadores laborales sino técnicos de acompañamiento.

63. Este último punto de la revisión de la página web de la FCS cuestiona los objetivos de la investigación y de la selección del estudio de caso, pues el tema es EcA el cual plantea que los apoyos se dan en el marco de la empresa ordinaria y por parte de preparadores laborales.

## Parte II: Fundación Avanzar Juntos

<https://www.fundacionavanzar.cl/>

### 1. Entrevista Valentina

2. La entrevista se fijó a través de correo electrónico directamente con Valentina. Antes me había entrevistado dos veces con ella en septiembre de 2015 y agosto de 2016 (en 2016 sólo contacto por correo electrónico). El contacto con Valentina se inició por una amiga en común que conocía a una de las fundadoras y me da sus datos para comunicarme con ella vía correo electrónico. Me contacte con la directora general Daniela Weinstein el (05-sep-2015), me responde el mismo día con el nombre de la directora ejecutiva de la Fundación y el 10 de septiembre me da el correo para contactarme con ella. La directora ejecutiva me contacta vía correo electrónico el viernes 11 de septiembre de 2015 y nos reunimos en su oficina en la Fundación el martes 15 de septiembre a las 3:00pm.
3. El primer comentario que tengo de la Fundación es cercano, ella me comenta que es una fundación que se dedica a trabajar con personas con discapacidad, principalmente con Síndrome de Down. Y lo que realizan ellos es insertar es insertar es prepararlos para el mundo laboral. Me llamó la atención porque lo asocia directamente con lo que estaba viendo en España sobre inserción laboral y empleo con apoyo en discapacidad intelectual.
4. En el intercambio de correos electrónicos. Al escribir no imaginé que me iban a responder tan rápido.
5. Conociendo las instalaciones: Me llamó la atención que la Fundación estuviera en un estrato muy acomodado (creo que es ABC1 para Chile). Las calles donde se ubica la fundación indican un nivel socioeconómico alto, es una zona de oficinas, bares, restaurantes, rodeado por muchos árboles. La oficina está en un edificio, al ingresar hay secretaria, todo es muy protocolar, se observa que hay profesionales de diferentes áreas, entre psicólogos, terapeutas ocupacionales, fonoaudiólogos que trabajan juntos y tienen oficinas individuales.
6. En este día (15 – sep – 2015) Valentina me recibió en la sala de reuniones. Cuando me contacté con Valentina pude comprender porque ella estaba en ese puesto de trabajo, pues ella es educadora diferencial, fue profesora de Micaela (es hermana melliza, ella presenta el Síndrome y su hermano no. A 2021 tienen 16 años aprox.), hija de una de las fundadoras y luego ella se fue a Madrid - España (Universidad Autónoma de Madrid) a hacer el doctorado y se enfocó en el Empleo con Apoyo, pensando en que Micaela se pueda insertar lo más moral posible. Así Valentina tiene un vínculo no sólo laboral sino emocional con la fundadora. En parte, esto me indicó el interés de ellos de trabajar conmigo en el incipiente proyecto de investigación sobre empleo con apoyo.
7. Durante la reunión, ella me comentó de qué se trataba la Fundación. La Fundación inició por el interés personal de la directora y el esposo Pablo Brancoli en 2014 porque tenían una hija con Síndrome de Down. Todo me hacía un nexo con mi historia personal con mi hermana que también tenía Síndrome de Down y al igual que Pablo somos de Chillán y conocía a su hermano y señora, aunque más a una cuñada del hermano de Pablo, aunque no conocía directamente a Pablo. Pablo estudió ingeniería, al igual que su esposa, en la Universidad de Chile.
8. Cuando Valentina me contó lo que estaban haciendo sobre los nexos con las empresas, yo le conté porque me interesaba investigar empleo con apoyo en Síndrome de Down, en este momento mi hermana tenía 30 años. Al contarle la historia de mi hermana le pareció interesante y que a futuro podría ser factible que trabajara con ellos en una posible expansión de la Fundación para el sur de Chile en Chillán o Concepción que es una ciudad un poco más grande y económicamente más potente.
9. Y quedamos de acuerdo en que me iba a enviar toda la información de la Fundación. Después me llegó el link de su página y me envió unos artículos que ella había escrito como directora de la Fundación (escribir los títulos de los artículos)
10. Con la información de la entrevista con Valentina y me regreso a Barcelona en octubre realizó la primera aproximación formal al tema de investigación.

11. En febrero 2016 me vuelvo a contactar con Valentina y le informo que ya tengo “elementos claves para el éxito de la inserción laboral de personas con Síndrome de Down: un caso de la fundación catalana de Síndrome de Down (Barcelona, España) y de la **Fundación Avanza** (Santiago de Chile). Es por esto por lo que me encantaría que me pudieras ayudar, facilitándome información sobre la Fundación... En este momento estoy con toda la parte teórica, pero pretendo tener los instrumentos para recolectar los datos a fines de octubre y de esta forma ir a Chile en noviembre o diciembre para aplicar los instrumentos...” (Correo electrónico del 09-feb-2016). Y me contesta ...
12. Correo en octubre 2016 después de situación familiar y Valentina estaba con prenatal y luego llamada por Skype. Y solicité carta de invitación de la Fundación para poder venir a Chile para realizar el trabajo de campo, aunque me dediqué al cuidado de mi mamá, me dieron permiso por nueve meses, marzo – diciembre de 2017, sin embargo, no regresé. Solicité suspensión de beca al Conicyt, así el 16 de enero de 2018 formalicé el proceso. Independientemente de la beca continuo con la tesis doctoral y asumo los gastos.
13. Con el intercambio de correos siento un apoyo importante para afinar el tema de la investigación de empleo con apoyo en personas con Síndrome de Down, pues estaba en la universidad dedicada a ver el marco teórico de la tesis.
14. Finalmente, realizamos la entrevista el 19 de mayo de 2017. En esta oportunidad me recibió en otro espacio, no era su oficina o sala de reuniones, era un espacio abierto que usaban varias personas de la Fundación. Estaba muy entusiasmada porque acaba de regresar de su licencia prenatal y postnatal. Y ahí me dio las facilidades para reunirme ese mismo día y entrevistar a otros profesionales de la Fundación, entre ellos la psicóloga y la preparadora laboral.

Inicialmente la llamaba así Fundación Avanza, sin la r al final. En la fundación sólo la refieren como Fundación Avanzar.

#### 15. Entrevista con Verónica

16. Ella llevaba varios años trabajando en la Fundación, estaba bien familiarizada con los procesos. Ella me pareció que veía todo el proceso de la Fundación un poco más de afuera porque ella no se insertaba en la empresa, al contrario de la preparadora laboral Liliana. Ella se encargaba de la parte de gestión, logística, pero no conocía tan detalladamente el proceso de insertar a las personas en la empresa. No tenía contacto con la empresa ordinaria.
17. Ella hacía contactos con las empresas a nivel de las empresas las vacantes y que dentro de las personas con discapacidad hubiera un perfil para suplir la demanda de la empresa. Trabajaba con las personas con discapacidad en aspectos de entrevista.

#### 18. Entrevista con Liliana

19. Ella sí estaba inserta en las empresas. Además, tiene comunicación directa con las familias de los chicos (se refiere a los que ya terminaron cuarto medio y están en edad de trabajar). Me dio la impresión de que ella estaba encargada de hacerle entender a las empresas que debería de ser tratadas como uno más. Ella le dio mucha importancia para que el chico se pudiera insertar laboralmente en la empresa era la identificación de la persona que iba a ser el apoyo natural.

#### 20. Entrevista [REDACTED], jefe de [REDACTED] PeSDI 1

21. Antes de la entrevista con el señor [REDACTED], se hizo una corta reunión con Paula Bravo la preparadora laboral de [REDACTED], quien me comentó a grandes rasgos quién era [REDACTED] y en qué se desempeñaba en la empresa.
- [REDACTED] Refirió que a [REDACTED] le costaba seguir las reglas y normas, tenía dificultad para comunicarse oralmente con los demás. Sin embargo, que el trabajo al ser tan rutinario y sistemático lo podía hacer sin problemas. Dio a entender que la empresa era muy permisiva con [REDACTED], lo cual deja entrever que [REDACTED] tenía ciertos privilegios por el sólo hecho de tener una discapacidad intelectual. A diferencia de la empresa [REDACTED] si bien es cierto que hace tiempo incluyen personas con discapacidad en [REDACTED]



- , da la impresión de que lo hacen porque es algo que socialmente es bien visto. Entonces, no lo toman como un derecho sino como un deber y da buena imagen. En contraste con ■ que realmente se observó la contribución hacia la empresa del trabajo en que se desempeñaba ■
- Me pareció que no conocía lo que ■ realmente, manejada información de los comentarios de compañeros de trabajo de ■ y era lo que refería en la entrevista. Además, me pareció que su jefe le había dicho tenemos que contratar una persona con discapacidad porque es parte de la Ley y es la razón por la que llegó ■
24. Este día llegué bastante adelantada a la entrevista y me instalé para observar en el *hall* (pasillo) de entrada del ■, donde están todos los estudiantes. Y desde esta posición logré visualizar a ■ sin que nadie me dijera que él era ■ andaba por los espacios del ■ con su vestimenta del servicio de aseo, la mayoría de las personas lo saludaban y al escuchar lo llamaban por su nombre. ■ es una persona alta, de contextura gruesa que sobresalía entre los demás. Estaba a cargo de limpiar los baños de varones de ese piso y andaba jugando con el escobillón y con el trapero. Se notaba la discapacidad en su cara, parecía intelectual moderada.
- 25. Entrevista compañero de PeSDI 1**
26. El compañero era migrante venezolano. Habló muy bien de ■ se notaba que había feeling. Entendía las capacidades de ■ y entendía mucho de inclusión. Él trataba de ser el nexo entre ■ y sus compañeros, pero dio a entender que sus compañeros estaban un poco aburridos de los comportamientos y actitudes de ■ Los compañeros debían resolver los problemas que ocasionaba.
27. Lo apoya y trata de hacerle entender a los compañeros de trabajo. Es su apoyo natural.
- 28. Entrevista compañera PeSDI 2**
29. Al llegar a la empresa se notaba que había un ambiente cálido, llegué anticipada. Había muchos protocolos de seguridad para el ingreso. Mientras esperaba que llegara la preparadora laboral me hicieron pasar a una sala de espera, me ofrecieron un café. En este espacio pude observar cómo funcionaba el personal de servicios, al ser una empresa más pequeña había un ambiente familiar, conversaban de temas personales (¿qué hiciste anoche? ¿qué trajiste de desayuno?). Luego llegó el gerente de la empresa, su secretaria me lo presentó y mandó a llamar a ■ En este momento conocí a ■, el gerente le explicó a qué iba yo, que iba a entrevistar a su jefe directa, que lo iba a hacer porque estaba realizando una investigación de tesis doctoral. En este momento ■ me saludó muy formalmente, muy caballeroso: *señorita un gusto en conocerla, estaremos aquí para lo que necesite*. Luego el jefe le dijo que volviera a sus labores. A los cinco minutos llegó Ninoska Méndez.
30. Al llegar Ninoska habló con la secretaria, se notaba que se conocían y le pidió un espacio para poder realizar la entrevista y llamaron a Rosalía. Ahí fuimos a la sala de reuniones, estábamos ■, Ninoska y yo. Ninoska le explicó a ■ a qué iba y luego nos dejó solas y comenzó la entrevista.
31. Cuando llegó ■ era una compañera más, luego fue ascendida a jefe de servicios de mantenimiento. ■ llevaba bastante tiempo, se conocían bastante bien. Me dio la impresión de que cuando ■ llegó era más bien tímido y los compañeros de trabajo le decían al ver los cordones de los zapatos desamarrados *¿te ayudo?* Con el tiempo se dieron cuenta que ■ tenía muchas capacidades y por ende lo trataban como uno más en la empresa. ■ a diferencia de ■ se notaba que tenía una discapacidad intelectual leve que le había posibilitado acceso a educación y tenía un vocabulario amplio, se podía entablar una comunicación fluida. Realizaba las tareas relacionadas con el cargo de forma meticulosa, una vez que terminaba las tareas preguntaba *¿en qué más puedo ayudar?* Todos confiaban en ■ Él se movilizaba sólo desde su casa a la empresa, es importante porque el lugar de trabajo es rural lejano. Buena relación con la preparadora laboral.
32. Durante la entrevista se notaba muy contenta con ■, no sólo ella todos los compañeros de trabajo, y hacía énfasis en todo lo que ha ganado la empresa al tener a ■ dentro del equipo.

**33. Entrevista mamá PeSDI 1**

34. Antes de la entrevista hice varias llamadas para cuadrar cita, fue difícil presencial porque trabajaba. Así que se decidió hacer la entrevista por teléfono.
35. No quise preguntar nombres, lo encontraba muy invasivo. Siempre me había dicho en la formación que no se puede individualizar a la persona.
36. No le entendía bien, llevaba poco tiempo en Chile y manejaba conceptos o jerga que no era clara para mí.

**37. Entrevista mamá PeSDI 2**

38. Me dio la impresión de que estaba mucho más consciente que tenía que tratar a todos sus hijos por igual. Independientemente que ■■■ tuviera una discapacidad tenía que exigirle igual. Me pasó que con esta familia vi reflejada a mi propia familia. Me pasó que estuvimos hablando mucho rato.
39. Me pasó que sentía que la mamá cuando hablaba de inclusión, realmente lo sentía como tal. Era como escucha a mí mamá, *mi hijo va a ser lo que él quiera ser, no le vamos a poner barreras*. Me llamó la atención que me hablaba del entorno en que su familia se desenvolvía en Venezuela, entonces tenía que educar a su hijo para la vida porque en algún momento ella no iba a estar.
40. Me transmite que ella es la responsable de empujar el futuro de ■■■ esa necesidad que su hijo pudiese ser completamente autónoma para que no dependiese de nadie. Yo creo que lo ha logrado.

### Parte 3: Intercambio de correos electrónicos Fundación Avanzar Juntos – Proceso de investigación

#### Correo electrónico 1

De: **Claudia Carrasco** [REDACTED]

Date: mar, 9 feb 2016 a las 22:33

Subject: TESIS DOCTORADO

To: Valentina [REDACTED]

Estimada Valentina:

Cómo estás???, espero que te acuerdes de mi!!!!

Bueno, te escribo para contarte que me interesa investigar sobre la Fundación la cual diriges.

El tema de mi tesis es:

**ELEMENTOS CLAVES PARA EL ÉXITO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN: UN CASO DE LA FUNDACIÓN CATALANA DE SÍNDROME DE DOWN (BARCELONA, ESPAÑA) Y DE LA FUNDACIÓN AVANZA (SANTIAGO DE CHILE)**

Es por esto que me encantaría que me pudieras ayudar, facilitándome información sobre la Fundación... En este momento estoy con toda la parte teórica, pero pretendo tener los instrumentos para recolectar los datos a fines de octubre y de esta forma ir a Chile en noviembre o diciembre para aplicar los instrumentos...

Ojalá pudiera estar un tiempo en la Fundación para conocerla desde adentro, saber cómo funciona y poder aplicar los instrumentos.

Ojalá me puedas ayudar.

Espero tu respuesta.

Un saludo

--

*PD: FAVOR, ACUSE RECIBO DE ESTE E-MAIL. GRACIAS.*

**CLAUDIA CARRASCO MANRÍQUEZ**  
*Educ. de Párvulos - Lic. en Educación*  
*Profesora de Educ.Especial*  
*Máster en Investigación y Cambio Educativo*  
*Estudiante Doctorado en Educación y Sociedad*  
*Universidad de Barcelona*

#### Correo electrónico 2

De: **Valentina** [REDACTED]

Date: vie, 12 feb 2016 a las 12:03

Subject: material

To: Claudia Carrasco [REDACTED]

Hola Claudia:

Por ahora te envío esta guía hecha por abogados exclusivamente para aclarar dudas legales con respecto a

las personas con discapacidad intelectual... ahí aparecen cosas relacionadas con herencias, derechos, etc y el tema de los tipos de contrato. Te iré mandando cosas en la medida que las vaya reuniendo... Slds  
Valentina Contreras Fernández  
Directora Ejecutiva

### Correo electrónico 3

De: Claudia Carrasco [REDACTED]

Date: mar, 25 oct 2016 a las 12:11

Subject: TRABAJO DE CAMPO

To: Valentina [REDACTED]

Hola Valentina:

Cómo estás?? Cómo va el trabajo con la Fundación??

Te cuento que estuve en Chile, pero se me complicó ir a visitarte...En realidad fui a Chile porque a mi mamá [REDACTED]

Estuve dos meses y medio en Chile, pero la verdad es que fue un poco caótico todo ya que me tuve que hacer cargo de mi hermana Rocío, acompañar a mi mamá en todo el proceso y apoyar a mi papá también...sinceramente hasta que no vives de cerca una situación así, no te das cuenta de lo complicado que es....pero bueno, la vida sigue, por lo tanto debo continuar también con mi Doctorado...

De hecho, llegué hace casi un mes a Barcelona nuevamente y he estado a tope avanzando en la creación de las entrevistas para poder aplicarlas primero acá, en la FCSD....La Fundación ya me ha dado la calendarización de las entrevistas que les realizaré, primero al equipo de la Fundación que prepara a las personas con SD que trabajan en las empresas... El jueves comienzo con eso.

El motivo de mi correo es por lo siguiente:

Sabes que mi investigación se basa en la FCSD y en la Fundación donde trabajas, pues entonces, acá ya he estado más de un año de doctorado con la FCSD y me gustaría estar en la Fundación Avanzar realizando el trabajo de campo desde la primera semana de marzo de 2017 hasta diciembre de 2017... La idea es poder estar en la Fundación 1 o 2 veces por semana, tal como trabajo acá con la FCSD. Los primeros meses realizando observación para luego aplicar los instrumentos de la recogida de datos.

Pero como tengo la Beca Chile, ellos me exigen "Tener una carta de invitación de la institución donde realizaré el trabajo de campo". Esta carta debe justificar muy bien porqué es necesario que yo esté en la institución por el periodo de tiempo que te decía anteriormente.

Bueno, ¿crees que es factible que ustedes me puedan emitir esa carta?

Espero tu respuesta.

Ahhh...lo otro.... podemos uno de estos días comunicarnos por skype???... yo me acomodo a tu horario!!! gracias

Un beso

--PD: FAVOR, ACUSE RECIBO DE ESTE E-MAIL. GRACIAS.

**CLAUDIA CARRASCO MANRÍQUEZ**  
*Estudiante Doctorado en Educación y Sociedad*  
*Universidad de Barcelona*

--PD: FAVOR, ACUSE RECIBO DE ESTE E-MAIL. GRACIAS.

**CLAUDIA CARRASCO MANRÍQUEZ**  
Profesora de Educación Diferencial

#### **Correo electrónico 4**

De: **Claudia Carrasco** [redacted]  
Date: jue, 21 jun 2018 a las 17:34  
Subject: CARTAS PARA TRABAJO DE CAMPO EN FCSD  
To: claudia briones <[redacted]>

Claudia, te adjunto todo lo que me pidieron para ingresar a la FCSD.

Un saludo.

Espero tu correo

--

**PD: FAVOR, ACUSE RECIBO DE ESTE E-MAIL. GRACIAS.**

**CLAUDIA CARRASCO MANRÍQUEZ**  
Profesora de Educación Diferencial

Adjunto Carta – Tabla investigación - Solicitud

#### **Correo electrónico 5**

El 02-02-2021, a las 11:54 a.m., Claudia Carrasco [redacted] escribió:

Valentina:

Tengo una duda: Desde cuando están trabajando en la fundación:

1. Verónica Bueno
2. Liliana Venegas

Además, ¿crees que podrías enviarme los CV de cada una, por favor?

Quedo atenta.

Un abrazo

--

**PD: FAVOR, ACUSE RECIBO DE ESTE E-MAIL. GRACIAS.**

**CLAUDIA CARRASCO MANRÍQUEZ**  
Profesora de Educación Diferencial

## Correo electrónico 6

De: Valentina [REDACTED]  
Date: mar, 2 feb 2021 a las 12:59  
Subject: Re: CONSULTAS  
To: Claudia Carrasco [REDACTED]  
Cc: Paula Bravo [REDACTED] Veronica Bueno  
[REDACTED]

Hola Claudia!

Vamos de a poco completando todo lo que necesitas... en primer lugar te envió la descripción del programa de empleo con apoyo, es un documento que tengo hecho desde que empezamos la fundación, así que es bien antiguo, yo ahora me preocupé de actualizar el ítem que se refiere a la normativa vigente porque eso ha cambiado bastante.

Te adjunto el CV de Liliana y copio a Verónica quien te enviará su CV directamente. Además, copio a Paula quien te enviará una descripción de cómo ha sido el proceso de inclusión tanto de [REDACTED] como de [REDACTED]

Estamos en contacto. Saludos :)

PD:

Lili trabaja en la fundación desde enero 2019 y Vero desde junio de 2014

Valentina Contreras Fernández  
Directora Ejecutiva  
Carmencita 25, of. 61  
Tel: (56 2) 26567300

## Correo electrónico 7

El 02-02-2021, a las 1:17 p.m., Claudia Carrasco [REDACTED] > escribió:

Valentina:

Muchas gracias por tu respuesta.

Podría conocer también el CV de Ninoska Méndez (Preparadora Laboral de [REDACTED]) y Paula Bravo (Preparadora Laboral de [REDACTED])

### Consultas específicas:

1. Desde que inició la fundación en el 2014, hasta el 2020 ¿Cuántas personas con Discapacidad Intelectual han incluido en las empresas?: 35
2. ¿Con cuántas empresas trabajan ahora?: 12
3. ¿Me podrías decir cuántas personas en total trabajan en la Fundación?: 7
4. ¿Cuántas Preparadoras Laborales trabajan ahora en la Fundación?: 3

Quedo atenta.

Mil gracias  
Área de archivos adjuntos

### Correo electrónico 8

De: **Valentina** [REDACTED] >  
Date: mar., 2 de febrero de 2021 1:45 p. m.  
Subject: Re: CONSULTAS  
To: Claudia Carrasco [REDACTED]

Claudia, desde hace rato es Paula la preparadora laboral de ambos, así que ella te mandará directamente su CV.

Te respondo las preguntas más abajo sobre las tuyas.

Saludos!

Valentina Contreras Fernández  
Directora Ejecutiva

[REDACTED]

### Correo electrónico 9

El mar, 2 feb 2021 a las 16:54, Paula Bravo [REDACTED] escribió:  
Claudia,

Esperando que te encuentres, te escribo ya que Valentina me solicitó que te enviara mi curriculum y la descripción de los procesos de inclusión, por el momento te envió mi CV y durante la semana el doc faltante.

Saludos!

--

Paula Bravo Gómez  
Preparador Laboral

[REDACTED]

## Anexo 4 Informe códigos Atlas.ti 9

### Proyecto (Tesis inclusión sociolaboral EcA)

Informe creado por Mobile46 en 11/02/2021

#### Informe de documentos

Todos (12) documentos

---

#### 1 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Documento de texto, 147 citas

**Creado** por Mobile46 en 2/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 5/02/2021

Comentario: por Mobile46

| *Numero de preparadoras según número de personas con discapacidad en procesos de inclusión.*

#### 2 Grupos:

Entrevistas / Profesionales

---

#### 2 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

Documento de texto, 42 citas

**Creado** por Mobile46 en 2/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 5/02/2021

#### 2 Grupos:

Entrevistas / Profesionales

---

#### 3 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Documento de texto, 48 citas

**Creado** por Mobile46 en 2/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 5/02/2021

#### 2 Grupos:

Entrevistas / Profesionales

---

#### 4 4\_JEFE\_PeSDI 1

Documento de texto, 30 citas

**Creado** por Mobile46 en 6/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 8/02/2021

#### 2 Grupos:

Empresa / Entrevistas

---

#### 5 5\_COMPañERA PeSDI 2

Documento de texto, 13 citas

**Creado** por Mobile46 en 6/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 8/02/2021

#### 2 Grupos:

Empresa / Entrevistas

---

#### 6 6\_COMPañERO\_PeSDI 1

Documento de texto, 18 citas

**Creado** por Mobile46 en 6/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 8/02/2021

#### 2 Grupos:

Empresa / Entrevistas

---

#### 7 7\_MAMÁ\_PeSDI 2

Documento de texto, 30 citas



**Creado** por Mobile46 en 6/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 8/02/2021

**2 Grupos:**

Entrevistas / Familia

---

**8 8\_MAMÁ\_PeSDI 1**

Documento de texto, 40 citas

**Creado** por Mobile46 en 6/02/2021

**2 Grupos:**

Entrevistas / Familia

---

**9 9 Programa Empleo con Apoyo descripción**

Documento de texto, 5 citas

**Creado** por Mobile46 en 10/02/2021

**1 Grupos:**

Documentos

---

**10 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Documento PDF, 46 citas

**Creado** por Mobile46 en 10/02/2021

**1 Grupos:**

Documentos

---

**11 11 Texto vídeo institucional página web**

Documento de texto, 12 citas

**Creado** por Mobile46 en 10/02/2021, **modificado** por Mobile46 en 11/02/2021

**1 Grupos:**

Documentos

---

**12 12 Relato proceso inclusión PeSDI 1**

Documento PDF, 8 citas

**Creado** por Mobile46 en 10/02/2021

**1 Grupos:**

Documentos

---

**13 13 Relato proceso inclusión PeSDI 2**

Documento PDF, 6 citas

**Creado** por Mobile46 en 10/02/2021

**1 Grupos:**

Documentos

---

**Proyecto (Tesis inclusión sociolaboral EcA)**

Informe creado por Mobile46 en 12/02/2021

**Informe de códigos**

Todos los (241) códigos

---

○ **Retirada EcA**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

### **3:43 ¶ 68 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Se supone que el empleo con apoyo tiene que ir en retirada con el tiempo y eso es lo que cuesta.

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Apoyo natural**

**8 Citas:**

2:29 ¶ 42, Y en la empresa el apoyo permanente de la preparadora y el apoyo natur... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:34 ¶ 55–56, dentro de lo que la fundación hace es identificar un apoyo natural, qu... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:42 ¶ 67–68, falta de supervisión que tiene que ver con los apoyos naturales, princ... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:47 ¶ 73, A ver, todo esto parte efectivamente en un inicio, con un levantamient... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:6 ¶ 20–21, entiendo que si veo que hace algo mal yo me he tomado la libertad. Hay... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:7 ¶ 23, PeSDI 1 esto se hace de tal forma, tal forma y tal forma. Al que veo q... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:18 ¶ 54, yo en particular siempre voy a tratar de ayudar. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

es causa de ▶ ◦ **Entregar inclusión**

**1 Citas:**

3:38 ¶ 63, Generalmente hay una buena recepción de la que nosotros vamos alternan... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

---

◦ **Levantamiento de tareas**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**3:46 ¶ 73 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

A ver, todo esto parte efectivamente en un inicio, con un levantamiento de tareas en el fondo

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Evaluación semestral empresas**

**1 Citas:**

1:143 ¶ 134, Claro, porque a lo mejor si yo tuviera cinco preparadoras a lo mejor n... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Orientar**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:41 ¶ 35 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De la presencia de un profesional que pueda orientar estas dudas que surgen porque todavía el tema la discapacidad es super poco conocido.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ◦ **Reuniones empresa**

**4 Citas:**

1:96 ¶ 82, Pero, es súper importante que ellos resuelvan dudas, que tengan un esp... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:127 ¶ 110, Bueno, ahí, además de las capacitaciones nosotros tratamos de darles p... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 6:4 ¶ 13, Ahí, incluso en la reunión hemos

conversado con los mismos consejos qu... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:28 ¶ 80, No, ellos este año van a hacer unos encuentros entre ellos, entre los... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Revisar tareas**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**3:44 ¶ 71 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Volvemos a revisar las tareas donde vemos alguna estrategia que sea factible, tanto para este apoyo natural como para el joven que está incluido en esa empresa y nos vamos coordinando. Vamos haciendo un trato en el fondo.

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Apoyo natural**

**8 Citas:**

2:29 ¶ 42, Y en la empresa el apoyo permanente de la preparadora y el apoyo natur... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:34 ¶ 55–56, dentro de lo que la fundación hace es identificar un apoyo natural, qu... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:42 ¶ 67–68, falta de supervisión que tiene que ver con los apoyos naturales, princ... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:47 ¶ 73, A ver, todo esto parte efectivamente en un inicio, con un levantamient... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:6 ¶ 20–21, entiendo que si veo que hace algo mal yo me he tomado la libertad. Hay... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:7 ¶ 23, PeSDI 1 esto se hace de tal forma, tal forma y tal forma. Al que veo q... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:18 ¶ 54, yo en particular siempre voy a tratar de ayudar. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

◀ está asociado con ▶ ○ **Actividades puesto de trabajo**

**4 Citas:**

4:9 ¶ 50, Los demás casi no lo ven. Si lo ven es como de pasada, pero para nosot... in 4\_JEFE\_PESDI 1 / 6:9 ¶ 36, Si, por ejemplo, a PeSDI 1 se le han asignado últimamente unas tareas... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:15 ¶ 49, Entonces, deberíamos o deberían las empresas aprovechar esos potencial... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 12:4 p 1, Los alumnos se encontraban de vacaciones por lo que las tareas cambia... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

---

○ **Formación compañeros**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:43 ¶ 38 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, tú ves todavía tanto desconocimiento y tanta... que están tan perdidos todavía que el tema de la orientación, de la formación, que también hemos invertido mucho en la fundación en eso; en formar a los compañeros, darles talleres donde sepan lo que es la discapacidad.

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Inducción**

**1 Citas:**

4:21 ¶ 87, Yo pienso que las claves son lo que aprendimos aca, que tiene que haber... in 4\_JEFE\_PESDI 1

◀ está asociado con ▶ ○ **Dificultades compañeros**

### 3 Citas:

1:33 ¶ 29, Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que pre... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:19 ¶ 32, Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

---

#### ○ Capacitación responde

##### 1 Grupos:

Actividades EcA

##### 1 Citas:

###### 1:94 ¶ 81 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Para mí, la vía más directa de responder a los requerimientos de la empresa es a través de la capacitación,

##### 0 Memos

##### 1 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ○ **Capacitación resuelve**

##### 1 Citas:

1:92 ¶ 80, Mira, yo ahí te diría que nuestra mayor herramienta... para responder a... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ○ Entregar inclusión

##### 1 Grupos:

Actividades EcA

##### 1 Citas:

###### 3:38 ¶ 63 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Generalmente hay una buena recepción de la que nosotros vamos alternando y la fundación va entregando.

##### 0 Memos

##### 3 Códigos:

◀ es causa de ○ **Retirada EcA**

##### 1 Citas:

3:43 ¶ 68, Se supone que el empleo con apoyo tiene que ir en retirada con el tiem... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

es parte de ▶ ○ **Actividades preparadora**

##### 5 Citas:

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

es una propiedad de ▶ ○ **Apoyo natural**

##### 8 Citas:

2:29 ¶ 42, Y en la empresa el apoyo permanente de la preparadora y el apoyo natur... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:34 ¶ 55 – 56, dentro de lo que la fundación hace es identificar un apoyo natural, qu... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:42 ¶ 67 – 68, falta de supervisión que tiene que ver con los apoyos naturales, princ... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:47 ¶ 73, A ver, todo esto parte efectivamente en un inicio, con un levantamient... in  
3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:6 ¶ 20–21, entiendo que si veo que hace algo mal yo me he tomado la libertad. Hay... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:7 ¶ 23, PeSDI 1 esto se hace de tal forma, tal forma y tal forma. Al que veo q... in  
6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 6:18 ¶ 54, yo en particular siempre voy a tratar de ayudar. in  
6\_COMPañERO\_PESDI 1

---

○ **Acompañamiento**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**3 Citas:**

**3:32 ¶ 48 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

En el fondo siempre hay un acompañamiento ahí, desde y hacia ello, desde lo emocional. También desde acoger a la familia y acoger a los empresarios.

**3:49 ¶ 77 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

El apoyo que se le brinda, en términos de que el apoyo que se le presta a los chiquillos en el fondo, los jóvenes, y esto hace que efectivamente la empresa se sienta acompañado.

**8:49 ¶ 32 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

cualquier duda, cualquier inquietud, incluso cualquier desfase que tenga Yorda para acallando constantemente.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ► ○ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Charlas: contenido**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**5 Citas:**

**2:38 ¶ 62 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Charlas en general, presentación del modo de trabajo, de hablar sobre la inclusión, de explicar la ley, hablar en particular de ciertas discapacidades.

**3:36 ¶ 60 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Sensibilización constante, eso es lo que hace la Fundación. En el fondo se vuelve nuevamente, cuando se requiere se vuelve a hacer otro tipo de sensibilización.

**4:11 ¶ 51 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

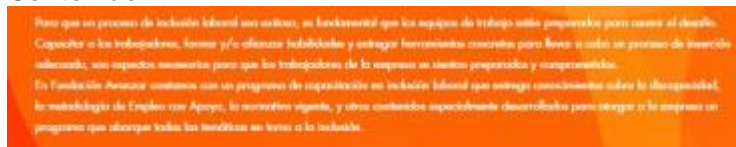
se le pidió ayuda a la Fundación Avanzar. Entonces, qué hicieron ellos, mandaron dos personas más, dentro de ellas estaba Paula para que nos explicara un poco la enfermedad de estas personas y lo que ellos podían y no podían hacer y cómo hacerlo. Ahí recién empezamos a entender ciertas cosas.

**5:3 ¶ 33 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

Es que no recuerdo mucho, pero que había que tratarlo con normalidad, eso es lo que más recuerdo que a él hay que tratarlo como cualquier persona, no hay que tratarlo como niño porque él se ve

grande pero no piensa así, porque él piensa como si tuviera no sé en su cabecita como diez años. Entonces se le trata normal, ni como guaguüta ni nada.

## 10:9 p 9, 276 x 55 in 10 Pagina web Fundación Avanzar Contenido



### 0 Memos

### 1 Códigos:

es una propiedad de ► ○ **Charla previa en la empresa**

Comentario: por Mobile46

*Esta es para el caso de PeSDI 1, sirve de apoyo a su proceso como parte de la descripción y triangulación de datos.*

### 12 Citas:

1:113 ¶ 92, y nosotros básicamente a través de psicología que ahí hacemos un traba... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:129 ¶ 114, Para su equipo directo, pero si se puede para todos los trabajadores.... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 2:15 ¶ 26, la fundación tiene su programa de charlas, de presentar a la persona o... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 10:10 p 17, Durante el mes de agosto se realizó una charla en grupo Taisa, empresa... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:14 p 18, Durante el mes de septiembre, profesionales de la Fundación realizaron... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:15 p 18, Durante el mes de agosto, el equipo de Fundación Avanzar Juntos realiz... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:18 p 18, Charla de sensibilización DUOC El día viernes 22 de Diciembre, la sed... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:19 p 19, Charla de sensibilización en la empresa BMW El día viernes 22 de dici... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:22 p 19, La empresa Conpax recibió durante la mañana del lunes 6 de noviembre a... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:28 p 20, Charla de sensibilización Durante el mes de mayo, la empresa Oppici r... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:31 pp 21 – 22, La empresa “Imagen” recibe a los profesionales de Fundación Avanzar E... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:39 p 23, Charla de sensibilización para IMEGA VENTUS Nuestra Directora Ejecuti... in 10 Pagina web Fundación Avanzar

### ○ **Charlas nuevo personal**

#### 1 Grupos:

Actividades EcA

#### 3 Citas:

##### 2:34 ¶ 54 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

saber hacer charlas porque hay equipos que van rotando. Por ejemplo, en la fábrica donde hay mucha rotación, entonces, piden si pueden hacer de nuevo la charla y contar un poquito. Es bien requerido.

##### 10:37 pp 22 – 23 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

Inclusión laboral en PROSUD

Una nueva charla se realizó en la empresa Prosud, quienes incorporarán un nuevo trabajador con discapacidad. Esta es la segunda experiencia de esta empresa quienes apoyados por Fundación Avanzar, han apostado por la #InclusionLaboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

##### 10:41 p 23 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

Charla de sensibilización en BMW Una vez más estuvimos junto a nuestros colaboradores de BMW participando en una jornada de sensibilización.

En esta ocasión, compartimos con el equipo del área de Motorrad, quienes ya están listos para comenzar un nuevo proceso de inclusión laboral.

¡Agradecemos su participación y acogida!

¡Encuentra ésta y otras noticias en nuestra página web y síguenos en nuestras redes sociales!

## 0 Memos

### 1 Códigos:

◀ es una propiedad de ◦ **charlas refuerzo**

### 2 Citas:

4:12 ¶ 55, De todas maneras, llegó un tiempo en que nuevamente la gente necesita... in

4\_JEFE\_PESDI 1 / 10:42 p 24, Charla de sensibilización en Caja Los Andes - Virtual El

equipo de pr... in 10 Pagina web Fundación Avanzar

---

## ◦ Apoyo natural

### 1 Grupos:

Actividades EcA

### 8 Citas:

#### 2:29 ¶ 42 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

Y en la empresa el apoyo permanente de la preparadora y el apoyo natural que hemos visto que si no está por lo menos demora en el tiempo.

#### 3:30 ¶ 46 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está por estos apoyos naturales que en algún momento uno los va soltando y ellos se van haciendo cargo como empresa.

#### 3:34 ¶ 55 – 56 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

dentro de lo que la fundación hace es identificar un apoyo natural, que ojalá sea alguien que esté como director, relacionado directamente con los usuarios y eso uno hace como el traspaso también en acompañamiento. Diciendo no es difícil lo que hay que hacer, lo que hay que ir viendo. Eso principalmente. Hacer que este apoyo natural - en que nosotros le decimos: este es tu jefe, a él te tienes que dirigir -, que se haga responsable en el fondo.

#### 3:42 ¶ 67 – 68 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

falta de supervisión que tiene que ver con los apoyos naturales, principalmente porque llega un proceso en que a la empresa le cuesta entender que nosotros, como te decía, vamos constantemente, ya, y después nos vamos retirando. Quienes se retiraron cuando este apoyo natural, de la casa, como cargo entrecomillas. Y eso es lo que cuesta. Pero si tú no viniste, entonces difícil que yo lo pueda supervisar, porque tú no estás.

#### 3:47 ¶ 73 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

A ver, todo esto parte efectivamente en un inicio, con un levantamiento de tareas en el fondo.

Cuando uno va al lugar se entrevista con la gente, generalmente, estos están en vez de la persona de recursos humanos. Desde ahí también se coordina o se entrevista con el apoyo natural que van a estar a cargo del chico y se van estableciendo las tareas a partir de un levantamiento que esta, pues se van viendo las tareas como más específico, más puntuales que se requieran y desde ahí empieza el ingreso del chico, donde se va haciendo un acompañamiento y se le va diciendo un poco las tareas que tiene que hacer, un poco lo que tiene, lo que tiene que hacer y de ahí se va supervisando todo.

#### 6:6 ¶ 20 – 21 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

entiendo que si veo que hace algo mal yo me he tomado la libertad. Hay un compañero, que está de permiso listo para durar un tiempo de permiso, que lo guía, que trabaja con él. De hecho, es un compañero del aseo y lo ayuda bastante. Se llama Francisco y se toma la molestia y le dice oye PeSDI 1, porque la Paula nos dijo cómo había que explicarle que hay que ser firme, mirarlo a los ojos. Y es necesario repetirlo.

#### 6:7 ¶ 23 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

PeSDI 1 esto se hace de tal forma, tal forma y tal forma. Al que veo que hace esto con frecuencia y lo hace con compromiso, es a él.

#### 6:18 ¶ 54 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

yo en particular siempre voy a tratar de ayudar.

## 0 Memos

### 3 Códigos:

- ◀ es una propiedad de ◦ **Entregar inclusión**

#### 1 Citas:

3:38 ¶ 63, Generalmente hay una buena recepción de la que nosotros vamos alternan... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

- ◀ está asociado con ▶ ◦ **Retirada EcA**

#### 1 Citas:

3:43 ¶ 68, Se supone que el empleo con apoyo tiene que ir en retirada con el tiem... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

- ◀ está asociado con ▶ ◦ **Revisar tareas**

#### 1 Citas:

3:44 ¶ 71, Volvemos a revisar las tareas donde vemos alguna estrategia que sea fa... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

---

### ◦ Actividades preparadora

#### 1 Grupos:

Actividades EcA

#### 5 Citas:

##### 2:28 ¶ 42 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del preparador laboral en conocer la empresa, la cultura, hacer las adaptaciones del puesto de trabajo dependiendo de la persona que va a llegar. Y en la empresa el apoyo permanente de la preparadora y el apoyo natural que hemos visto que si no está por lo menos demora en el tiempo.

##### 3:30 ¶ 46 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está por estos apoyos naturales que en algún momento uno los va soltando y ellos se van haciendo cargo como empresa.

##### 6:12 ¶ 42 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto.

##### 7:20 ¶ 62 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella y eso fue así durante un mes. Durante ese mes ella iba el día completo todos los días. Entraba temprano en la mañana

##### 7:25 ¶ 64 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el comiera con los compañeros y ella se sentaba un poquito lejos. O sea, lo dejaba solo a ratos y después volvía y ella me llamaba y me contaba...oye, no, hoy todo chévere y como él es tan respetuoso decía...buenas tardes, permiso...

### 0 Memos

#### 15 Códigos:

- ◀ es una ◦ **Ajuste de sueldo**

#### 1 Citas:

1:151 ¶ 150, Algunos les han ido subiendo el sueldo donde les pedimos a la empresa... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

- ◀ es parte de ◦ **Ajustes puesto de trabajo**

#### 2 Citas:

2:4 ¶ 15, Pero a la vez también tenemos que deremiar a la empresa para que entie... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 6:15 ¶ 49, Entonces, deberíamos o deberían las empresas aprovechar esos potencial... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

- ◀ es parte de ◦ **Asesoría**

#### 1 Citas:

9:4 ¶ 7, Este programa contempla la asesoría de todo el proceso de inserción, e... in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción

- ◀ es parte de ◦ **Acompañamiento**

#### 3 Citas:



- 3:32 ¶ 48, En el fondo siempre hay un acompañamiento ahí, desde y hacia ello, des... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:49 ¶ 77, El apoyo que se le brinda, en términos de que el apoyo que se le prest... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 8:49 ¶ 32, cualquier duda, cualquier inquietud, incluso cualquier desfase que ten... in 8\_MAMÁ\_PESDI 1
- ◀ está asociado con ▶ ◦ **Comunicación preparadora - flia**
    - 3 Citas:**
      - 7:12 ¶ 78, Claro, cuando tiene algo que comunicarme, sino yo le escribo. No, me d... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:26 ¶ 68, La comunicación, porque yo recibo mira, mira paso esto o aquello. Mira... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:27 ¶ 70, Si, primero se lo comunican a PeSDI 2 y después ella me llama y dice mira... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2
  - ◀ es parte de ◦ **Entregar inclusión**
    - 1 Citas:**
      - 3:38 ¶ 63, Generalmente hay una buena recepción de la que nosotros vamos alternan... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN
  - ◀ es parte de ◦ **Material de apoyo**
    - 1 Citas:**
      - 7:21 ¶ 62, le hicieron un librito para que el supiera cuales eran sus tareas que... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2
  - ◀ es parte de ◦ **Planificación en la empresa**
    - 1 Citas:**
      - 1:133 ¶ 119, Nosotros hemos podido sacar inclusiones adelante solo por estar ahí. Y... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN
  - ◀ es parte de ◦ **Levantamiento puesto de trabajo**
    - 2 Citas:**
      - 1:117 ¶ 98, Lo que pasa es que hasta ahora nosotros hemos tenido buenas experienci... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:120 ¶ 105, piensa que el levantamiento son al menos dos visitas a la empresa, de... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN
  - ◀ es parte de ◦ **Preparación PeSDI previa al Eca**
    - 2 Citas:**
      - 10:44 p 24, Programa Emplea modalidad OnLine Debido a la pandemia, hemos iniciado... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 11:5 ¶ 12, Antes de la entrada a la Fundación había mandado currículum, había ido... in 11 Texto vídeo institucional página web
  - ◀ es parte de ◦ **Presencia preparador empresa**
    - 6 Citas:**
      - 1:132 ¶ 117 – 118, como la presencia de la fundación es tan constante se hace mucho más f... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:133 ¶ 119, Nosotros hemos podido sacar inclusiones adelante solo por estar ahí. Y... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:29 ¶ 45, Nosotros estamos permanentemente durante un mes con los chiquillos, te... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 3:31 ¶ 47, Eso es lo que distingue a la Fundación que es lo que me han mencionado... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:11 ¶ 40, Bueno la Paula estaba de licencia, antes esta otra señorita. No conocí... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 12:8 p 1, En la actualidad continúa con apoyo semanal, ya que siempre pueden ir... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1
  - ◀ es una propiedad de ◦ **Apoyo constante**
    - 1 Citas:**
      - 3:28 ¶ 44, Hay una cosa que distingue a la Fundación Avanzar que lo he escuchado... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN
  - ◀ es una propiedad de ◦ **Apoyo profesional**
    - 1 Citas:**

1:39 ¶ 35, Entonces, el tema del motivo del apoyo profesional y del seguimiento e... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Seguimiento**

**5 Citas:**

1:32 ¶ 28, En nuestra cultura y en el punto en el que estamos de inclusión, yo di... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:39 ¶ 35, Entonces, el tema del motivo del apoyo profesional y del seguimiento e... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:39 ¶ 65, Bueno, ahí quizás caemos en un tema de recursos y de apoyo; quizá cada... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 4:13 ¶ 59, Si, Paula. Bueno en el caso, del otro niño, el otro niño, también está... in 4\_JEFE\_PESDI 1 / 4:15 ¶ 63, Yo creo que unas dos veces al mes y lo otro, es que si alguno tiene pr... in 4\_JEFE\_PESDI 1

es una ▶ ◦ **Actividades puesto de trabajo**

**4 Citas:**

4:9 ¶ 50, Los demás casi no lo ven. Si lo ven es como de pasada, pero para nosot... in 4\_JEFE\_PESDI 1 / 6:9 ¶ 36, Si, por ejemplo, a PeSDI 1 se le han asignado últimamente unas tareas... in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1 / 6:15 ¶ 49, Entonces, deberíamos o deberían las empresas aprovechar esos potencial... in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1 / 12:4 p 1, Los alumnos se encontraban de vacaciones por lo que las tareas cambia... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

---

◦ **Actividades psicología**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**2 Citas:**

**2:27 ¶ 41 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

No es posible tampoco sin una evaluación porque debemos hacer un perfil, no podemos contratar a alguien porque nos cayó bien. Entonces, hacemos un perfil donde decimos estas son sus habilidades o no. Eso desde mi trabajo psicológico.

**3:16 ¶ 32 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites, también eso es parte de lo que hace Valentina

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ implica ▶ ◦ **Abordaje psicología**

**1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Evaluación para perfil laboral**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**4 Citas:**

**2:26 ¶ 41 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

No es posible tampoco sin una evaluación porque debemos hacer un perfil, no podemos contratar a alguien porque nos cayó bien. Entonces, hacemos un perfil donde decimos estas son sus habilidades o no. Eso desde mi trabajo psicológico

**6:14 ¶ 48 in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1**

Centrarse en sus potencialidades y explotar eso, pues al final de cuenta, más allá de que sea discapacitado, es lo que todos deberíamos hacer.

**7:29 ¶ 84 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

ellos lo evaluaron yo lo que veo que ellos tratan de adecuarlos de acuerdo a la capacidad de cada uno.

**9:2 ¶ 5 in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción**

futuro trabajador experimenta un proceso de evaluación orientado al conocimiento de competencias, habilidades y opción vocacional.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es parte de ▶ ○ **Abordaje psicología**

#### 1 Citas:

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ○ Ajustes puesto de trabajo

#### 1 Grupos:

Actividades EcA

#### 2 Citas:

**2:4 ¶ 15 in 2\_VERÓNICA\_PSI COL\_FUNDACIÓN**

Pero a la vez también tenemos que deremiar a la empresa para que entienda que debe hacer ciertas distinciones, pero no a los derechos si no que en la manera de abordar la inclusión laboral. Tiempos distintos, tiempos de trabajo distintos, permanencia de figuras de apoyo para lograr lo que nosotros queremos que es la autonomía.

**6:15 ¶ 49 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

Entonces, deberíamos o deberían las empresas aprovechar esos potenciales. Por ejemplo, aquí descubrimos, tal vez de una manera humilde, ordenando los muebles, pero está haciendo algo útil que al final de cuentas es lo que usted dice y lo que le decía al principio es que PeSDI 1 recibe un beneficio, pero él tiene que entregar algo a cambio. Entonces él te lo va a entregar en la medida que tú tengas la sapiencia de dónde ponerlo. No todas las personas con esta condición son iguales y tienes que pasar un periodo donde identificas. Dónd. está su potencial, pero el tema me parece que es ponerlo donde ellos se sientan cómodos y donde puedan desarrollarse o desarrollar su potencial.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es parte de ▶ ○ **Actividades preparadora**

#### 5 Citas:

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSI COL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

#### ○ Evaluación semestral empresas

#### 1 Grupos:

Actividades EcA

#### 1 Citas:

**1:143 ¶ 134 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Claro, porque a lo mejor si yo tuviera cinco preparadoras a lo mejor no me pasaba eso. A ver no es algo que nos haya jugado en contra, pero en la evaluación semestral ahí se ve que sí, hubo unos meses en donde estuvieron un poco perdidas (ausentes), pero como está la evaluación está el espacio para decirlo, para generar las confianzas en donde les digo por favor si ven que ha pasado mucho tiempo... díganme y todas las empresas reaccionan super bien.

#### 0 Memos

#### 2 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ○ **Lista de tareas**

#### 1 Citas:

- 3:48 ¶ 75, Generalmente tienen un check list, que nosotros solo dejamos la empres... in  
3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN
- ◀ está asociado con ▶ ◦ **Levantamiento de tareas**
- 1 Citas:**
- 3:46 ¶ 73, A ver, todo esto parte efectivamente en un inicio, con un levantamient... in  
3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN
- 

◦ **Comunicación fluida**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:136 ¶ 123 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El trabajo en conjunto y la comunicación fluida, en donde la empresa me dice oye no sé, po, sabes que en realidad la preparadora laboral no ha suplido muy bien ... ¿y cuánto tiempo llevan en esta situación?... no, como seis meses... y ¿por qué no me lo has dicho? No, es que si la empresa me dice al mes que ella no funciona yo voy hablo con la preparadora y le digo sabes que este cabro necesita más tiempo, pero una empresa que no tiene una comunicación fluida, para no molestarte... Entonces, siempre les digo eso, la clave para la relación entre empresa y fundación es la comunicación fluida y el trabajo en conjunto.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ◦ **Abordaje psicología**

**1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Planificación en la empresa**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:133 ¶ 119 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Nosotros hemos podido sacar inclusiones adelante solo por estar ahí. Y ahí planificamos actividades donde les decimos como actuar. Por ejemplo, si no barre bien tú le puedes decir... y ahí decimos: ¿a ver cuánto lleva este cabro?... va a llevar un año ...ah y todavía no barre bien... y ¿cuánto seguimiento tiene?... una vez por semana ... ah, entonces le vamos a poner tres veces por semana.

**0 Memos**

**2 Códigos:**

es parte de ▶ ◦ **Abordaje psicología**

**1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

es parte de ▶ ◦ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in  
2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este  
acompañamiento también a la gente que está... in  
3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella  
estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A  
ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 /  
7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in  
7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Presencia preparador empresa**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**6 Citas:**

**1:132 ¶ 117 – 118 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

como la presencia de la fundación es tan constante se hace mucho más fácil percibir esas cosas, las chiquillas a veces me dicen... percibo que el equipo esta como quemado porque Juanito se pone nervioso, o habla mucho, o no es muy pulcro... como teníamos un chico que hacia el aseo y nos dimos cuenta que no sabía barrer y eso nos damos cuenta porque el preparador está ahí. Entonces, es más fácil pesquisar situaciones de resistencia en el equipo, de maltrato, de bullying o que el cabro no lo está haciendo bien o que no está cumpliendo los objetivos del cargo y ahí es pura presencia.

**1:133 ¶ 119 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Nosotros hemos podido sacar inclusiones adelante solo por estar ahí. Y ahí planificamos actividades donde les decimos como actuar. Por ejemplo, si no barre bien tú le puedes decir... y ahí decimos: ¿a ver cuánto lleva este cabro?... va a llevar un año ...ah y todavía no barre bien... y ¿cuánto seguimiento tiene?... una vez por semana ... ah, entonces le vamos a poner tres veces por semana.

**3:29 ¶ 45 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Nosotros estamos permanentemente durante un mes con los chiquillos, tengan o no tengan las habilidades. A veces no es necesario, pero sí hacemos acompañamiento de que estamos ahí.

**3:31 ¶ 47 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Eso es lo que distingue a la Fundación que es lo que me han mencionado. Ustedes son la única fundación que efectivamente hoy está presente. Nunca se deja a los chicos, jóvenes sueltos.

**6:11 ¶ 40 in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1**

Bueno la Paula estaba de licencia, antes esta otra señorita. No conocía su nombre, la vi un par de veces, pero con la fundación como tal ha sido limitada mi participación, más que todo con la Paula. En una ocasión vinieron unos directivos, creo, pero nuestra interacción es con Paula

**12:8 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

En la actualidad continúa con apoyo semanal, ya que siempre pueden ir surgiendo conflictos que es necesario ir trabajando.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ► ○ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este

acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella

estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A

ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 /

7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in

7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Levantamiento puesto de trabajo**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**2 Citas:**

**1:117 ¶ 98 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Lo que pasa es que hasta ahora nosotros hemos tenido buenas experiencias en un cien por ciento, porque hemos sido super rígidas con esto. Nosotras no empezamos ninguna inclusión sin hacer el levantamiento del puesto... no es que yo te mando el descriptor, gracias, pero yo también necesito ir a ver el puesto... es que justo ahora estamos con cambios... bueno cuando terminen esos cambios llámame.

### **1:120 ¶ 105 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

piensa que el levantamiento son al menos dos visitas a la empresa, de tener la fecha para hacer un informe. Un levantamiento sí lo hacemos rápido son dos semanas de pega.

#### **0 Memos**

#### **2 Códigos:**

es parte de ▶ ○ **Actividades preparadora**

#### **5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

es parte de ▶ ○ **Abordaje psicología**

#### **1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ○ **Charla previa en la empresa**

Comentario: por Mobile46

*Esta es para el caso de PeSDI 1, sirve de apoyo a su proceso como parte de la descripción y trinagulación de datos.*

#### **1 Grupos:**

Actividades EcA

#### **12 Citas:**

#### **1:113 ¶ 92 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

y nosotros básicamente a través de psicología que ahí hacemos un trabajo en conjunto con las capacitaciones, porque no empezamos un empleo en una empresa sin hacer la charla previa.

#### **1:129 ¶ 114 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Para su equipo directo, pero sí se puede para todos los trabajadores. Tenemos empresas donde con seiscientos trabajadores hemos hecho seis con grupos de cien cada uno, repartidas en dos días, o sea hay empresas que han capacitado a todos sus trabajadores.

#### **2:15 ¶ 26 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

la fundación tiene su programa de charlas, de presentar a la persona o de hablar de discapacidad,

#### **10:10 p 17 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Durante el mes de agosto se realizó una charla en grupo Taisa, empresa que está próxima a contratar un trabajador con discapacidad de nuestra Fundación. La charla se realizó en un ambiente de gran compromiso hacia la inclusión laboral y mucha expectativa por recibir al nuevo trabajador.

#### **10:14 p 18 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Durante el mes de septiembre, profesionales de la Fundación realizaron una charla de sensibilización en Kayser, empresa que a partir de ahora cuenta con una trabajadora con discapacidad intelectual. En la charla, las trabajadoras mostraron su compromiso y entusiasmo por pertenecer a una empresa que promueve la inclusión.

#### **10:15 p 18 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Durante el mes de agosto, el equipo de Fundación Avanzar Juntos realizó las charlas de sensibilización en la empresa Vendomática, donde se ha incorporado un trabajador con discapacidad intelectual. Durante las charlas, se presentó al trabajador y otros temas que tienen por objetivo hacer que la empresa se sienta parte del proyecto de Empleo con Apoyo. Al finalizar el ciclo, todos mostraron su apoyo y compromiso con el tema.

#### **10:18 p 18 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Charla de sensibilización DUOC El día viernes 22 de Diciembre, la sede de Duoc Alameda recibió a los profesionales de Fundación Avanzar para la charla de sensibilización previa al ingreso de un trabajador con discapacidad. Ese día, todo el equipo se mostró muy entusiasmado y sobre todo comprometido con la inclusión.

#### **10:19 p 19 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Charla de sensibilización en la empresa BMW El día viernes 22 de diciembre, los profesionales de Fundación Avanzar realizaron la charla de sensibilización en la empresa BMW (sucursal Bilbao), quienes están próximos a recibir a Esteban Cid, un joven con síndrome de Down que pasará a ser parte del equipo de Servicio al Cliente. Todos sus compañeros están muy ansiosos de que Esteban llegue por lo que durante la charla manifestaron mucho interés en saber más sobre la discapacidad y la inclusión laboral.

#### **10:22 p 19 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

La empresa Conpax recibió durante la mañana del lunes 6 de noviembre a los profesionales de Fundación Avanzar Los exponentes realizaron una sensibilización en torno al tema de la discapacidad, como un paso previo a la llegada de un colaborador con discapacidad. La actividad tuvo una gran convocatoria y desde la empresa hicieron un llamado al respeto, la inclusión y el apoyo para esta nueva etapa.

#### **10:28 p 20 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Charla de sensibilización Durante el mes de mayo, la empresa Oppici recibió a los profesionales de Fundación Avanzar Juntos para realizar la charla de sensibilización debido a que están próximos a recibir a Felipe, un trabajador con discapacidad que se incorpora al departamento de Bodega y despacho. Durante la charla, todos los trabajadores participaron activamente y demostraron su interés y compromiso por la inclusión laboral.

#### **10:31 pp 21 – 22 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

La empresa “Imagen” recibe a los profesionales de Fundación Avanzar El día viernes 23 de febrero, la empresa “Imagen”, encargada del mantenimiento de BHP Billiton, recibió a los profesionales de Fundación Avanzar debido a que en marzo se incorporará un colaborador con discapacidad. Martín asumirá labores de apoyo en esta área en las oficinas de BHP, siendo el orden y la limpieza un aspecto muy importante para la empresa.

#### **10:39 p 23 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Charla de sensibilización para IMEGA VENTUS Nuestra Directora Ejecutiva, Valentina Contreras, realizó una charla de sensibilización a nuestros colaboradores de IMEGA VENTUS y a todos los trabajadores, quienes ya están listos para comenzar su primer proceso de inclusión.

### **0 Memos**

#### **2 Códigos:**

◀ es una propiedad de ◦ **Charlas: contenido**

##### **5 Citas:**

2:38 ¶ 62, Charlas en general, presentación del modo de trabajo, de hablar sobre... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:36 ¶ 60, Sensibilización constante, eso es lo que hace la Fundación. En el fond... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 4:11 ¶ 51, se le pidió ayuda a la Fundación Avanzar. Entonces, qué hicieron ellos... in 4\_JEFE\_PESDI 1 / 5:3 ¶ 33, Es que no recuerdo mucho, pero que había que tratarlo con normalidad,... in 5\_COMPañERA\_PESDI 2 / 10:9 p 9, 276 × 55 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

◀ es parte de ◦ **Preparar empresa completa**

##### **2 Citas:**

4:28 ¶ 98, así como prepararon a mi equipo, deberían preparar a la sede completa. in 4\_JEFE\_PESDI 1 / 4:29 ¶ 102, nos dimos cuenta de que era importante que los demás supieran que anda... in 4\_JEFE\_PESDI 1

---

### ◦ **Reuniones empresa**

#### **1 Grupos:**

Actividades EcA

#### 4 Citas:

##### 1:96 ¶ 82 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Pero, es súper importante que ellos resuelvan dudas, que tengan un espacio para conversar, también, de cómo ha sido el proceso, de las dificultades que han tenido. Como diría yo, creo que hasta ahora le hemos dado mucha cabida. Tenemos mucha presencia en la empresa a través de la capacitación y de estas reuniones, ¿cómo? se pretende hablarnos más y ¿qué más vas a hacer? Si en el fondo ellos tienen que vivir el proceso también.

##### 1:127 ¶ 110 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Bueno, ahí, además de las capacitaciones nosotros tratamos de darles periódicamente estos espacios donde puedan conversar, y ahí lo lidera la Vero que desde la psicología trata de ir encausando un poco que los compañeros sepan, al menos, que están siendo escuchados.

##### 6:4 ¶ 13 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

Ahí, incluso en la reunión hemos conversado con los mismos consejos que nos han servido para filtrar lo que él es bueno y que al final de cuentas lo importante es que él se sienta útil y que lo que él haga es útil para todos al final. También hay una simbiosis ahí.

##### 7:28 ¶ 80 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

No, ellos este año van a hacer unos encuentros entre ellos, entre los que están trabajando; van a hacer unos horarios en las tardes para que ellos expresen sus experiencias. PeSDI 2 ha ido a más reuniones que yo, él se ha reunido con sus compañeros, con las psicólogas, con las trabajadoras sociales.

#### 0 Memos

#### 2 Códigos:

◀ es parte de ◦ **Orientar**

##### 1 Citas:

1:41 ¶ 35, De la presencia de un profesional que pueda orientar estas dudas que s... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

es parte de ▶ ◦ **Abordaje psicología**

##### 1 Citas:

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ◦ Apoyo profesional

##### 1 Grupos:

Actividades EcA

##### 1 Citas:

##### 1:39 ¶ 35 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Entonces, el tema del motivo del apoyo profesional y del seguimiento es tremendamente importante.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es una propiedad de ▶ ◦ **Actividades preparadora**

##### 5 Citas:

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

#### ◦ Regulación compañeros

##### 1 Grupos:



Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:37 ¶ 32 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, muchas veces son los compañeros los que necesitan esta regulación.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Dificultades compañeros**

**3 Citas:**

1:33 ¶ 29, Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que pre... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:19 ¶ 32, Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

---

◦ **Capacitación resuelve**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:92 ¶ 80 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Mira, yo ahí te diría que nuestra mayor herramienta... para responder a las demandas las hemos resuelto a través de la capacitación.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Capacitación responde**

**1 Citas:**

1:94 ¶ 81, Para mí, la vía más directa de responder a los requerimientos de la em... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Taller otros discapacidad**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**8:56 ¶ 35 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

La fase ventajista en esa fase fue muy importante después de este taller, conocer otras personas, porque a veces me dice mamá, hay personas con discapacidades distintas y quizás más fuerte, que más fuertes. Yo le digo bueno, sí, pero eso es importante verlo. Y sabe éste y tratar de ayudar, tratar de ayudar.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Abordaje psicología**

**1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Comunicación: Acuerdos**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**7:32 ¶ 68 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Darmelis: La comunicación, porque yo recibo mira, mira paso esto o aquello. Mira qué te parece lo que hacemos con PeSDI 2 tal cosa; porque el empezó limpiando la escalera. Entonces, nosotros ya

hablamos dicen y hemos visto que PeSDI 2 es responsable y que te parece si lo ponemos a hacer otra cosa.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es una propiedad de ▶ ○ **Comunicación preparadora - flia**

#### 3 Citas:

7:12 ¶ 78, Claro, cuando tiene algo que comunicarme, sino yo le escribo. No, me d... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:26 ¶ 68, La comunicación, porque yo recibo mira, mira paso esto o aquello. Mira... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:27 ¶ 70, Si, primero se lo comunican a PeSDI 2 y después ella me llama y dice mira... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

#### ○ **Actividades puesto de trabajo**

#### 1 Grupos:

Actividades Eca

#### 4 Citas:

#### 4:9 ¶ 50 in 4\_JEFE\_PESDI 1

Los demás casi no lo ven. Si lo ven es como de pasada, pero para nosotros es parte de nuestro equipo, se empezó a frustrar, ya no hallaba cómo hacerlo, cómo mandarlo porque no hacía caso, porque le costaba. Lo mandábamos a trabajos que él no podía hacer porque yo te digo, se nos complicó.

#### 6:9 ¶ 36 in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1

Si, por ejemplo, a PeSDI 1 se le han asignado últimamente unas tareas muy específicas y él es súper cabal en el cumplimiento, por ejemplo, los chiquillos desordenan los muebles... y esto se ha visto gracias a la guía de Pablo pues que le ha capacitado en ese respecto. Ellos son súper buenos para el orden, entonces vamos a aprovechar todas las mañanas PeSDI 1 llega y acomodan sus muebles y eso queda como estaba al día siguiente, como una fotografía. Por ejemplo, usa el plumero para sacudir, todos los días sacude. Tal vez hay días en que se descarrila y no lo hace como siempre lo hace. Entonces ahí le ordena, oye PeSDI 1 hay que pasar de nuevo por aquí, aunque no hay ningún problema.

#### 6:15 ¶ 49 in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1

Entonces, deberíamos o deberían las empresas aprovechar esos potenciales. Por ejemplo, aquí descubrimos, tal vez de una manera humilde, ordenando los muebles, pero está haciendo algo útil que al final de cuentas es lo que usted dice y lo que le decía al principio es que PeSDI 1 recibe un beneficio, pero él tiene que entregar algo a cambio. Entonces él te lo va a entregar en la medida que tú tengas la sapiencia de dónde ponerlo. No todas las personas con esta condición son iguales y tienes que pasar un periodo donde identificas. Dónd. está su potencial, pero el tema me parece que es ponerlo donde ellos se sientan cómodos y donde puedan desarrollarse o desarrollar su potencial.

#### 12:4 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

Los alumnos se encontraban de vacaciones por lo que las tareas cambiarían una vez iniciara el periodo de clases, por lo que fue más difícil, cambiar la estructura de la rutina en solo 2 meses. Aún así PeSDI 1 logra seguir con el ritmo de trabajo, es clave la repetición y lo repetitiva que sea la tarea para lograr una mejor adherencia y así obtener un desempeño adecuado.

#### 0 Memos

#### 2 Códigos:

◀ es una ○ **Actividades preparadora**

#### 5 Citas:

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 /

7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

◀ está asociado con ▶ ◦ **Revisar tareas**

**1 Citas:**

3:44 ¶ 71, Volvemos a revisar las tareas donde vemos alguna estrategia que sea fa... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

---

◦ **Asesoría**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**9:4 ¶ 7 in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción**

Este programa contempla la asesoría de todo el proceso de inserción, es decir, se realiza la sensibilización de la empresa que contratará a la PcD, el análisis del puesto de trabajo, el acompañamiento del trabajador tanto en su etapa inicial como posterior a ella y durante todo el tiempo que éste permanezca en la empresa, la asesoría al grupo familiar y la prestación de cualquier asesoría que necesite la empresa en función del cumplimiento de todo lo necesario para llevar a cabo una inserción óptima.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ◦ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

◦ **Talleres padres**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**1:7 ¶ 12 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Claro, entonces implementamos unos talleres, son todos los meses y eso está todo a cargo de la Vero

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Encuentro familias**

**3 Citas:**

10:8 p 9, 214 × 61 in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:38 p 23, Encuentro mensual de familias ¡Comenzamos los encuentros de padres y... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:43 p 24, Encuentro Mensual de Familias - Virtual En la actualidad, resulta más... in 10 Pagina web Fundación Avanzar

---

◦ **Encuentro familias**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**3 Citas:**

**10:8 p 9, 214 × 61 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

## Contenido



### 10:38 p 23 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

Encuentro mensual de familias ¡Comenzamos los encuentros de padres y madres de nuestros usuarios!

Dinamizado por Verónica Bueno, psicóloga de Fundación Avanzar, padres, madres y tutores de los jóvenes con discapacidad, se reunieron y conversaron en torno a distintas temáticas, cuyo objetivo es siempre apoyarlos en el proceso de inclusión de sus hijos.

### 10:43 p 24 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

Encuentro Mensual de Familias - Virtual En la actualidad, resulta más importante que nunca mantener el contacto con las familias y generar espacios de conversación e intercambio de experiencias, por lo que los encuentros mensuales de familias se siguen realizando de manera virtual, con una gran participación por parte de los padres y madres de nuestros usuarios.

## 0 Memos

### 2 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ◦ **Reunión de padres**

#### 1 Citas:

1:5 ¶ 12, El tema de los papas lo teníamos hace mucho tiempo como asignatura pen... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Talleres padres**

#### 1 Citas:

1:7 ¶ 12, Claro, entonces implementamos unos talleres, son todos los meses y eso... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

## ◦ Reunión de padres

### 1 Grupos:

Actividades EcA

### 1 Citas:

1:5 ¶ 12 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

El tema de los papas lo teníamos hace mucho tiempo como asignatura pendiente para que tuvieran un espacio para reunirse, para conversar.

## 0 Memos

### 1 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ◦ **Encuentro familias**

#### 3 Citas:

10:8 p 9, 214 × 61 in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:38 p 23, Encuentro mensual de familias ¡Comenzamos los encuentros de padres y... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:43 p 24, Encuentro Mensual de Familias - Virtual En la actualidad, resulta más... in 10 Pagina web Fundación Avanzar

---

## ◦ Comunicación preparadora - flia

### 1 Grupos:

Actividades EcA

### 3 Citas:

7:12 ¶ 78 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

Claro, cuando tiene algo que comunicarme, sino yo le escribo. No, me dice todo está bien, bueno si no me llama yo asumo que todo está bien si lo veo contento. Trato de no hacer mucho ruido, porque hay cosas que tendrá que resolver en el camino.

### 7:26 ¶ 68 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

La comunicación, porque yo recibo mira, mira paso esto o aquello. Mira qué te parece lo que hacemos con PeSDI 2 tal cosa; porque el empezó limpiando la escalera. Entonces, nosotros ya hablamos dicen y hemos visto que PeSDI 2 es responsable y que te parece si lo ponemos a hacer otra cosa.

### 7:27 ¶ 70 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

Si, primero se lo comunican a PeSDI 2 y después ella me llama y dice mira sabes que hable con PeSDI 2 tal cosa y ahí yo empiezo a preguntarle. Yo sé por donde tengo que ir y él va de a poco soltando

#### 0 Memos

#### 2 Códigos:

◀ es una propiedad de ◦ **Comunicación: Acuerdos**

##### 1 Citas:

7:32 ¶ 68, Darmelis: La comunicación, porque yo recibo mira, mira paso esto o a... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

◀ está asociado con ▶ ◦ **Actividades preparadora**

##### 5 Citas:

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

#### ◦ psicología en la empresa

##### 1 Grupos:

Actividades EcA

##### 1 Citas:

#### 5:13 ¶ 61 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2

En la empresa me gustaría que pusieran algo psicológico de vez en cuando porque no todos los días vamos a estar felices porque también pueden tener problemas como todos los demás

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es parte de ▶ ◦ **Abordaje psicología**

##### 1 Citas:

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ◦ Inducción

##### 1 Grupos:

Actividades EcA

##### 1 Citas:

#### 4:21 ¶ 87 in 4\_JEFE\_PESDI 1

Yo pienso que las claves son lo que aprendimos aca, que tiene que haber una inducción para nosotros, de qué personas van a venir a trabajar con nosotros y qué problemas tienen. Yo creo que esa es la clave. Si llega una persona que mira a una persona que anda en silla de ruedas y te dicen oye va a trabajar contigo voy a tener muchos, muchos problemas, porque no entiendo lo que él puede o no puede hacer. No sé un montón de cosas, por eso creo que el trabajador que va a trabajar debe entender él, yo creo que es la clave. Yo debo entender el problema que tiene y no yo con el tiempo darme cuenta.

#### 0 Memos

## 1 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ◦ **Formación compañeros**

### 1 Citas:

1:43 ¶ 38, Entonces, tú ves todavía tanto desconocimiento y tanta... que están tan... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

## ◦ Abordaje psicología

### 1 Grupos:

Actividades EcA

### 1 Citas:

1:3 ¶ 10 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más desde la psicología con los chiquillos y con los padres.

## 0 Memos

## 11 Códigos:

◀ implica ▶ ◦ **Actividades psicología**

### 2 Citas:

2:27 ¶ 41, No es posible tampoco sin una evaluación porque debemos hacer un perf... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:16 ¶ 32, Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites, también e... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

◀ es parte de ◦ **Planificación en la empresa**

### 1 Citas:

1:133 ¶ 119, Nosotros hemos podido sacar inclusiones adelante solo por estar ahí. Y... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ es parte de ◦ **Levantamiento puesto de trabajo**

### 2 Citas:

1:117 ¶ 98, Lo que pasa es que hasta ahora nosotros hemos tenido buenas experienci... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:120 ¶ 105, piensa que el levantamiento son al menos dos visitas a la empresa, de... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ es parte de ◦ **Preparación PeSDI previa al EcA**

### 2 Citas:

10:44 p 24, Programa Emplea modalidad OnLine Debido a la pandemia, hemos iniciado... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 11:5 ¶ 12, Antes de la entrada a la Fundación había mandado currículum, había ido... in 11 Texto vídeo institucional página web

◀ es parte de ◦ **psicología en la empresa**

### 1 Citas:

5:13 ¶ 61, En la empresa me gustaría que pusieran algo psicológico de vez en cuan... in 5\_COMPAÑERA\_PESDI 2

◀ es parte de ◦ **Reuniones empresa**

### 4 Citas:

1:96 ¶ 82, Pero, es súper importante que ellos resuelvan dudas, que tengan un esp... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:127 ¶ 110, Bueno, ahí, además de las capacitaciones nosotros tratamos de darles p... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 6:4 ¶ 13, Ahí, incluso en la reunión hemos conversado con los mismos consejos qu... in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1 / 7:28 ¶ 80, No, ellos este año van a hacer unos encuentros entre ellos, entre los... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

◀ es parte de ◦ **Comunicación fluida**

### 1 Citas:

1:136 ¶ 123, El trabajo en conjunto y la comunicación fluida, en donde la empresa m... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Seguimiento**

### 5 Citas:

1:32 ¶ 28, En nuestra cultura y en el punto en el que estamos de inclusión, yo di... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:39 ¶ 35, Entonces, el tema del motivo del apoyo profesional y del seguimiento e... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:39 ¶ 65, Bueno, ahí quizás caemos en un tema de recursos y de apoyo; quizá cada... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 4:13 ¶ 59, Si, Paula. Bueno en el caso, del otro niño, el otro niño, también está... in 4\_JEFE\_PESDI 1 / 4:15 ¶ 63, Yo creo que unas dos veces al mes y lo otro, es que si alguno tiene pr... in 4\_JEFE\_PESDI 1

◀ está asociado con ▶ ◦ **Talleres personalizados empresas**

**1 Citas:**

12:7 p 1, realizaron talleres personalizados junto con la psicóloga de la funda... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

◀ está asociado con ▶ ◦ **Taller otros discapacidad**

**1 Citas:**

8:56 ¶ 35, La fase ventajista en esa fase fue muy importante después de este tall... in 8\_MAMÁ\_PESDI 1

◀ es parte de ◦ **Evaluación para perfil laboral**

**4 Citas:**

2:26 ¶ 41, No es posible tampoco sin una evaluación porque debemos hacer un perf... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 6:14 ¶ 48, Centrarse en sus potencialidades y explotar eso, pues al final de cuen... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:29 ¶ 84, ellos lo evaluaron yo lo que veo que ellos tratan de adecuarlos de acu... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 9:2 ¶ 5, futuro trabajador experimenta un proceso de evaluación orientado al co... in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción

---

◦ **charlas refuerzo**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**2 Citas:**

**4:12 ¶ 55 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

De todas maneras, llegó un tiempo en que nuevamente la gente necesita reforzar este tema. Nuevamente empezó a caer en lo mismo. En el que no me hace caso, como que se le empezó a olvidar de que él tenía un problema. Como que la gente lo que yo logro, incluso ayer no mas ayer hubo un tema de la gente como que empieza, lo empieza a comparar con una persona con todas sus capacidades y se le olvida de el que tiene limitaciones. Por ejemplo, ayer es que PeSDI 1 no hace esto, es que Jordan no hace caso. Entonces yo dije, wow, llevamos dos reforzamientos, los reforzamientos sirven bastante, remuevan de nuevo el asunto

**10:42 p 24 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Charla de sensibilización en Caja Los Andes - Virtual El equipo de profesionales de Fundación Avanzar realizó una nueva charla de sensibilización, esta vez en Caja Compensación Los Andes, quienes si bien tienen mucha experiencia en la inclusión de personas con discapacidad, siempre están preocupados de seguir capacitándose para responder de la mejor manera a este desafío.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es una propiedad de ▶ ◦ **Charlas nuevo personal**

**3 Citas:**

2:34 ¶ 54, saber hacer charlas porque hay equipos que van rotando. Por ejemplo, e... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 10:37 pp 22 – 23, Inclusión laboral en PROSUDUna nueva charla se realizó en la empresa P... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:41 p 23, Charla de sensibilización en BMW Una vez más estuvimos junto a nuestr... in 10 Pagina web Fundación Avanzar

---

◦ **Talleres personalizados empresas**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**12:7 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

realizaron talleres personalizados junto con la psicóloga de la fundación con el fin de fomentar un mayor conocimiento del área y así lograr una inclusión real dentro de la institución.

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Abordaje psicología**

**1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Dificultades compañeros**

**3 Citas:**

1:33 ¶ 29, Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que pre... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:19 ¶ 32, Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

---

◦ **Lista de tareas**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**3:48 ¶ 75 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Generalmente tienen un check list, que nosotros solo dejamos la empresa y ellos, dependiendo del caso que sea, hay algunos que no lo necesitan, pero hay otros que sí necesitan ver una hoja y tener un registro de todas sus tareas y que las van chequeando.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Evaluación semestral empresas**

**1 Citas:**

1:143 ¶ 134, Claro, porque a lo mejor si yo tuviera cinco preparadoras a lo mejor n... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Seguimiento**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**5 Citas:**

**1:32 ¶ 28 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

En nuestra cultura y en el punto en el que estamos de inclusión, yo diría que lo más que no puede faltar, bajo ningún punto de vista, es el seguimiento y la presencia de apoyos para el trabajador y para los compañeros.

**1:39 ¶ 35 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, el tema del motivo del apoyo profesional y del seguimiento es tremendamente importante.

**3:39 ¶ 65 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Bueno, ahí quizás caemos en un tema de recursos y de apoyo; quizá cada cierto tiempo, No solamente cuando sea necesario. Que cada cierto tiempo se dé esta sensibilización o en ver en qué estamos, pero ahí ya entramos al tema de recursos.

**4:13 ¶ 59 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Si, Paula. Bueno en el caso, del otro niño, el otro niño, también está en una fundación. Pero a él lo abandonaron, no es como esta fundación, que hace un seguimiento, no sé por cuánto tiempo, pero está constantemente pendiente de PeSDI 1. El otro niño no, ingresó aquí y se acabó todo.



#### 4:15 ¶ 63 in 4\_JEFE\_PESDI 1

Yo creo que unas dos veces al mes y lo otro, es que si alguno tiene problema o llama en este sentido a Paula vienen casi de inmediato. Tenemos harto apoyo en ese sentido, sí hay una buena comunicación y mucho apoyo de verdad.

#### 0 Memos

#### 2 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ◦ **Abordaje psicología**

##### 1 Citas:

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Actividades preparadora**

##### 5 Citas:

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

#### ◦ Preparar empresa completa

##### 1 Grupos:

Actividades EcA

##### 2 Citas:

#### 4:28 ¶ 98 in 4\_JEFE\_PESDI 1

así como prepararon a mi equipo, deberían preparar a la sede completa.

#### 4:29 ¶ 102 in 4\_JEFE\_PESDI 1

nos dimos cuenta de que era importante que los demás supieran que anda gente de inclusión, que tiene ética.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es parte de ▶ ◦ **Charla previa en la empresa**

Comentario: por Mobile46

*Esta es para el caso de PeSDI 1, sirve de apoyo a su proceso como parte de la descripción y triangulación de datos.*

##### 12 Citas:

1:113 ¶ 92, y nosotros básicamente a través de psicología que ahí hacemos un traba... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:129 ¶ 114, Para su equipo directo, pero sí se puede para todos los trabajadores.... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN /

2:15 ¶ 26, la fundación tiene su programa de charlas, de presentar a la persona o... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 10:10 p 17, Durante el mes de agosto se realizó una charla en grupo Taisa, empresa... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:14 p 18,

Durante el mes de septiembre, profesionales de la Fundación realizaron... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:15 p 18, Durante el mes de agosto, el equipo de Fundación Avanzar Juntos realiz... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:18 p 18, Charla de sensibilización DUOC El día viernes 22 de Diciembre, la sed... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:19 p 19, Charla de sensibilización en la empresa BMW El día viernes 22 de dici... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:22 p 19, La empresa Conpax recibió durante la mañana del lunes 6 de noviembre a... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:28 p 20, Charla de sensibilización Durante el mes de mayo, la empresa Oppici r... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 10:31 pp 21 – 22, La empresa “Imagen” recibe a los profesionales de Fundación Avanzar E... in 10 Pagina web

○ **Material de apoyo**

**1 Grupos:**

Actividades EcA

**1 Citas:**

**7:21 ¶ 62 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

le hicieron un librito para que el supiera cuales eran sus tareas que todavía lo tiene, adonde tenía que esperar el autobús porque tenía un bus de acercamiento

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ○ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este

acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella

estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A

ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 /

7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in

7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Ajuste de sueldo**

**2 Grupos:**

Actividades EcA / Empleo

**1 Citas:**

**1:151 ¶ 150 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Algunos les han ido subiendo el sueldo donde les pedimos a la empresa que les pague lo mismo que le paga a otro empleado que tiene el mismo cargo. Las diferencias se producen cuando están en jornadas diferentes, la mayoría de nuestros usuarios esta media jornada, pero ahí les decimos: no sé cuánto gana un estafeta ... el sueldo mínimo por jornada completa, y le digo ah, pero por media jornada no le partas el sueldo por la mitad porque él tiene el mismo gasto que el otro por venir todos los días y también por romper un poco la barrera psicológica del sueldo mínimo. Entonces, ahí les pedimos que les arreglen un poco las condiciones para que les quede plata, porque si tú piensas el mínimo partido por la mitad son ciento cinco lucas liquidas o ciento diez, si a eso le restas treinta lucas de locomoción es muy vulnerable el sueldo, entonces le pedimos que gane desde lo que ganaría otra persona en su cargo. Y donde es más fácil es en empresas donde nadie gana el sueldo mínimo entonces ahí les ofrecen más, en cambio en otras empresas donde todos ganan el mínimo, o sea la mayoría de la gente ahí, es más difícil llegar a ese acuerdo. Entonces, les decimos, ya, el sueldo mínimo por la mitad a eso ponle un bono para arreglárselas un poco.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es una ▶ ○ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este

acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella

estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A

ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 /

7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in

7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Preparación PeSDI previa al EcA**

**2 Grupos:**

Actividades EcA / Fases EcA

**2 Citas:**

**10:44 p 24 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Programa Emplea modalidad OnLine Debido a la pandemia, hemos iniciado nuestro programa “Emplea” dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, de manera virtual, a través de talleres mediante los cuales nuestros usuarios se preparan para el entorno laboral, trabajando aspectos como la autonomía, autodeterminación y todas aquellas habilidades necesarias para esta nueva etapa.

**11:5 ¶ 12 in 11 Texto vídeo institucional página web**

Antes de la entrada a la Fundación había mandado currículum, había ido a entrevistas, no me había resultado. No sabía hacer muchos trámites y ahora sé más, he aprendido a hacer más trámites, he podido hacerlo.

**0 Memos**

**3 Códigos:**

es parte de ▶ ○ **Abordaje psicología**

**1 Citas:**

1:3 ¶ 10, empezamos a ver muy gráficamente la necesidad de hacer un abordaje más... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

es parte de ▶ ○ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 /

7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

◀ está asociado con ▶ ○ **Fases EcA**

**3 Citas:**

8:55 ¶ 35, hay distintas fases aquí en la Fundación, antes de que haya ingresado... in

8\_MAMÁ\_PESDI 1 / 11:3 ¶ 10, En este caso del equipo profesional, el cual está compuesto por distin... in 11 Texto vídeo institucional página web / 11:7 ¶ 14 – 15, De inmediato la misma Valentina se hizo cargo de levantar el puesto,... in 11 Texto vídeo institucional página web

---

○ **Apoyo constante**

**2 Grupos:**

Actividades EcA / Fundación

**1 Citas:**

**3:28 ¶ 44 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Hay una cosa que distingue a la Fundación Avanzar que lo he escuchado en la empresa que tiene que ver con este apoyo que se hace a los chicos constante en un inicio.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es una propiedad de ▶ ○ **Actividades preparadora**

**5 Citas:**

2:28 ¶ 42, Ahora, en la parte laboral no puede faltar el trabajo previo del prepa... in

2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 3:30 ¶ 46, Un poco también hacer este acompañamiento también a la gente que está... in

3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 6:12 ¶ 42, Si, la Paula e incluso ella estaba de licencia y mandaba textos esto. in 6\_COMPañERO\_PESDI 1 / 7:20 ¶ 62, A ellos le asignan una tutora, esa tutora lo lleva el primer día ella... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2 / 7:25 ¶ 64, A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo, a que el co... in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

---

○ **Equipo heterogéneo**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

**1:80 ¶ 72 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Ya, a nivel de empresa, lo que hablábamos antes, el tema del aporte que son desde el punto de vista de lo social, ya dentro de una empresa de aportar en esta configuración de equipo más heterogéneo, ya la empresa se auto percibe como la empresa más justa, cambia mucho como la percepción interna de la empresa, ya es a nivel...

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Generacional**

**1 Citas:**

1:65 ¶ 57, Pero sí hemos visto que es una generación mucho más individualista y e... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ es parte de ○ **Equipo flexible**

**3 Citas:**

1:20 ¶ 23, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible, in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:23 ¶ 23, pero si no hay una flexibilidad del equipo para entender que los chiqu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:27 ¶ 24, equipos de trabajo permeables y flexibles. in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **Equipo no apto**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

**2:44 ¶ 32 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a trabajar con esa persona. Insisto no es porque no quieran, sino que tiene que ver con las condiciones laborales de las empresas.

**0 Memos**

**5 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Compañeros excluyen**

**1 Citas:**

3:17 ¶ 32, Y ellos se empiezan a agotar y ya no lo pescan, lo excluyen de ciertas... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ○ **Dificultades compañeros**

**3 Citas:**

1:33 ¶ 29, Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que pre... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:19 ¶ 32, Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

◀ está asociado con ▶ ○ **Aislar**

**1 Citas:**

4:20 ¶ 85, Yo te diría que un 10 por ciento. Lo aíslan. in 4\_JEFE\_PESDI 1

◀ está asociado con ▶ ○ **Conocimiento discapacidad**

**1 Citas:**

12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12  
Relato proceso inclusion PeSDI 1

◀ es causa de ◦ **Equipo resistente**

**4 Citas:**

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Cuestionar apoyos**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

**1:109 ¶ 89 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

muchas veces nos cuestionan mucho los apoyos, que por qué Juanito se va antes, que por qué la jefa tiene que tener con la más condescendencia; no se trata de condescendencia se trata de reconocer la necesidad de apoyo del otro.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ◦ **Equipo resistente**

**4 Citas:**

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Dejar de cuestionar apoyos**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

**1:110 ¶ 89 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Cuando la gente deja de cuestionar esa necesidad de apoyo es una transformación muy linda que se vive.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es una propiedad de ▶ ◦ **Equipo flexible**

**3 Citas:**

1:20 ¶ 23, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible, in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:23 ¶ 23, pero si no hay una flexibilidad del equipo para entender que los chiqu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:27 ¶ 24, equipos de trabajo permeables y flexibles. in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Aislar**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

#### 4:20 ¶ 85 in 4\_JEFE\_PESDI 1

Yo te diría que un 10 por ciento. Lo aíslan.

#### 0 Memos

#### 2 Códigos:

es una propiedad de ▶ ○ **Equipo resistente**

#### 4 Citas:

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo no apto**

#### 1 Citas:

2:44 ¶ 32, equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a tra... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

---

#### ○ Rechazo

#### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

#### 1 Citas:

#### 4:14 ¶ 63 in 4\_JEFE\_PESDI 1

lo que yo no entiendo, que es lo que me pasó ayer, por qué la gente cada cierto tiempo vuelve se me ocurre a mí como un rechazo. Se me ocurre que empiezan, así como ya criticar nuevamente a PeSDI 1, como que andan preocupados de él.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo resistente**

#### 4 Citas:

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ○ Cambio compromiso/disposición

#### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

#### 1 Citas:

#### 1:118 ¶ 103 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Yo diría que lo que más se puede mejorar, pero que es un trabajo a largo plazo, es el tema del compromiso y la disposición y no sé tampoco sí se pueda mejorar eso en un equipo cuando tú tienes a alguien que no está dispuesto a aceptar esa diversidad, es muy difícil cambiar eso, pero al menos que exista la disposición.

#### 0 Memos

#### 1 Códigos:

es parte de ▶ ○ **Equipo resistente**

#### 4 Citas:

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN /

1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **Equipo flexible**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**3 Citas:**

**1:20 ¶ 23 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible,

**1:23 ¶ 23 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

pero si no hay una flexibilidad del equipo para entender que los chiquillos requieren apoyo, requieren su ritmo, de que el objetivo no es que ellos hagan lo mismo que otro compañero de pega, sino que, sino que cumpla con su rol.

**1:27 ¶ 24 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

equipos de trabajo permeables y flexibles.

**0 Memos**

**4 Códigos:**

◀ es parte de ○ **Compañeros**

**1 Citas:**

7:6 ¶ 34, Si ellos no están abiertos, si sus compañeros de trabajo están abierto... in  
7\_MAMÁ\_PESDI 2

◀ es una propiedad de ○ **Dejar de cuestionar apoyos**

**1 Citas:**

1:110 ¶ 89, Cuando la gente deja de cuestionar esa necesidad de apoyo es una trans... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ es parte de ○ **Paciencia**

**3 Citas:**

1:68 ¶ 58, Entonces, son ellos los que tienen que tener más paciencia, son ellos... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 5:12 ¶ 57, En el trabajo y también fuera de...  
yo creo que entender a las persona... in 5\_COMPañERA\_PESDI 2 / 8:48 ¶ 30, Entonces,  
la paciencia que han tenido ha sido la del santo Job. De ver... in 8\_MAMÁ\_PESDI 1

es parte de ▶ ○ **Equipo heterogéneo**

**1 Citas:**

1:80 ¶ 72, Ya, a nivel de empresa, lo que hablábamos antes, el tema del aporte qu... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **Equipo resistente**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**4 Citas:**

**1:17 ¶ 21 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

que el equipo es muy resistente

**1:26 ¶ 23 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al final es tremendamente complicado.

**1:61 ¶ 55 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en los equipos directos, ya que se debe a varios factores, es que también tenemos un tema como cultural que nos cruza mucho que este tema de los celos, la gente más joven.

**1:125 ¶ 108 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo que más genera choques es la resistencia de los equipos, cuando tú escuchas un compañero que dice ...no, para mí este niño

deberían estar en la casa tejiendo a crochet, pero el jefe dijo que había que...si al final todo se traduce y converge en las personas.

## 0 Memos

### 10 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ◦ **Individualismo**

#### 1 Citas:

1:66 ¶ 57, El individualismo te atornilla, se ve al revés porque vas a tener un c... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Rechazo**

#### 1 Citas:

4:14 ¶ 63, lo que yo no entiendo, que es lo que me pasó ayer, por qué la gente ca... in 4\_JEFE\_PESDI 1

◀ está asociado con ▶ ◦ **Celos**

#### 1 Citas:

1:62 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Compañeros agotados**

#### 1 Citas:

3:18 ¶ 32, Yo creo que existe un poco, se empiezan a agotar porque obviamente que... in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Condiciones laborales equipos**

#### 3 Citas:

2:18 ¶ 32, En general ha sido supertrabajosa, pero en general con superbuenos res... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 2:19 ¶ 26, Entonces, después llegan a equipos que están desgastados o que están m... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN / 4:16 ¶ 67, Lo otro que tenemos nosotros, que puede ser eso, nosotros trabajamos m... in 4\_JEFE\_PESDI 1

◀ es parte de ◦ **Cuestionar apoyos**

#### 1 Citas:

1:109 ¶ 89, muchas veces nos cuestionan mucho los apoyos, que por qué Juanito se v... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ es una propiedad de ◦ **Aislar**

#### 1 Citas:

4:20 ¶ 85, Yo te diría que un 10 por ciento. Lo aíslan. in 4\_JEFE\_PESDI 1

◀ está asociado con ▶ ◦ **Conocimiento discapacidad**

#### 1 Citas:

12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

◀ es parte de ◦ **Cambio compromiso/disposición**

#### 1 Citas:

1:118 ¶ 103, Yo diría que lo que más se puede mejorar, pero que es un trabajo a lar... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

es causa de ▶ ◦ **Equipo no apto**

#### 1 Citas:

2:44 ¶ 32, equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a tra... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

---

◦ **Compañeros excluyen**

#### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

#### 1 Citas:

3:17 ¶ 32 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Y ellos se empiezan a agotar y ya no lo pescan, lo excluyen de ciertas cosas.



## 0 Memos

### 1 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo no apto**

#### 1 Citas:

2:44 ¶ 32, equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a tra... in  
2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

---

## ○ **Compañeros**

### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

#### 1 Citas:

7:6 ¶ 34 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2

Si ellos no están abiertos, si sus compañeros de trabajo están abiertos a aceptarles como son.

## 0 Memos

### 1 Códigos:

es parte de ▶ ○ **Equipo flexible**

#### 3 Citas:

1:20 ¶ 23, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible, in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:23 ¶ 23, pero si no hay una flexibilidad del  
equipo para entender que los chiqu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN /  
1:27 ¶ 24, equipos de trabajo permeables y flexibles. in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

## ○ **Status social**

### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

#### 1 Citas:

4:26 ¶ 96 in 4\_JEFE\_PESDI 1

Es que mi grupo tiene un estatus social bajo, la gente, en la que muchos de ellos tienen otra educación lo que hace que no entiendan mucho. También lo veo por ese lado y cuesta más, pero también han logrado entender del todo, han logrado entender dentro de todo esto, la oportunidad que se le está dando a esta gente.

## 0 Memos

### 1 Códigos:

◀ está asociado con ▶ ○ **Dificultades compañeros**

#### 3 Citas:

1:33 ¶ 29, Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que pre... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:19 ¶ 32, Y claro el compañero no es  
capaz de ponerle ciertos límites in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 12:6 p  
1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato  
proceso inclusion PeSDI 1

---

## ○ **Paciencia**

### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

#### 3 Citas:

1:68 ¶ 58 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Entonces, son ellos los que tienen que tener más paciencia, son ellos los que tienen que ser más flexibles,

5:12 ¶ 57 in 5\_COMPAÑERA\_PESDI 2

En el trabajo y también fuera de... yo creo que entender a las personas o como le digo yo ponerse en el lugar de comprender a las personas y ser más tolerante, más paciente y sobre todo más paciente,

ir de a poco, entender bien en esa parte como eso, es más tolerancia, mucha más tolerancia, más paciencia;

**8:48 ¶ 30 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Entonces, la paciencia que han tenido ha sido la del santo Job. De verdad es que ha sido bien grande.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ○ **Equipo flexible**

**3 Citas:**

1:20 ¶ 23, tiene que ser un equipo muy flexible, muy flexible, in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:23 ¶ 23, pero si no hay una flexibilidad del  
equipo para entender que los chiqu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN /  
1:27 ¶ 24, equipos de trabajo permeables y flexibles. in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **Individualismo**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

**1:66 ¶ 57 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El individualismo te atornilla, se ve al revés porque vas a tener un compañero que es más lento, que te va preguntar ochenta veces las cosas, que si no eres medianamente permeable a esto, es difícil

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo resistente**

**4 Citas:**

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN  
/ 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia,  
las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN /  
1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **Generacional**

**1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

**1 Citas:**

**1:65 ¶ 57 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Pero sí hemos visto que es una generación mucho más individualista y en proceso de inclusión.

**0 Memos**

**3 Códigos:**

◀ es parte de ○ **Millennials**

**1 Citas:**

1:63 ¶ 56, En cuanto a la empresa, de repente equipos de cuantas personas y todos... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ○ **Celos**

**1 Citas:**

1:62 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo heterogéneo**

**1 Citas:**

1:80 ¶ 72, Ya, a nivel de empresa, lo que hablábamos antes, el tema del aporte qu... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

- **Millennials**

- 1 Grupos:**

- Compañeros de trabajo

- 1 Citas:**

- 1:63 ¶ 56 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- En cuanto a la empresa, de repente equipos de cuantas personas y todos están recién titulados entre 23 y 25 años y claramente un cabro de 23 años tiene otra visión, otra, como que les cuesta un poco el tema, el compañerismo, ya. Como lo podría ver al revés que Millennial, que nos hemos encontrado fíjate que nuestros cabros son millennials y nos lo dicen los papas, de que si algo no les gusta, chao.

- 0 Memos**

- 1 Códigos:**

- es parte de ▶ ○ **Generacional**

- 1 Citas:**

- 1:65 ¶ 57, Pero sí hemos visto que es una generación mucho más individualista y e... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

- **Celos**

- 1 Grupos:**

- Compañeros de trabajo

- 1 Citas:**

- 1:62 ¶ 55 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en los equipos directos, ya que se debe a varios factores, es que también tenemos un tema como cultural que nos cruza mucho que este tema de los celos, la gente más joven.

- 0 Memos**

- 2 Códigos:**

- ◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo resistente**

- 4 Citas:**

- 1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

- ◀ está asociado con ▶ ○ **Generacional**

- 1 Citas:**

- 1:65 ¶ 57, Pero sí hemos visto que es una generación mucho más individualista y e... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

- **Dificultades compañeros**

- 1 Grupos:**

- Compañeros de trabajo

- 3 Citas:**

- 1:33 ¶ 29 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que presentan dificultades, sino que son los compañeros que no saben cómo relacionarse. Se complican con cosas como súper simples

- 3:19 ¶ 32 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

- Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites

- 12:6 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a el trabajador, por el bajo conocimiento que poseen acerca de la discapacidad, como consecuencia es que realizaron talleres personalizados junto con la psicóloga de la fundación con el fin de fomentar un mayor conocimiento del área y así lograr una inclusión real dentro de la institución. Dentro del equipo ya había una persona en situación de discapacidad, pero tenía otras necesidades, por lo que no facilitó las cosas, ya que se confundían, por eso se hace necesario un apoyo constante tanto al trabajador como al equipo de trabajo.

## 0 Memos

### 6 Códigos:

#### ◀ está asociado con ▶ ○ **Regulación compañeros**

##### 1 Citas:

1:37 ¶ 32, Entonces, muchas veces son los compañeros los que necesitan esta regul... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

#### ◀ está asociado con ▶ ○ **Status social**

##### 1 Citas:

4:26 ¶ 96, Es que mi grupo tiene un estatus social bajo, la gente, en la que much... in 4\_JEFE\_PESDI 1

#### ◀ está asociado con ▶ ○ **Talleres personalizados empresas**

##### 1 Citas:

12:7 p 1, realizaron talleres personalizados junto con la psicóloga de la funda... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

#### ◀ está asociado con ▶ ○ **Relaciones compañeros**

##### 5 Citas:

1:35 ¶ 29, Nos pasó con un chico que tenemos el primer año, el que lleva cuatro a... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:36 ¶ 31, Él lo estaba contando ¿por qué?, porque era su pega, era su espacio. in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:38 ¶ 34, Claro, incluir a una persona no es pasarle plata cuando su mamá se enf... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 5:4 ¶ 33, Para mí es un compañero más. Yo le digo vamos ayúdame a hacer esto, o... in 5\_COMPañERA\_PESDI 2 / 6:5 ¶ 16, me limitaba a hablar con él, pues yo le decía oye Paula es que yo quie... in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

#### ◀ está asociado con ▶ ○ **Equipo no apto**

##### 1 Citas:

2:44 ¶ 32, equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a tra... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

#### ◀ está asociado con ▶ ○ **Formación compañeros**

##### 1 Citas:

1:43 ¶ 38, Entonces, tú ves todavía tanto desconocimiento y tanta... que están tan... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ○ **Condiciones laborales equipos**

##### 1 Grupos:

Compañeros de trabajo

##### 3 Citas:

#### 2:18 ¶ 32 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

En general ha sido supertrabajosa, pero en general con superbuenos resultados, pero es hartito trabajo hay que estar constantemente ahí, porque en los empleos con apoyo han sido más largos de lo que uno esperaba y no necesariamente por la persona que tiene una discapacidad sino porque hay un equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a trabajar con esa persona. Insisto no es porque no quieran, sino que tiene que ver con las condiciones laborales de las empresas. Gente que trabaja doce horas y se tardan en llegar a su casa, o cuida gente en mi casa, ya me preocupo de otro, o sea ya no. Pero en general ha sido un camino difícil, cansador, pero que generalmente han sido superpositivos de integración la mayoría de las veces

## **2:19 ¶ 26 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Entonces, después llegan a equipos que están desgastados o que están mal pagados y que les dicen que hay que hacerse cargo de alguien que les dificulta el trabajo en una producción en cadena, que enlentece el trabajo, sin mayores explicaciones del qué se trata, del por qué está esa persona, de si va a entrar en la productividad de lo que tenemos que hacer.

## **4:16 ¶ 67 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Lo otro que tenemos nosotros, que puede ser eso, nosotros trabajamos mucha presión, mucha presión, que hay que hacer mil cosas en el día, de repente es un estorbo más. Entonces ellos prefieren que ese compañero sea alguien más rápido, etcétera. Lo que yo entiendo que nosotros trabajamos a mucha, mucha presión. Eso puede ser, ese es, eso que hace estas reacciones de decir que el PeSDI 1 es muy lento.

### **0 Memos**

#### **1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Equipo resistente**

#### **4 Citas:**

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

### ◦ **Compañeros agotados**

#### **1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

#### **1 Citas:**

## **3:18 ¶ 32 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Yo creo que existe un poco, se empiezan a agotar porque obviamente que la discapacidad intelectual, después de un momento, en que al principio es entretenido, los chicos, los jóvenes, son muy reiterativos lo que es parte de la condición de discapacidad intelectual. Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites, también eso es parte de lo que hace Valentina. Y ellos se empiezan a agotar y ya no lo pescan, lo excluyen de ciertas cosas.

### **0 Memos**

#### **1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Equipo resistente**

#### **4 Citas:**

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

### ◦ **Relaciones compañeros**

#### **1 Grupos:**

Compañeros de trabajo

#### **5 Citas:**

## **1:35 ¶ 29 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Nos pasó con un chico que tenemos el primer año, el que lleva cuatro años, pero el primer año la mamá de él se enfermó y él contó en la empresa que su mamá estaba enferma y en la empresa querían hacerle canastas familiares, mandarle plata; sólo de buena gente, ya. Pero cuando me lo plantearon, yo le dije: a ver, ¿ustedes hacen esto con todos los compañeros que la mamá se enferma? No, es que él... no, porque él no es especial en ese sentido. Él les contó porque uno le

cuenta eso a sus compañeros con los cuales comparte. Cuando mi mamá se enfermaba yo les contaba a mis compañeras, porque necesito un espacio, no porque quiero que junten plata.

**1:36 ¶ 31 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Él lo estaba contando ¿por qué?, porque era su pega, era su espacio.

**1:38 ¶ 34 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Claro, incluir a una persona no es pasarle plata cuando su mamá se enferma, es que vayan a almorzar con él, que él sienta que sus compañeros lo saludan, que si tiene un problema que lo apoyen, esas tres compañeras de pega, lo que es para ti también un compañero de lo que es para mí, para los chiquillos no es distinto.

**5:4 ¶ 33 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

Para mí es un compañero más. Yo le digo vamos ayúdame a hacer esto, o vamos hagamos esto y listo.

**6:5 ¶ 16 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

me limitaba a hablar con él, pues yo le decía oye Paula es que yo quiero hablar con él, pero es que a veces hablo con él y es un monólogo. Entonces me dijo; deteno y pregúntale Oye, pregúntame ¿cómo estuvo tu día? O sea, guiarlo en la conversación y funcionó instantáneo.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Dificultades compañeros**

**3 Citas:**

1:33 ¶ 29, Muchas veces a nosotros nos pasa que no son los chiquillos los que pre... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 3:19 ¶ 32, Y claro el compañero no es capaz de ponerle ciertos límites in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN / 12:6 p 1, El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a... in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

---

◦ **Conocimiento discapacidad**

**2 Grupos:**

Compañeros de trabajo / Discapacidad

**1 Citas:**

**12:6 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

El equipo de trabajo ha presentado dificultades en la incorporación a el trabajador, por el bajo conocimiento que poseen acerca de la discapacidad, como consecuencia es que realizaron talleres personalizados junto con la psicóloga de la fundación con el fin de fomentar un mayor conocimiento del área y así lograr una inclusión real dentro de la institución. Dentro del equipo ya había una persona en situación de discapacidad, pero tenía otras necesidades, por lo que no facilitó las cosas, ya que se confundían, por eso se hace necesario un apoyo constante tanto al trabajador como al equipo de trabajo.

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Equipo resistente**

**4 Citas:**

1:17 ¶ 21, que el equipo es muy resistente in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:26 ¶ 23, cuando tú tienes equipos que son muy resistentes a las diferencias, al... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:61 ¶ 55, Al menos en nuestra experiencia, las principales resistencias están en... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:125 ¶ 108, la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Equipo no apto**

**1 Citas:**

2:44 ¶ 32, equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a tra... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

---

- **EcA largo**

- 3 Grupos:**

- Compañeros de trabajo / Empleo / Fases EcA

- 1 Citas:**

- 2:20 ¶ 32 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

- En general ha sido supertrabajosa, pero en general con superbuenos resultados, pero es hartito trabajo hay que estar constantemente ahí, porque en los empleos con apoyo han sido más largos de lo que uno esperaba y no necesariamente por la persona que tiene una discapacidad sino porque hay un equipo que no está todavía apto, permeado o sensible y dispuesto a trabajar con esa persona. Insisto no es porque no quieran, sino que tiene que ver con las condiciones laborales de las empresas. Gente que trabaja doce horas y se tardan en llegar a su casa, o cuidando gente en mi casa, ya me preocupo de otro, o sea ya no. Pero en general ha sido un camino difícil, cansador, pero que generalmente han sido superpositivos de integración la mayoría de las veces.

- 0 Memos**

- 1 Códigos:**

- ◀ es causa de ○ **Tasa empleos fallidos**

- 1 Citas:**

- 1:138 ¶ 125, muchas veces me lo preguntan, por ejemplo, ¿qué tasa de empleos fallid... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

- **Compañero como modelo**

- 3 Grupos:**

- Compañeros de trabajo / Inclusión / PeSDI

- 1 Citas:**

- 8:40 ¶ 23 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

- siento que quizás estar con personas sin ninguna condición aparente. Que copiar ese modelo y que tenga el mismo nivel de exigencia de todo este ha sido muy beneficioso para llorar.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Avanzar ley cuota**

- 1 Grupos:**

- Contexto normativo

- 1 Citas:**

- 4:27 ¶ 98 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

- yo pienso que esto tiene que avanzar. Pienso que debe ser más masivo porque la ley dice cada ciertas personas un uno por ciento. Ojalá no se limite a eso. Bueno yo sé que falta mucho, hay empresas que no hacen nada.

- 0 Memos**

- 1 Códigos:**

- es parte de ▶ ○ **Coyuntura**

- 1 Citas:**

- 1:45 ¶ 42, tenemos una coyuntura política y legislativa y social in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

- **Apoyo ley de cuota**

- 1 Grupos:**

- Contexto normativo

- 1 Citas:**

- 1:47 ¶ 42 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Hoy día con el tema de la ley de cuota hay mucho de eso, de que haya una normativa, una política pública, digamos que está apoyando el tema de la inclusión, pero sí, pero ¿fuera de la ley?

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Coyuntura**

**1 Citas:**

1:45 ¶ 42, tenemos una coyuntura política y legislativa y social in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Coyuntura**

**1 Grupos:**

Contexto normativo

**1 Citas:**

1:45 ¶ 42 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN  
tenemos una coyuntura política y legislativa y social

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Apoyo ley de cuota**

**1 Citas:**

1:47 ¶ 42, Hoy día con el tema de la ley de cuota hay mucho de eso, de que haya u... in  
1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ es parte de ◦ **Avanzar ley cuota**

**1 Citas:**

4:27 ¶ 98, yo pienso que esto tiene que avanzar. Pienso que debe ser más masivo p... in  
4\_JEFE\_PESDI 1

---

◦ **Derecho al trabajo**

**1 Grupos:**

Derechos

**3 Citas:**

1:73 ¶ 65 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Igualdad significa que es un ser humano, que tiene derecho al trabajo, que tiene derecho a un sueldo digno, pero no significa que no requiera apoyo. Ahora, con el tema de la ley está mucho más validado.

2:8 ¶ 21 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

En general, yo creo que aún no estamos en un momento en el que de verdad comprendamos lo que te dije hace un momento que ellos son sujetos de derecho y que merecen y requieren un trabajo digno que les pueda permitir la autonomía, una vida digna sólo o con pareja o con grupos de amigos.

11:4 ¶ 10 in 11 Texto vídeo institucional página web

Yo creo que la real motivación de todo este equipo es la convicción profunda de que las personas con discapacidad pueden trabajar y tienen que trabajar.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

◦ **Enfoque de derechos**

**1 Grupos:**

Derechos

**1 Citas:**

2:43 ¶ 75 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

Salir de la mirada asistencial, de tener una mirada de derecho, un enfoque de derecho. Y en general a todas las empresas les hace falta eso. En este país no hay. No existe el enfoque de derecho...



nunca se habla de derechos humanos en las empresas. No existe el código de ética, ni nadie, nadie sabe, nadie sabe nada de eso. Entonces, claro, hay mucha, mucha falta de conocimiento. Por supuesto, creo que eso hace falta.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Igualdad**

**1 Grupos:**

Derechos

**1 Citas:**

**1:72 ¶ 65 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Igualdad significa que es un ser humano, que tiene derecho al trabajo, que tiene derecho a un sueldo digno, pero no significa que no requiera apoyo. Ahora, con el tema de la ley está mucho más validado.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Sujeto de derechos**

**1 Grupos:**

Derechos

**1 Citas:**

**2:3 ¶ 14 – 15 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

tiene que ver primero con la capacidad de entender que las personas con discapacidad son sujetos de derecho, pero que a la vez hay ciertas distinciones. Cuando una empresa es capaz de entender eso, es capaz de hablar de inclusión. Si no reconoce a la persona con discapacidad intelectual como un sujeto de derecho, es decir, si aparece el asistencialismo, la sobreprotección o todo lo que conocíamos antes, no nos sirve

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Igualdad en derechos no en acciones**

**1 Grupos:**

Derechos

**1 Citas:**

**1:108 ¶ 89 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

No somos iguales porque tú y yo vamos a producir lo mismo, como si tú embolsas cincuenta piezas del auto yo también voy a embolsar cincuenta, tal vez voy a embolsar cuarenta, pero eso no me hace distinta a ti en derechos.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Discapacidad es tema**

**1 Grupos:**

Discapacidad

**1 Citas:**

**1:29 ¶ 27 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

O sea, una empresa que empieza con un proceso de inclusión que nadie le explica lo que es la discapacidad. Nadie les da luces de cómo va a ser ese compañero. Porque, a ver, si viviéramos en una sociedad donde la discapacidad no fuese tema, no sería necesario, pero en el fondo no, no es esa nuestra realidad.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Sensibilidad a la discapacidad**

**1 Grupos:**

Discapacidad

**2 Citas:**

**1:41 ¶ 35 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De la presencia de un profesional que pueda orientar estas dudas que surgen porque todavía el tema la discapacidad es super poco conocido.

**6:10 ¶ 38 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

Entonces crea sensibilidad en el equipo en general, no necesariamente con la misma condición de alguien, no tan solo de PeSDI 1 sino hacia los discapacitados en general que al final de cuenta, y yo lo veo así. Ojalá todos lo vieran, así como una responsabilidad de todos incluirlo. Y tan sencillo como que hoy por ti, mañana por mí, tú no sabes cuándo te va a tocar.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Discapacidad intelectual**

**1 Grupos:**

Discapacidad

**14 Citas:**

**1:44 ¶ 39 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

O que de repente nos dicen eso, como no saben, lo que pasa... es que Camilo no se anticipa a las posibles emergencias que se puede dar en la empresa. Por supuesto que no, porque eso es tener discapacidad, si tú me dices que el trabajador, perdona el ejemplo, pero... se saca los mocos, claro que eso hay que trabajarlo. Pero si tú me dices que no se anticipa, es muy probable que no lo haga nunca, porque eso es la discapacidad intelectual.

**1:67 ¶ 57 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

vas a tener un compañero que es más lento, que te va preguntar ochenta veces las cosas, que si no eres medianamente permeable a esto, es difícil

**3:14 ¶ 28 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

hay ciertas formas de lenguaje.

**3:15 ¶ 32 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

los chicos, los jóvenes, son muy reiterativos lo que es parte de la condición de discapacidad intelectual.

**3:41 ¶ 67 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Las tensiones yo creo que tienen que ver principalmente como en la ejecución del trabajo de los chicos. Y ahí se relaciona un poco con la discapacidad intelectual en términos de memoria de trabajo

**4:6 ¶ 40 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Por ejemplo, no puede ser autónomo de tomar una decisión si entra o no entra a una sala, no puede hacer eso, no tiene la capacidad de hacerlo y eso es parte de nuestro trabajo, de la persona que comienza aquí tiene que ser autónomo y tomar decisiones. Eso le cuesta mucho, él recibe órdenes y lo hace. Entonces claro, las hormiguitas nuestras por todos lados, pero Jordan hay que darle orden.

**5:1 ¶ 17 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

Sí, pero PeSDI 2 el tema de cómo se dice le cuesta el hablar y también un poco de entender, porque él es más lento

**5:2 ¶ 21 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

yo no sabía que ellos podían

**5:5 ¶ 35 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

De repente no hay problema, pero la capacidad de hablar. Por ejemplo, como que reacciona y mira y tengo que repetirle de nuevo como repetirle

**6:1 ¶ 14 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

ellos no controlan bien los movimientos, de hecho, los movimientos finos se les dificultan. Entonces hay cosas que no le puedes pedir. Así de simple. Por ejemplo, si usted ve que abre una llave, lo hace con mucha fuerza. De hecho, me ha tocado reparar llaves que él ha roto, pero yo entiendo perfectamente bien y lo hago gustoso.

**7:7 ¶ 34 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Porque en realidad les cuesta un poco más en hacer las cosas, pero aprenden.

**8:36 ¶ 21 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Entonces yo también pienso que aquí, indistintamente, cuál sea la patología de la discapacidad. Yo pienso que estas personas son seres humanos,

**8:37 ¶ 21 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

indistintamente, cuál sea la patología de la discapacidad. Yo pienso que estas personas son seres humanos,

**8:38 ¶ 21 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

indistintamente, cuál sea la patología de la discapacidad. Yo pienso que estas personas son seres humanos, creo que hay que partir que tiene una discapacidad notoria, pero hay que tratarlos igual y motivarlos y quererlos y darles apoyo y empujarlo adelante, siempre adelante. Esa es la clave para mí, dice

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Perder miedos DI**

**1 Grupos:**

Discapacidad

**1 Citas:**

**3:10 ¶ 18 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

perder los miedos y estos mitos que están alrededor de lo que es una discapacidad principalmente intelectual. Esos son los grandes beneficios. El no tenerle miedo porque en principio, cuando yo empecé a trabajar acá y me tocó, a ver, desde el inicio al final, inclusión laboral, ellos querían colocar carteles por todos lados, advirtiéndole a este joven que esto no, todo, que esto no se toca. Yo le decía: bueno, él comprende bastantes cosas, para que le vayamos diciendo. Cuando lo conocí no había pasado el tiempo... Efectivamente, todos esos miedos desaparecieron.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Mitos discapacidad**

**1 Grupos:**

Discapacidad

**2 Citas:**

**1:93 ¶ 80 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Una opinión, personal, creo que hay que saber de los temas, capacite, que alguien... hay que poner un mito: que todos los síndromes de Down son tiernos, que es un mito que todos los autistas soltó como ciertos Kuper de Big Bang Theory. Y sabes que el gallo no te va a tirar las sillas por la cabeza, cachay, él puede andar solo. No se desgaste con la lluvia, sabe andar solo. Vive en Maipú y trabaja acá en Providencia y anda en micro, metro, todos los días. Cuando alguien te lo dice... y tú ves que los compañeros... ah tenías toda la razón.

**1:104 ¶ 87 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Todavía hay mucho mito, todavía. Mira que tengo un puesto para un cargo con discapacidad, ah sí, que bueno... estamos viendo si aseo o si de estafeta, oye y tú no te has planteado que esté en la oficina... oh es que es súper complejo porque hay que activar factura... no, es que va a usar computadores, lo dicen mucho. Es que hay que usar Excel, no, si tenemos cabros que manejan Excel, ¿en serio?

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Discapacidad se escondía**

**1 Grupos:**

Discapacidad

**2 Citas:**

**8:3 ¶ 7 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Pienso que la familia se tiene que formar una parte muy importante, no es como el siglo pasado, que cuando un niño nacía con alguna discapacidad, pues lo escondía Sarkeesian una institución o desaparecía. Oye, ¡qué crimen tan grande! Y quizás eran personas que podían haber salido adelante y no tuvieron ese apoyo, claro.

**8:5 ¶ 7 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Pienso que la familia se tiene que formar una parte muy importante, no es como el siglo pasado, que cuando un niño nacía con alguna discapacidad, pues lo escondía Sarkeesian una institución o desaparecía. Oye, ¡qué crimen tan grande! Y quizás eran personas que podían haber salido adelante y no tuvieron ese apoyo, claro.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Dificultades PeSDI**

**3 Grupos:**

Discapacidad / Empleo / PeSDI

**8 Citas:**

**1:4 ¶ 11 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De repente hay casos muy puntuales de dificultad en el trabajo.

**3:5 ¶ 10 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Sí, también se dan cuenta que se cansan con mayor facilidad,

**3:37 ¶ 61 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Si hay alguna dificultad específica con algunos de los chicos, se toca puntualmente eso, no solamente con la gerencia, sino también de compañeros.

**5:11 ¶ 53 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

Lo que sí que es como que se pone nervioso cuando literalmente pide cosas, y uno no las tiene al tiro y le dicen oye espérate un poquito porque una tiene que terminar una cosa y ahí puede pasar y que todo rapidito, sino se pone nervioso.

**6:2 ¶ 14 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

. Si ha tenido experiencias negativas, no me gustaría nombrar a nadie, pero pudiera solucionarse con uno más conocimientos de los demás, que los demás entiendan, lo que me parece que no todos lo entienden o si lo entienden es en parte.

**6:8 ¶ 32 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

El tema es sobre todo con las damas y ahí es un arma de doble filo también porque no se sabe medir y que no se sepa medir no necesita que una dama tenga que dejarse apretar, por ejemplo. Entonces es complicado ese tema con las damas. Además, tiene una costumbre así. Debe ser su caso, porque así creció. Además, le aprieta la nariz a las personas y usted vio PeSDI 1 pesa como 100 kilos y está fuerte, o sea le hace así a usted y la va a lastimar.

**8:45 ¶ 28 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

También es como muy de pie, muy dado a dar un abrazo, un beso. Aquí no lo sé. Eso me costó muchísimo con Jordaan, porque al contrario, con todos los casos que han pasado de tanta cosa, no se ve bien. Y me costó muchísimo, porque bonarense como medio renuente, yo le digo Yorda, no es que se vaya a hacer odioso ni cuánto respeto, pero no estés abrazándolo. Él no hace nada. Buenos días fulanas, buenos días mengana, porque aquí eso no está acostumbrado.

**12:5 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

Durante el tiempo que el usuario lleva trabajando, se han presentado dificultades como seguimiento de instrucciones y las habilidades socioemocionales, por que ha sido fundamental trabajar con todo el equipo de trabajo, realizando varias charlas y talleres de sensibilización para una mayor

comprensión de la discapacidad e inclusión laboral. Ya que se requieren constantes cambios en la rutina de trabajo y adaptaciones para que se lograra ejecutar las tareas de forma adecuadas.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Dejar de ver el diagnóstico**

**2 Grupos:**

Discapacidad / Empresa

**1 Citas:**

**1:107 ¶ 89 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De cuando una empresa ha tenido un proceso de inclusión donde ha podido visibilizar a su compañero por sobre el diagnóstico, porque todavía están todos súper centrados en el diagnóstico y nos piden jóvenes, según diagnóstico, que nos parece como súper aberrante, pero una práctica muy común a nivel de empresa por esta mitología que hay... esta falta de conocimiento y cuando los compañeros logran saltar esa barrera, dejar de ver al diagnóstico, al frente no tengo con síndrome de Down, o una experiencia, tengo a Esteban que es un joven que tiene sueños, que tiene metas en la vida, que tiene objetivos, que tiene ambiciones y lo veo a él antes, que su diagnóstico es nada, pero, no, son iguales porque necesitamos lo mismo, ellos son iguales porque son seres humanos, porque tienen derechos.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Potencialidades**

**2 Grupos:**

Discapacidad / PeSDI

**2 Citas:**

**6:14 ¶ 48 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

Centrarse en sus potencialidades y explotar eso, pues al final de cuenta, más allá de que sea discapacitado, es lo que todos deberíamos hacer.

**6:15 ¶ 49 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

Entonces, deberíamos o deberían las empresas aprovechar esos potenciales. Por ejemplo, aquí descubrimos, tal vez de una manera humilde, ordenando los muebles, pero está haciendo algo útil que al final de cuentas es lo que usted dice y lo que le decía al principio es que PeSDI 1 recibe un beneficio, pero él tiene que entregar algo a cambio. Entonces él te lo va a entregar en la medida que tú tengas la sapiencia de dónde ponerlo. No todas las personas con esta condición son iguales y tienes que pasar un periodo donde identificas. Dónde está su potencial, pero el tema me parece que es ponerlo donde ellos se sientan cómodos y donde puedan desarrollarse o desarrollar su potencial.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Aceptación diferencia**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**3:35 ¶ 58 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

el respeto y la aceptación a lo que es diferente, porque obviamente hay ciertas cosas que los jóvenes no pueden hacer. Principalmente yo diría que es eso.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Aceptar diversidad**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**1:118 ¶ 103 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Yo diría que lo que más se puede mejorar, pero que es un trabajo a largo plazo, es el tema del compromiso y la disposición y no sé tampoco si se pueda mejorar eso en un equipo cuando tú tienes a alguien que no está dispuesto a aceptar esa diversidad, es muy difícil cambiar eso, pero al menos que exista la disposición.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Minorías**

**1 Grupos:**

Diversidad

**2 Citas:**

**1:30 ¶ 27 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Uno ve todavía que en general las minorías todavía son temas así. Uno lo puede ver en las redes sociales, en todos lados, que todavía los homosexuales es tema “Cachay”, que todavía el inmigrante es tema.

**1:64 ¶ 56 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y sí, efectivamente, para la gente más joven hoy día, que como te decía antes, que eso de los temas de minorías no es tema. No, es que no. Eso sí que no es tema.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresas heterogéneas**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**1:112 ¶ 92 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Hay mucha empresa que más allá de la discapacidad están haciendo sus propias cuotas para diversidad sexual, brecha de género, tercera edad, discapacidad y extranjeros. Entonces desde ahí se ha puesto el desafío de tener empresas más heterogéneas y ahí lo están gestionando mucho como formar departamentos internos que traten el tema de la inclusión, de la diversidad en general;

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Tema de las diferencias**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**1:31 ¶ 27 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Tenemos como poco, poco bagaje en el tema de las diferencias, pero bueno.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Diversidad suma**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**1:55 ¶ 52 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

las experiencias distintas suman, viajar suma, conocer a un compañero que está en silla de ruedas y que tuvo un accidente. Entonces, ahí la vivencia de los compañeros es tremendamente valiosa,

añade conocer a una persona, tener un compañero con discapacidad. La diversidad suma, ha sido comprobado que sumar, no solo de la discapacidad, permite tener compañeras, mujeres, compañeros, hombres, tener gente muy joven, tener gente no tan joven, tener extranjeros e intervienen factores como la innovación, la productividad porque tener distintos puntos de vista aporta mucho al desarrollo de la empresa profesionalmente hablando

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Diversidad riqueza**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**2:11 ¶ 23 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Las riquezas de la diversidad, o sea inclusiva o migrantes o tener personas de distintos mundos. Situaciones en la vida y sobre todo con discapacidad intelectual te abre cabezas o te hace mirar un poco distinto. Yo creo que en ese sentido son ganancias.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Cuotas para diversidad empresas**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**1:112 ¶ 92 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Hay mucha empresa que más allá de la discapacidad están haciendo sus propias cuotas para diversidad sexual, brecha de género, tercera edad, discapacidad y extranjeros. Entonces desde ahí se ha puesto el desafío de tener empresas más heterogéneas y ahí lo están gestionando mucho como formar departamentos internos que traten el tema de la inclusión, de la diversidad en general;

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Respeto diversidad**

**1 Grupos:**

Diversidad

**1 Citas:**

**1:59 ¶ 53 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Claramente aquí va el tema valórico como ese respeto a la diversidad se puede ver en cambios que se pueden ver en la empresa.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Innovación/productividad**

**2 Grupos:**

Diversidad / Empresa

**1 Citas:**

**1:56 ¶ 52 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

intervienen factores como la innovación, la productividad porque tener distintos puntos de vista aporta mucho al desarrollo de la empresa profesionalmente hablando.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Universidad**

**1 Grupos:**

Educación

**1 Citas:**

**7:10 ¶ 40 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Claro, y así íbamos semestre por semestre encajando. Lo que el estudio sí fue artes plásticas.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Flexibilidad universidad**

**1 Grupos:**

Educación

**1 Citas:**

**7:8 ¶ 38 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Si, ahí el entro a la universidad y ahí yo le dije a mi esposo... a ver esperemos el primer semestre. Ahí vamos a ver. Claro, nunca lo recargue de materias porque se sabe que hay una dificultad comprensiva y entonces de repente le ponía 3 practicas el 2 teórica.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Educación**

**1 Grupos:**

Educación

**5 Citas:**

**7:9 ¶ 36 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Mira, yo pensé hacerlo para que PeSDI 2 esté en el bachillerato porque la verdad que como te digo, lo menosprecie porque cada vez que me decía yo quiero a la universidad, yo le decía no PeSDI 2 mejor trabajar, pero él se integró, porque ese mismo año que el termino bachillerato su hermana se graduó de Comunicación Social. Entonces él fue a su acto graduación y cuando la vio él dijo yo quiero eso para mí. Claro, y claro, ahí empezamos con el yo quiero estudiar yo quiero estudiar yo quiero estudiar. Entonces, justo en Venezuela se dio que las personas graduadas y con un carnet de discapacidad podían entrar a la universidad y el entro, y en Venezuela hay un examen que se llama la ... ¿OCSO? Que es el examen similar al que rinden ustedes para ir a la universidad, pero con sus notas del bachillerato el salió en el primer listado de la hoja.

**7:30 ¶ 28 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

No, no, no, porque yo intenté en varias oportunidades. En Venezuela hay una asociación se llama SOVENIA (Sociedad Venezolana para Niños y Adolescentes Autistas), que es la asociación venezolana del niño autista. También perteneció y me aconsejaban tenerlo en un colegio regular. Lo intenté, a pesar de que le pagamos clases para atenderlo. Pero no resultó porque él no se sentía cómodo. Mi idea era que él aprendiera, no que fuera a pasar el rato en el colegio. Entonces yo lo metí en un colegio de audición y lenguaje y aprendió a comportarse, a sentarse o sea toda esa parte disciplinaria que eso sería a los 8, 9 años.

**8:2 ¶ 6 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

s una familia inclusiva?

**8:6 ¶ 9 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

En una escuela especial de niños y en Venezuela. Pero su bachillerato fue regular. Aterrizó en bachillerato normal y corriente. Yo, con la suerte de que el personal del colegio era psicopedagoga, es decir, fue un liceo que hicieron como un ensayo error. Ya les resultó muy bien. Es decir, las mismas materias que vio Yonatan en La Salle. Por decirte algo, me insultó exactamente igual. Lo único que el personal era psicopedagoga, que sabía la dificultad de estos muchachos y evidentemente les exigieron porque tenían que cumplir con el pènsun del Ministerio de Educación. Claro, pero tenían quizás otra visión, otra forma de enfocar los temas.

**8:44 ¶ 25 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Eso es lo único que le va a quedar como un título debajo del brazo



**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Beca**

**2 Grupos:**

Educación / Fundación

**2 Citas:**

**7:18 ¶ 58 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

No, yo la verdad que la Fundación la conocí en esas búsquedas incesantes por internet para que él hiciera algo. Yo fui, yo hablé con Valentina y desde el primer momento en que yo conversé con ella, ella siempre me abrió las puertas. Así que ellas lo becaron durante un año, así que en ese tiempo él estaba súper contento, se conectó súper bien.

**10:7 p 6, 269 × 134 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

**Contenido**



**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Duración en el empleo**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

**1:149 ¶ 148 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Los que más llevan son 4 años en la misma empresa

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Jornada laboral**

**1 Grupos:**

Empleo

**7 Citas:**

**1:69 ¶ 58 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

trabaja hasta las dos por múltiples razones,

**1:150 ¶ 150 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

la mayoría de nuestros usuarios esta media jornada,

**3:23 ¶ 36 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

trabajan media jornada.

**3:26 ¶ 39 – 40 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

¿Todos trabajan media jornada? Discapacidad intelectual sí, no todos. Fíjate, hay algunos que no.

**4:18 ¶ 71 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Claro. Bueno, en realidad son los 5 mal, otros 5 lo mismo. Lo que pasa es que aquí vamos cambiando los turnos, por ejemplo. PeSDI 1 es el único que no cambie, por una cuestión del peligro

porque salimos a las 11 de la noche. Entonces a él lo tenemos solo con turno de día, entonces el trabaja con 5 y cada 6 meses vuelven los otros 5 al final él trabaja con todos.

**5:9 ¶ 49 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

PeSDI 2 siempre se va temprano yo me quedo hasta la tarde.

**12:2 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

ornada completa desde las 8:30 a 18:15 de lunes a sábado, el cargo en el que se desempeña es auxiliar de aseo servicios generales, sus compañeros por los meses de enero y febrero poseen el mismo horario, durante el año es por turnos, ya que hay clases diurnas y vespertinas.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Motivo de renuncia PeSDI**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

**1:147 ¶ 144 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El año pasado teníamos 3 chicos con síndrome y renunciaron los 3. Entre ellos se conocían, no sé de los talleres y fueron un mes uno, después el otro y el otro. Y uno fue porque quiso estudiar locución de radio y otro fue porque quiso hacer un curso de DJ y la chica porque se fue a vivir fuera de Santiago.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Salario**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

**11:1 ¶ 8 in 11 Texto vídeo institucional página web**

Para nosotros es fundamental que no se haga ninguna diferencia en términos de lo que son las funciones y lo que es la remuneración.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Contrato**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

**4:19 ¶ 73 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Indefinido, igual que todos nosotros.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Tasa empleos fallidos**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

**1:138 ¶ 125 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

muchas veces me lo preguntan, por ejemplo, ¿qué tasa de empleos fallidos tienen? un caso a lo mejor en donde el cabro renunció... ah, pero eso es super bajo. Es super bajo porque estamos tan encima y cuidamos tanto el contexto y el elegir el candidato idóneo para...

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es causa de ► ○ **EcA largo**

**1 Citas:**

2:20 ¶ 32, En general ha sido supertrabajosa, pero en general con superbuenos res... in  
2\_ VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

---

○ **Directiva comprometida**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

1:22 ¶ 23 in 1\_ VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

a, entonces si, a eso le toca estar en una cabeza directiva muy comprometida

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Cambiar actividad laboral**

**1 Grupos:**

Empleo

**6 Citas:**

7:14 ¶ 42 in 7\_ MAMÁ\_PESDI 2

Lo único que él si me dice es que de repente le gustaría hacer otra cosa. Mira, yo le digo con el tiempo porque tienes que ver que es tu primer trabajo y que demuestre un poco más que de repente el jefe lo vea y se dé cuenta de que puedes hacer otras cosas.

7:31 ¶ 86 in 7\_ MAMÁ\_PESDI 2

Lo que nos gustaría es que no se quedara encasillado ahí, sino que le ayudaran

8:33 ¶ 19 in 8\_ MAMÁ\_PESDI 1

Tiene expectativas de quien haga otra cosa o ¿qué expectativas tiene? Digo si no tendría que ser otra cosa.

8:34 ¶ 19 in 8\_ MAMÁ\_PESDI 1

Yorda tienes que poner de tu parte. Y más adelante le preguntaremos a Paula si hay alguna oportunidad y qué debería hacer para prepararte para esa oportunidad.

8:47 ¶ 30 in 8\_ MAMÁ\_PESDI 1

Lo que espero es que no siempre vaya a ser lo mismo, pero tienes que poner de tu parte y saber que dejar de dar y poner más empeño y más atención, porque evidentemente descuerdo su condición no se dispersa. En ocasiones sí, por supuesto.

10:46 p 24 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

Pablo Daza enfrenta un nuevo desafío Pablo Daza llegó a nuestra Fundación en el año 2015, en esa oportunidad, se incorporó rápidamente a un empleo, gracias al cual pudo aprender y poner en práctica sus habilidades. Hoy enfrenta un nuevo desafío en PY Inmobiliaria, donde ingresó como Asistente del área de Desarrollo. Pablo y su familia están muy felices por este nuevo paso en su carrera laboral.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Cargo empleo**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

12:1 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1

el cargo en el que se desempeña es auxiliar de aseo servicios generales,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Tener sueldo digno**

**1 Grupos:**

Empleo

**1 Citas:**

**1:73 ¶ 65 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Igualdad significa que es un ser humano, que tiene derecho al trabajo, que tiene derecho a un sueldo digno, pero no significa que no requiera apoyo. Ahora, con el tema de la ley está mucho más validado.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Puestos personal de apoyo/area manipulativa**

**2 Grupos:**

Empleo / Empresa

**2 Citas:**

**1:99 ¶ 85 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

los puestos están súper acotados, los tipos de puestos y al menos nosotros que trabajamos con población con discapacidad intelectual, hoy día, el cien por ciento de los puestos que tenemos son personal de apoyo o área manipulativa.

**1:105 ¶ 87 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

O me dice: como si, no sé, si yo sé que puede estar, pero por ahora sólo tenemos puestos de aseo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Supervisión**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**3:1 ¶ 8 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

cuando efectivamente hay alguien que está supervisando al chico

**3:42 ¶ 67 – 68 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

falta de supervisión que tiene que ver con los apoyos naturales, principalmente porque llega un proceso en que a la empresa le cuesta entender que nosotros, como te decía, vamos constantemente, ya, y después nos vamos retirando. Quienes se retiraron cuando este apoyo natural, de la casa, como cargo entrecomillas. Y eso es lo que cuesta. Pero si tú no viniste, entonces difícil que yo lo pueda supervisar, porque tú no estás.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Aporte laboral**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**2:24 ¶ 38 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Bueno en ciertas empresas y organizaciones hay un apoyo concreto a ciertas labores, colaboración en ese sentido porque hay trabajos que están ahí y no los hace nadie porque tienen timings distintos, que es concentrado, que es minucioso. Y cosas que estaban sin hacerse en la empresa, entonces, aparece este puesto y realiza tareas que nadie hacía. Entonces, es un aporte digamos de ordenar, de archivar, de guardar.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

- **Más que cuota**

- 1 Grupos:**

- Empresa

- 1 Citas:**

- 1:15 ¶ 20 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- Tienen que haber como unos mínimos de que la empresa esté dispuesta más allá del uno por ciento.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Responsabilidad social**

- 1 Grupos:**

- Empresa

- 1 Citas:**

- 1:46 ¶ 42 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- una empresa que se lanza por procesos de inclusión es una empresa que tiene una inquietud que tiene una responsabilidad social.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Mismo trato**

- 1 Grupos:**

- Empresa

- 3 Citas:**

- 3:4 ¶ 10 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

- Es que yo lo he visto desde gerencia hacia arriba o abajo, como el mismo trato, con un trato de respeto y pasa lo mismo con los chicos, ya que si bien es cierto el entrar en un chico con discapacidad intelectual a la empresa siempre termina, siempre después de que pasan esos temores se dan cuenta que son jóvenes, que se ríen, que trabajan al igual que ellos.

- 3:25 ¶ 38 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

- Y a nivel de empresa, ahí ya cuando hay una buena inclusión, efectivamente una adecuada inclusión, ellos logran entender mucho más este mundo que es la discapacidad intelectual y los tratan como igual.

- 3:27 ¶ 42 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

- En algunos aspectos los tratan como un igual, hay otras cosas que efectivamente pasa por una discapacidad intelectual, pero en términos de derecho y deberes.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Ampliar mirada**

- 1 Grupos:**

- Empresa

- 1 Citas:**

- 1:83 ¶ 73 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- me permite (pensar) menos en la causa de los problemas de cada uno, son otro problema y está bien, pero al menos te permite ampliar un poquito tu mirada. Eso a nivel de empresa.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Sello Inclusivo**

- 1 Grupos:**

- Empresa

**1 Citas:**

**1:12 ¶ 20 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El Senadis, también, hasta el año pasado daba un reconocimiento que se llama Sello Inclusivo, que es una calcomanía que se ve físicamente.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Demandas de las empresas**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**2:30 ¶ 44 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Hay de todo, hay empresas que son superdemandantes, que les cuesta, otras que creen que ya llegaron a lo necesario.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Planta**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**3:22 ¶ 36 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Por último, para moverse en la movilización de las plantas, en la planta, que hay excepciones que dan un poco más,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Ambiente**

**1 Grupos:**

Empresa

**4 Citas:**

**3:3 ¶ 10 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Hay un ambiente distinto en las empresas que son inclusiva, en general, lo pongo porque yo que llevo años en discapacidad intelectual e inclusión laboral cuando entré a trabajar acá. Pero lo que yo he podido ver, hay un ambiente distinto en la empresa, ya desde antes un ambiente más cordial, un ambiente no tan frío, un ambiente más cooperador entre ellos, un ambiente en donde tú te puedes sentar con la persona que está barriendo frente a la entrada y conversar de tú a tú con ellos.

**3:7 ¶ 10 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

tiene que ver con un respeto desde antes, desde antes, como una empresa más cordial, diría yo.

**3:9 ¶ 16 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

son empresas que se ven como más cordial, en donde se preocupan más del empleado, se preocupan más de celebrar cumpleaños que a veces a uno de afuera, es como un detalle. Pero para ello es fundamental que se preocupen, de sí está bien, que, como esa parte relacionada con todo lo que sea lo humano está presente.

**11:11 ¶ 22 in 11 Texto vídeo institucional página web**

El ambiente que tengo acá en el taller es súper bueno porque la gente que trabajo yo ahí es súper simpático. Trabajamos, de repente nos apoyamos entre todos para que salga bien en la máquina.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresa limita puestos**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:101 ¶ 85 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

ya tenemos muchos chiquillos que podrían hacer mucho más de lo que están haciendo, hoy día, pero no hay espacio en la empresa.

**1:103 ¶ 87 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Pero yo diría que, hoy día, nosotros al menos tenemos súper restringido. Todavía hay mucho mito, todavía. Mira que tengo un puesto para un cargo con discapacidad, ah sí, que bueno... estamos viendo si aseo o si de estafeta, oye y tú no te has planteado que esté en la oficina... oh es que es súper complejo porque hay que activar factura... no, es que va a usar computadores, lo dicen mucho. Es que hay que usar Excel, no, si tenemos cabros que manejan Excel, ¿en serio?

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Paso previo inclusión**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**2:37 ¶ 58 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

paso previo donde se comunica nos vamos a ceñir a esta ley, en un correo previo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Imagen empresa**

**1 Grupos:**

Empresa

**3 Citas:**

**1:53 ¶ 51 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

a nivel externo el principal beneficio es el tema de imagen, que muchas veces se entiende mal, pero si ahí hay un tema de la imagen externa de una empresa justa, una empresa inclusiva, ya. Eso sin duda beneficia a la empresa.

**2:7 ¶ 19 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Yo creo que tiene que ver, en primer lugar, con una cuestión de moda en un primer momento. Ahora ya están obligados por ley, pero igual es algo que se ve bien.

**2:10 ¶ 21 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

hay una ley, entonces están un poco obligados y es cierto que hay algunas empresas que pueden hacer un esfuerzo y que hay empresas que están empezando. Yo creo que eso también va a cambiar si no, no estaríamos en esto, o sea es entre marketing y obligación.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Compromiso social**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:50 ¶ 45 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

todas las empresas que tuvimos previo a la ley de inclusión igual hay un tema y de compromisos, que la empresa sentía que tenía un compromiso social.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Jefatura experiencia discapacidad**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:51 ¶ 47 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

lo que hemos visto nosotros en estos cinco años, también hay las empresas que se atrevían un poco más con esto, eran empresas que tenían como experiencias personales con la discapacidad, cuyas jefaturas tienen alguna experiencia personal con la discapacidad.

**1:52 ¶ 49 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Si, algún familiar, dice es el gerente general, tiene un sobrino y tiene esta inquietud de...

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Reconocimiento**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:11 ¶ 19 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

el Ministerio Desarrollo Social, ponte tú, lanzó un concurso para que las empresas que están cumpliendo con el uno por ciento postulen a un reconocimiento que da el Ministerio

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresa**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:97 ¶ 82 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

ellos tienen que vivir el proceso también.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresa responsable**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**3:2 ¶ 8 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

cuando ellos se sienten responsable del adulto, del joven que está dentro de este proceso de inclusión laboral y lo tratan como un igual en términos de derecho y en términos de exigencias.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Bajada de información**

**1 Grupos:**

Empresa

**3 Citas:**

**2:35 ¶ 56 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Un poco lo que te dije antes, el equipo a veces, otras veces te tocan equipos maravillosos y que están superdisponibles, pero todo tiene que ver con la bajada de la información de la empresa. Eso lo hemos visto que, cuando la empresa comunica en forma correcta sobre la inclusión, el por qué están haciendo esto, es como que los equipos se calman y se involucran en este proyecto.

**2:36 ¶ 58 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**



En general, la tendría que hacer la empresa en forma directa, pero nos ha pasado que nos han pedido ayuda también. Claro, nosotros ayudamos con las charlas inclusivas, pero hay un paso previo donde se comunica nos vamos a ceñir a esta ley, en un correo previo. Cuando eso no ha existido las tensiones son mayores, cuando esa bajada de información se da, entonces hay inclusión y un dialogo mucho más rico con el equipo.

**4:10 ¶ 53 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Yo creo que siempre hay comenzar explicando vamos a traer a una persona, tiene estos problemas. Se trata de esta manera, el hace esto, no hace lo otro y eso nos sirvió y eso la verdad es que nos sirvió muchísimo y ahí entramos en el periodo dos, ya de otra manera.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresa con puestos especializados**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:102 ¶ 86 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De hecho, las principales razones que aluden a la empresa es que están optando por la donación, hoy día, como medida alternativa al cumplimiento de la ley de inclusión: es que acá se necesita puro personal especializado... pero es imposible, ¿sí?, porque es imposible, estadísticamente hablando, que una empresa necesite personal, el cien por ciento de su personal, capacitado en ISO 9001.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Decisión impuesta**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**2:13 ¶ 26 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Generalmente, aunque cada vez menos, son decisiones que han sido tomadas desde arriba y que son impuestas a un grupo de trabajadores o fueron impuestas

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Iniciativa de la empresa**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:135 ¶ 121 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y yo te diría que, hemos tenido una transformación en las empresas: en que la necesidad partía por lo que veíamos nosotros, en cambio hoy hay muchas empresas en donde nace de ellos hacer un algo para formarse y aprender y ver dudas.

**2:33 ¶ 54 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

yo creo que, son superabiertos a lo que la fundación pueda aportar y a veces incluso demandan mucha información. Entonces, saber hacer charlas porque hay equipos que van rotando. Por ejemplo, en la fábrica donde hay mucha rotación, entonces, piden si pueden hacer de nuevo la charla y contar un poquito. Es bien requerido

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Aporta alegría**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**5:7 ¶ 41 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

En la empresa que este PeSDI 2, no tan solo en el trabajo, pero él es un poco más alegre. Dice cosas como chistosas y con eso uno lo pasa bien. Yo al menos la paso bien psicológicamente y todo

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Aporta clima empresa**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**5:8 ¶ 43 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

también es cariñoso y atento y habla mucho con las chiquillas. Se pasa bien.

**11:8 ¶ 15 in 11 Texto vídeo institucional página web**

Tener una persona con discapacidad dentro de la empresa es una ganancia, hemos ganado una pausa, nos ha rentabilizado en todos los sentidos como equipo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresas lejanas**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:122 ¶ 106 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

También nos pasa que, hay empresas que quedan muy lejos, así como en Quilicura, cuesta mucho que haya un cabro que vaya para allá, incluso viviendo ahí tiene mala locomoción.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Directrices gerencia**

**1 Grupos:**

Empresa

**3 Citas:**

**1:21 ¶ 23 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

cuando las directrices vienen de una gerencia, de una jefatura, como que todo fluye mucho más rápido.

**1:49 ¶ 44 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Cuando la necesidad o la inquietud sale de la gerencia es más fácil o más rápido.

**11:6 ¶ 14 in 11 Texto vídeo institucional página web**

Nosotros como empresas, somos una empresa joven, y siempre quisimos ser una empresa inclusiva en todos los aspectos y de repente apareció un currículum de un muchacho que se llama Camilo que había estudiado auxiliar de contabilidad, lo plante en el directorio primero.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Disposición empresa proceso inclusión**

**1 Grupos:**

Empresa

**4 Citas:**

**1:13 ¶ 20 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Lo que sí, en el fondo trabajamos, en el fondo, con empresas que quieran asumir el desafío de hacer una inclusión

**1:18 ¶ 21 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y si culturalmente no hay una mirada, digamos más o menos que estén dispuestas, mira, que al menos estén dispuestos a asumir el desafío de empezar un proceso inclusivo.

**7:5 ¶ 32 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Yo pienso que lo principal es que la empresa esté dispuesta a ayudarlos a darles una mano, o sea que si tú les das las herramientas él lo puede lograr

**9:1 ¶ 5 in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción**

la Fundación busca trabajos en empresas que estén dispuestas a llevar a cabo un proceso de inclusión

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Contar con apoyos**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:71 ¶ 65 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Yo creo que las empresas poco a poco se han ido dando cuenta de la necesidad de contar con estos apoyos. Antes nos lo cuestionaban mucho porque se confunden conceptos, también nos decían ¿a ver ustedes piden igualdad?, sí, pero haber igualdad que no significa que Juanito que tiene discapacidad no necesita apoyo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresa sola**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**4:8 ¶ 48 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Y la otra empresa no me acuerdo. Y en esa oportunidad tuvimos poca ayuda. Entonces ignorábamos totalmente cómo realizar este trabajo. La vimos dura, no sabíamos cómo mandarlo. No sabíamos cómo hablarle. En realidad, no sabíamos qué hacer. Fuimos aprendiendo de a poco, de a poco, porque entendíamos casi al final. La gente nuestra se empezó a frustrar, se empezó a emproblemar tanto con esto.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Aporte moral**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**4:4 ¶ 34 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Bueno, beneficio laboral la verdad que no. Es un beneficio para mí como moral, es un beneficio que la gente ha podido entender más este tipo de proyecto o la oportunidad que se le está dando a este tipo de persona. Algo más de sentimentalismo, algo más del corazón, de sentimiento. Eso es como el aporte que yo veo de parte de Jordán, por ejemplo, o de la otra persona hacia nosotros. Te digo laboralmente, la verdad que así como aporte, aporte no lo es.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Departamento de inclusión**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**4:2 ¶ 26 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Después de esto, e incluso se inauguró un departamento de inclusión no había nada, no había nada. Y en ese departamento, hay una niña que vino hace tiempo, que vino hace tiempo y ella es la que se hace cargo del tema de inclusión en todos los DUOC.

**4:3 ¶ 28 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Sí, a nivel nacional. Bueno el DUOC tiene poco fuera. Pero sí se estableció un nuevo departamento de inclusión. No me acuerdo del nombre de la niña, pero vino varias veces porque fue, fui uno de los pioneros, una de las primeras sedes que tuvo inclusión

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Cambio rampas de acceso**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:119 ¶ 102 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Es que los cambios que se me ocurren no son como muy tangibles, no es como decir... sabes que serviría mucho más... que todos los edificios tuvieran rampa de acceso.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **No preparación empresa**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:16 ¶ 21 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Nosotros sí vemos que la empresa, no sé, que el equipo es muy resistente o que no están preparados. Todavía no, no podemos hacer mucho más.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Gestores de inclusión empresas**

**1 Grupos:**

Empresa

**3 Citas:**

**1:111 ¶ 91 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Mira, hoy día, hemos visto un poco de las empresas que han ido viendo sus propios gestores de inclusión.

**10:40 p 23 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Charla de Técnicas para enfrentar una entrevista Los usuarios de nuestros talleres recibieron la visita de María Ignacia Zagal, especialista en inclusión laboral de DUOC UC, quien compartió una charla acerca de las Técnicas para enfrentar una entrevista, con el fin de otorgar una buena preparación para nuestros futuros trabajadores.

**10:45 p 24 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Inclusión laboral ADECCO ADECCO recibió a los usuarios de nuestra Fundación en una interesante charla sobre la inclusión laboral y algunos aspectos fundamentales para enfrentar el gran

desafío que significa tener un empleo. En esta oportunidad, la charla estuvo a cargo de Caterina Moretti, quien trabaja en Adecco como Embajadora de Diversidad.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresas solas**

**1 Grupos:**

Empresa

**3 Citas:**

**1:76 ¶ 67 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y además que, con la entrada en vigencia de la ley hubo muchas empresas que se lanzaron solas y que en un momento se vieron cumpliendo el uno por ciento, pero con un desorden horroroso con ese uno por ciento. O sea, con casos de bullying, de no aceptación por parte de los compañeros del mismo empleo, donde alegaban que no los incluyeron, pero no les informaron nada, no les capacitaron.

**1:139 ¶ 126 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

nos ha pasado mucho desde la aprobación de la... o sea, que entrara en vigencia la ley, que hay empresas que lo quieren hacer solas. Unas nos han llamado después diciendo que ha fallado la cosa porque los cabros no vienen.

**4:7 ¶ 44 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Sí, nosotros, nosotros tenemos toda una historia con esto. Nosotros comenzamos con esto, no teníamos idea de cómo hacer esto. Al principio, no tuvimos ayuda de nadie, sino que llegaron y llegaron y ahí están. Nosotros.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Niveles salariales empresas**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**1:152 ¶ 150 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y donde es más fácil es en empresas donde nadie gana el sueldo mínimo entonces ahí les ofrecen más, en cambio en otras empresas donde todos ganan el mínimo, o sea la mayoría de la gente ahí, es más difícil llegar a ese acuerdo. Entonces, les decimos, ya, el sueldo mínimo por la mitad a eso ponle un bono para arreglárselas un poco.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Ver a la persona**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:107 ¶ 89 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De cuando una empresa ha tenido un proceso de inclusión donde ha podido visibilizar a su compañero por sobre el diagnóstico, porque todavía están todos súper centrados en el diagnóstico y nos piden jóvenes, según diagnóstico, que nos parece como súper aberrante, pero una práctica muy común a nivel de empresa por esta mitología que hay... esta falta de conocimiento y cuando los compañeros logran saltar esa barrera, dejar de ver al diagnóstico, al frente no tengo con síndrome de Down, o una experiencia, tengo a Esteban que es un joven que tiene sueños, que tiene metas en la vida, que tiene objetivos, que tiene ambiciones y lo veo a él antes, que su diagnóstico es nada, pero, no, son iguales porque necesitamos lo mismo, ellos son iguales porque son seres humanos, porque tienen derechos.

**5:14 ¶ 65 in 5\_COMPañERA\_PESDI 2**

Es que él es el, yo no lo cambiaría. No me gustaría decirle hay que hacer, no, porque uno tiene que ser como es no más. ¡Qué bueno! Y si uno quiere cambiar por sí mismo bien, pero uno no tiene por qué obligar a otra persona que ella no quiere.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Certificación**

**1 Grupos:**

Empresa

**1 Citas:**

**2:6 ¶ 17 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Yo sé que hay unas certificaciones que las empresas tienen. Nosotros no accedemos a esas empresas que tienen esa certificación.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Conocer diagnóstico**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:42 ¶ 36 – 37 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Nosotros vemos mucho, en empresa, que nos dicen como... mándanos el informe con el diagnóstico. A ver, los informes son confidenciales. Y de qué te sirve saber el diagnóstico. No es que queremos saber

**1:106 ¶ 89 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

todavía están todos súper centrados en el diagnóstico y nos piden jóvenes, según diagnóstico, que nos parece como súper aberrante, pero una práctica muy común a nivel de empresa por esta mitología que hay... esta falta de conocimiento

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Empresas donan**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:102 ¶ 86 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De hecho, las principales razones que aluden a la empresa es que están optando por la donación, hoy día, como medida alternativa al cumplimiento de la ley de inclusión: es que acá se necesita puro personal especializado... pero es imposible, ¿sí?, porque es imposible, estadísticamente hablando, que una empresa necesite personal, el cien por ciento de su personal, capacitado en ISO 9001.

**2:32 ¶ 54 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

piensa que todavía por ley tú puedes zafarte de esto pagando sin ni siquiera hacer inclusión

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Clima**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:58 ¶ 53 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

ya ver a nivel de empresa, es eso el tema menos tangible, pero súper importante es el clima.

## **2:12 ¶ 24 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Las empresas en general dicen que les sirven para el clima organizacional. Organizacionalmente les sirve para un buen clima. Yo creo que eso si es positivo porque te obliga a mirarte en alguien que está en una condición de menores derechos que tú y eso sin duda ayuda, pero insisto no ayuda más que trabajar con poblaciones diferentes. No me parece que la persona con discapacidad tuviese esa función, por ser discapacitado, como el que alegra a la empresa.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

### ○ **Empresa justa**

**1 Grupos:**

Empresa

**2 Citas:**

**1:54 ¶ 51 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

a nivel externo el principal beneficio es el tema de imagen, que muchas veces se entiende mal, pero si ahí hay un tema de la imagen externa de una empresa justa, una empresa inclusiva, ya. Eso sin duda beneficia a la empresa.

**1:81 ¶ 72 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

la empresa se auto percibe como la empresa más justa, cambia mucho como la percepción interna de la empresa, ya es a nivel...

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

### ○ **Presencia profesional**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**1 Citas:**

**1:40 ¶ 35 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

De la presencia de un profesional que pueda orientar estas dudas que surgen porque todavía el tema la discapacidad es super poco conocido.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

### ○ **Tiempo apoyo preparadora**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**2 Citas:**

**7:23 ¶ 62 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

ella duraba un mes, desde las 8 de la mañana o 9 hasta las 1. Después ella iba 2 veces a la semana hasta que ella vio y sintió que ella podía dejarlo solo.

**7:24 ¶ 64 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

A los 20 días ella ya empezó a ver que podía dejarlo solo

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

### ○ **Cargo**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**2 Citas:**

**1:1 ¶ 8 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

La Verónica es la psicóloga de la Fundación

**1:8 ¶ 12 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

la Vero, por eso salió de mediación laboral el año pasado y ya se dedicó solamente a un tema, la psicología.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Rol preparadora laboral**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**3 Citas:**

**1:130 ¶ 115 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El seguimiento, porque yo al principio les digo vas a tener dos trabajadores uno con discapacidad y su preparadora y ahí se mide el compromiso. Entonces, la relación que nosotros tenemos con la empresa es super estrecha.

**2:40 ¶ 65 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Uno hace de bisagra en un primer momento. La figura del preparador laboral que permanece antes y permanece todo este tiempo después, es clave.

**8:51 ¶ 33 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

siempre sirve la fundación como un puente y mujer. Vamos a trabajarlo. No nos parece tal cosa porque no actuamos de esta manera

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Equipo**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**2 Citas:**

**1:70 ¶ 59 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El equipo directo, si, es ahí donde puedes encontrar tu mejor amigo o tu peor enemigo.

**2:16 ¶ 26 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

al que más le afecta es al equipo directo de trabajo.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Equipo EcA flexible**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**1 Citas:**

**1:114 ¶ 94 – 95 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Es como cuando me dicen los papas oiga no podemos ir a dejarlo a la entrevista porque mi marido trabaja, si y todos trabajamos, pero si quieres te atiendo un día más tarde, si quieres te atiendo un día a primera hora. Obviamente que acá uno se flexibiliza que mi marido va a estar seis meses fuera o mi marido está enfermo, obviamente no te voy a tener seis meses para y ahí, abordamos esta cuestión con el área de capacitación, desde el área de Verónica.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Experiencia laboral profesionales**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**2 Citas:**

**1:2 ¶ 10 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

La Vero estuvo hartó tiempo de preparadora laboral



**2:17 ¶ 28 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Sí, yo fui preparadora harto tiempo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Equipos de apoyo**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**1 Citas:**

**1:78 ¶ 69 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Ya, entonces, hoy día que te diría que le ven, le ven este lado positivo, de que efectivamente en un proceso de inclusión, se requieren equipos de apoyo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Falta tiempo para seguimientos**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**2 Citas:**

**1:141 ¶ 130 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Si, a nosotros también a veces nos pilla la maquina porque hay preparadoras, pero siempre faltan los tiempos y a veces pasa que un cabro que va muy bien en su empresa como que se te olvida y ya el tiempo ha pasado volando y ahí nos sentamos y vemos. Me encantaría que eso no nos pasara.

**1:143 ¶ 134 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Claro, porque a lo mejor si yo tuviera cinco preparadoras a lo mejor no me pasaba eso. A ver no es algo que nos haya jugado en contra, pero en la evaluación semestral ahí se ve que sí, hubo unos meses en donde estuvieron un poco perdidas (ausentes), pero como está la evaluación está el espacio para decirlo, para generar las confianzas en donde les digo por favor si ven que ha pasado mucho tiempo... díganme y todas las empresas reaccionan super bien.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Formación profesional**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**5 Citas:**

**1:1 ¶ 8 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

La Verónica es la psicóloga de la Fundación

**1:10 ¶ 14 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

En este momento hay tres y son terapeutas ocupacionales.

**2:1 ¶ 8 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Yo soy psicóloga

**3:12 ¶ 22 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

educadora diferencial de base.

**11:2 ¶ 10 in 11 Texto vídeo institucional página web**

En este caso del equipo profesional, el cual está compuesto por distintos profesionales: por psicólogos, por profesores, de anotadores diferenciales, asistentes sociales

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Tiempo en la fundación**

**1 Grupos:**

Equipo EcA

**2 Citas:**

**2:2 ¶ 12 in 2\_VERÓNICA\_PSIKOL\_FUNDACIÓN**

Yo ingrese el 2015, hace 4 años

**3:13 ¶ 24 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Acá desde enero

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Visión diferente**

**2 Grupos:**

Equipo EcA / Familia

**3 Citas:**

**8:52 ¶ 32 – 33 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Paula tiene otra otra visión que yo como madre o que yo soy una mamá muy estricta. Paula quizás tiene otro otra visión, otro maneja

**8:53 ¶ 33 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

quizás uno como padre, como familia, uno tiene una visión de esa persona muy distinta a como la puede tener la fundación otra persona ajena al entorno familiar.

**8:54 ¶ 35 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Pero falta esa idea continua, esa, esa comunicación empleador-empleado y es la visión ajena al núcleo familiar, que es muy, muy importante

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Dar educación**

**1 Grupos:**

Familia

**1 Citas:**

**8:43 ¶ 25 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Yo siempre digo que indistintamente que tú tengas todo el dinero del mundo o no tengas nada, ¿la única meta de un padre? Dar educación a un hijo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Dar herramientas**

**1 Grupos:**

Familia

**3 Citas:**

**7:3 ¶ 22 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

desde que PeSDI 2 era pequeño que tuvimos una psicóloga que ella siempre nos presionaba a ver un poquito más allá y nos decía Mira, él va a llegar a hacer lo que tú quieres que sea, entonces tú tienes que ayudarlo a darle un poco más de herramientas. No va a ser fácil, pero porque te digo que él no hablaba nada cuando tenía 3 años.

**7:5 ¶ 32 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Yo pienso que lo principal es que la empresa esté dispuesta a ayudarlos a darles una mano, o sea que si tú les das las herramientas él lo puede lograr

**8:42 ¶ 25 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

porque uno tiene que estar claro los hijos no son de uno, son de la vida y la única función que tiene un padre es darles las herramientas en la medida de sus posibilidades.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

- **Temor**

- 1 Grupos:**

- Familia

- 1 Citas:**

- 7:17 ¶ 54 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

- Bueno, el único temor es a que me lo maltraten, a que se sienta ... a que en un momento no quiero ir a trabajar y ahí yo digo oh, oh que pasó... cuando el pierda ese ánimo de ir a trabajar, cuando el deje de llegar así entonces tú sabes que algo pasa.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Cuidador madre**

- 1 Grupos:**

- Familia

- 1 Citas:**

- 1:89 ¶ 77 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- Muchas veces cuando hay un integrante de la familia con discapacidad que permanece en el hogar requiere de la presencia de un cuidador rural, que generalmente es asumido por la madre. De ahí que el caso, de familias socialmente más vulnerables, empobrece más al sistema familiar con una persona que no puede trabajar como coletazo de este otro en la casa.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Hijo con discapacidad**

- 1 Grupos:**

- Familia

- 1 Citas:**

- 1:6 ¶ 12 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- Son padres que tienen en común el tema de tener un hijo con discapacidad.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Aporte económico a la familia**

- 1 Grupos:**

- Familia

- 2 Citas:**

- 1:88 ¶ 77 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

- Aporta muchas veces al contexto familiar, económicamente hablando.

- 3:21 ¶ 36 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

- A nivel de familia, muchas veces también es un factor económico. Si bien es cierto no ganan mucha plata, pero eso permite a los chiquillos generar algo.

- 0 Memos**

- 0 Códigos**

---

- **Empuje familia**

- 1 Grupos:**

- Familia

- 3 Citas:**

- 8:14 ¶ 13 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

- ienes ese empuje como familia es como complicado. Y si tú no tienes ¿qué te digo yo? el ánimo, las herramientas, a lo mejor te quedas, buenas, que no consigues meterla. Entonces,

**8:22 ¶ 13 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

tienes ese empuje como familia es como complicado. Y si tú no tienes ¿qué te digo yo? el ánimo, las herramientas, a lo mejor te quedas, buenas, que no consigues meterla. Entonces

**8:29 ¶ 13 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Si tú no tienes ese empuje como familia es como complicado. Y si tú no tienes ¿qué te digo yo? el ánimo, las herramientas, a lo mejor te quedas, buenas, que no consigues meterla. Entonces, que se quede en la casa viendo televisión o hablando solo, viendo el hecho, claro.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Apoyo económico**

**1 Grupos:**

Familia

**1 Citas:**

**2:21 ¶ 34 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Significa apoyo económico, mucho apoyo para esas familias que están desgastadas por la constancia en el hacerse cargo de alguien.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Esperanza vida independiente**

**1 Grupos:**

Familia

**1 Citas:**

**2:22 ¶ 34 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Entonces, también crecen ciertas esperanzas de lo que se puede llegar a hacer, puede trabajar, quizás puede juntar su plata y acceder a créditos habitacionales.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Soporte familia**

**1 Grupos:**

Familia

**3 Citas:**

**2:25 ¶ 40 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Mira, desde mi área de la psicología no puede estar ausente el conocimiento de los padres o de la familia. No podemos hacer inclusión sin un soporte porque hemos visto que si no hay soporte es difícil hacer ese tránsito donde los chiquillos van a pasar cosas, van a ganar dinero, se van a dar cuenta que no tienen vacaciones. Entonces, se necesita ese soporte que estén apoyando y apuntando a una mayor autonomía.

**8:13 ¶ 13 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Si tú no tienes ese empuje como familia es como complicado. Y si tú no tienes ¿qué te digo yo? el ánimo, las herramientas, a lo mejor te quedas, buenas, que no consigues meterla. Entonces, que se quede en la casa viendo televisión o hablando solo, viendo el hecho, claro.

**8:15 ¶ 13 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

tienes ese empuje como familia es como complicado. Y si tú no tienes ¿qué te digo yo? el ánimo, las herramientas, a lo mejor te quedas, buenas, que no consigues meterla. Entonces,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Exigencia**

**1 Grupos:**

Familia

**1 Citas:**

**8:32 ¶ 17 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

yo pienso que este tipo de muchacho siempre hay que ponerlo al filo del barranco, como digo yo, por el precipicio. Porque en la medida en que tú corsets y no solamente una persona con discapacidad, en la medida en que sigas esa bajada un poco más y el nivel de exigencia que nunca debe hacer sea una persona con una discapacidad visual, intelectual, cognitiva, etc. no importa. Siempre hay que darle un pequeño empujoncito porque el cerebro es una caja de Pandora y tú nunca sabes qué sorpresa te pueda. Así es.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Familia apoyo afectivo**

**1 Grupos:**

Familia

**3 Citas:**

**8:7 ¶ 11 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

no es lo mismo tener una familia que te apoye, a que se sienta orgullosa de sus hijos, indistintamente la discapacidad, la situación o la condición como tú lo quieras llamar

**8:8 ¶ 11 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Pero el calor afectivo, la familia, alguien que te impulse, que te oriente, que te dé ánimos, que te empuje y que te diga dale, que sí puede ¿es muy importante?, evidentemente que sí.

**8:39 ¶ 21 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

hay que tratarlos igual y motivarlos y quererlos y darles apoyo y empujarlo adelante, siempre adelante. Esa es la clave para mí

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Motivación familia**

**1 Grupos:**

Familia

**1 Citas:**

**8:35 ¶ 21 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

yo pienso que lo más importante en cualquier familia con una persona con discapacidad indistintamente en nivel, rango es la motivación, es seguir adelante en tratarlo como un miembro más de la familia.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Fases EcA**

**1 Grupos:**

Fases EcA

**3 Citas:**

**8:55 ¶ 35 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

hay distintas fases aquí en la Fundación, antes de que haya ingresado Jordan al empleo en el Duoc Universia, porque generalmente cuando Jordan empezó, bueno, había que hacer un curso, una introducción, conocer al Jordan. Le hicieron unas evaluaciones, ¿verdad? Después ingresó a un taller donde les daban nociones básicas que para Yordanis era bueno pan comido, porque bueno, Yordanis o bachillerato

**11:3 ¶ 10 in 11 Texto vídeo institucional página web**

En este caso del equipo profesional, el cual está compuesto por distintos profesionales: por psicólogos, por profesores, de anotadores diferenciales, asistentes sociales que lo que hacen es

evaluar el puesto, evaluar la cultura laboral de la empresa para luego insertar la persona con discapacidad. Enseñarle todas las tareas, apoyar a la empresa en todas las dudas que se puedan presentar. Y por otro lado todo este rol de embasamiento, seguimiento, acompañamiento, orientación y apoyo.

### **11:7 ¶ 14 – 15 in 11 Texto vídeo institucional página web**

De inmediato la misma Valentina se hizo cargo de levantar el puesto, de preparar a la gente, de preparar a Camilo y empezó la inserción. Camilo aprendió a hacer su trabajo y lo hace bien, está encargado de los trámites de pre-contables y hace todos los trámites que se le encargan.

#### **0 Memos**

#### **3 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Preparación PeSDI previa al EcA**

##### **2 Citas:**

10:44 p 24, Programa Emplea modalidad OnLine Debido a la pandemia, hemos iniciado... in 10 Pagina web Fundación Avanzar / 11:5 ¶ 12, Antes de la entrada a la Fundación había mandado currículum, había ido... in 11 Texto vídeo institucional página web

◀ está asociado con ▶ ◦ **Segunda fase**

##### **1 Citas:**

1:126 ¶ 108, luego en la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría q... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ◦ **Face inicial EcA: ansiedad empresa**

##### **3 Citas:**

1:121 ¶ 105, Ya, yo te diría que, en la fase inicial que es el levantamiento del pu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:123 ¶ 107, Entonces, se genera esta clase de ansiedad y eso me angustia mucho, qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:124 ¶ 108, Entonces, yo voy frenando in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ◦ **Trabajo conjunto**

##### **1 Grupos:**

Fases EcA

##### **1 Citas:**

**1:137 ¶ 123 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El trabajo en conjunto y la comunicación fluida, en donde la empresa me dice oye no sé, po, sabes que en realidad la preparadora laboral no ha suplido muy bien ... ¿y cuánto tiempo llevan en esta situación?... no, como seis meses... y ¿por qué no me lo has dicho? No, es que si la empresa me dice al mes que ella no funciona yo voy hablo con la preparadora y le digo sabes que este cabro necesita más tiempo, pero una empresa que no tiene una comunicación fluida, para no molestarte... Entonces, siempre les digo eso, la clave para la relación entre empresa y fundación es la comunicación fluida y el trabajo en conjunto.

#### **0 Memos**

#### **1 Códigos:**

es una propiedad de ▶ ◦ **Convenio empresa-fundación**

##### **2 Citas:**

1:128 ¶ 112, Tenemos una relación super... piensa que nosotros firmamos un convenio... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:140 ¶ 126, Entonces, yo te diría que, hoy día, las expectativas se cumplen porque... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

#### ◦ **Cumplir charla previa**

##### **1 Grupos:**

Fases EcA

##### **2 Citas:**

**1:115 ¶ 93 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Muchas veces nos han dicho que entre no más y la charla la hacemos la otra semana porque estamos contra el tiempo y llevo un mes tratando de calendarizar contigo y... es que me cuesta juntarlos a todos. Bueno, es parte del compromiso.

**1:116 ¶ 96 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Desde el punto de la capacitación, y ahí a veces, nos han dicho desde el marco de la 21015 ustedes nos mandan a los candidatos y nosotros... No, sorry.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ◦ **Face inicial EcA: ansiedad empresa**

**3 Citas:**

1:121 ¶ 105, Ya, yo te diría que, en la fase inicial que es el levantamiento del pu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:123 ¶ 107, Entonces, se genera esta clase de ansiedad y eso me angustia mucho, qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:124 ¶ 108, Entonces, yo voy frenando in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Diálogos previos**

**1 Grupos:**

Fases EcA

**1 Citas:**

**2:39 ¶ 65 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Uno no llega el primer día que llega a trabajar, uno llega antes; uno tiene todos estos diálogos previos, uno conoce el puesto de trabajo o a uno la conocen también. Eso baja las ansiedades porque va a llegar fulanito, hemos visto dos semanas antes, no sé, cómo le digo y cómo lo trato.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ implica ▶ ◦ **Face inicial EcA: ansiedad empresa**

**3 Citas:**

1:121 ¶ 105, Ya, yo te diría que, en la fase inicial que es el levantamiento del pu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:123 ¶ 107, Entonces, se genera esta clase de ansiedad y eso me angustia mucho, qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:124 ¶ 108, Entonces, yo voy frenando in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

◦ **Convenio empresa-fundación**

**1 Grupos:**

Fases EcA

**2 Citas:**

**1:128 ¶ 112 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Tenemos una relación super... piensa que nosotros firmamos un convenio con la empresa donde ellos se comprometen, al menos por un año, a seguir todas nuestras condiciones. O sea que hay que hacer un levantamiento, una charla, que el ingreso no se lleva a cabo a menos que haya habido la charla, que la charla es obligatoria.

**1:140 ¶ 126 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, yo te diría que, hoy día, las expectativas se cumplen porque una empresa que no está dispuesta a asumir esta metodología y estos pasos, que nosotros proponemos, no se casa con nosotros y

**0 Memos**

**2 Códigos:**

◀ es una propiedad de ◦ **Trabajo conjunto**

**1 Citas:**

1:137 ¶ 123, El trabajo en conjunto y la comunicación fluida, en donde la empresa m... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ○ **Face inicial EcA: ansiedad empresa**

**3 Citas:**

1:121 ¶ 105, Ya, yo te diría que, en la fase inicial que es el levantamiento del pu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:123 ¶ 107, Entonces, se genera esta clase de ansiedad y eso me angustia mucho, qu... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:124 ¶ 108, Entonces, yo voy frenando in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **Segunda fase**

**1 Grupos:**

Fases EcA

**1 Citas:**

**1:126 ¶ 108 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

luego en la segunda parte, en la inclusión propiamente tal, yo diría que, lo que más genera choques es la resistencia de los equipos, cuando tú escuchas un compañero que dice ...no, para mí este niño deberían estar en la casa tejiendo a crochet, pero el jefe dijo que había que...si al final todo se traduce y converge en las personas.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Fases EcA**

**3 Citas:**

8:55 ¶ 35, hay distintas fases aquí en la Fundación, antes de que haya ingresado... in 8\_MAMÁ\_PESDI 1 / 11:3 ¶ 10, En este caso del equipo profesional, el cual está compuesto por distin... in 11 Texto vídeo institucional página web / 11:7 ¶ 14 – 15, De inmediato la misma Valentina se hizo cargo de levantar el puesto,... in 11 Texto vídeo institucional página web

---

○ **Face inicial EcA: ansiedad empresa**

**1 Grupos:**

Fases EcA

**3 Citas:**

**1:121 ¶ 105 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Ya, yo te diría que, en la fase inicial que es el levantamiento del puesto y todo, yo diría que, es el tema de la ansiedad de parte de la empresa de tener ¡ya! una persona con discapacidad. Porque la empresa te llama porque quiere, pero no se imaginan que es un proceso lento, porque conseguir el candidato idóneo para ese puesto no pasa en menos de un mes.

**1:123 ¶ 107 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, se genera esta clase de ansiedad y eso me angustia mucho, que la empresa esté todos los días, así como... ¿y tienen a la persona?... estamos entrevistando, evaluando...pero pucha les estamos dando un puesto de trabajo, si, pero no nos estás haciendo un favor y tenemos que analizar bien el puesto... ah, pero en el camino vemos que se hace... no, yo en el camino no voy a ver nada...

**1:124 ¶ 108 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, yo voy frenando

**0 Memos**

**4 Códigos:**

◀ está asociado con ▶ ○ **Convenio empresa-fundación**

**2 Citas:**

1:128 ¶ 112, Tenemos una relación super... piensa que nosotros firmamos un convenio... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:140 ¶ 126, Entonces, yo te diría que, hoy día, las expectativas se cumplen porque... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ está asociado con ▶ ○ **Fases EcA**



### 3 Citas:

8:55 ¶ 35, hay distintas fases aquí en la Fundación, antes de que haya ingresado... in 8\_MAMÁ\_PESDI 1 / 11:3 ¶ 10, En este caso del equipo profesional, el cual está compuesto por distin... in 11 Texto vídeo institucional página web / 11:7 ¶ 14 – 15, De inmediato la misma Valentina se hizo cargo de levantar el puesto,... in 11 Texto vídeo institucional página web

◀ está asociado con ▶ ◦ **Cumplir charla previa**

### 2 Citas:

1:115 ¶ 93, Muchas veces nos han dicho que entre no más y la charla la hacemos la... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 1:116 ¶ 96, Desde el punto de la capacitación, y ahí a veces, nos han dicho desde... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

◀ implica ▶ ◦ **Diálogos previos**

### 1 Citas:

2:39 ¶ 65, Uno no llega el primer día que llega a trabajar, uno llega antes; uno... in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

---

#### ◦ **Profundizar charlas**

##### 1 Grupos:

Fundación

##### 1 Citas:

6:13 ¶ 46 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1

Pudiera profundizarse más en la concientización, en esas charlas, que frecuentemente que son para preparar, preparar y sensibilizar e incluso tocar los hilos de las personas para ver si es que se sensibilizan.

0 Memos

0 Códigos

---

#### ◦ **Ampliar personal F**

##### 1 Grupos:

Fundación

##### 1 Citas:

2:41 ¶ 69 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

A ver a nivel de la fundación, nosotros requerimos más gente trabajando, más personal, formar un equipo

0 Memos

0 Códigos

---

#### ◦ **Falta de recursos**

##### 1 Grupos:

Fundación

##### 2 Citas:

1:142 ¶ 132 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

Yo creo que ahí hay un tema de recursos en donde muchas veces faltan los recursos.

3:40 ¶ 65 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Bueno, ahí quizás caemos en un tema de recursos y de apoyo; quizá cada cierto tiempo, No solamente cuando sea necesario. Que cada cierto tiempo se dé esta sensibilización o en ver en qué estamos, pero ahí ya entramos al tema de recursos.

0 Memos

0 Códigos

---

#### ◦ **Ampliar servicios**

**1 Grupos:**

Fundación

**1 Citas:****2:42 ¶ 71 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Para qué necesitamos más, más terapeutas ocupacionales para ir a hacer el trabajo de patrón laboral, ya que lo que se requiere, hemos visto que, es el perfil de trabajador que mejor va ahí. Pero necesitamos, también, tener un equipo psicoeducativo con otra psicóloga más, una educadora de hacer un área psicoeducativa, de poder ofrecer talleres permanentes, constantes. Como necesitamos de una casa para poder recibir, poder estar funcionando constantemente, en no solo la inclusión laboral, en todo lo que sea de apoyo para esa inclusión. Eso se requiere.

**0 Memos****0 Códigos**

---

○ **Mediación laboral****1 Grupos:**

Generalidades EcA

**1 Citas:****1:9 ¶ 12 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

mediación laboral

**0 Memos****0 Códigos**

---

○ **Presencia de apoyos****1 Grupos:**

Generalidades EcA

**2 Citas:****1:28 ¶ 26 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Es el tema de los apoyos, el seguimiento; nosotros ahí centramos mucho como el éxito del proceso, en la presencia de los apoyos.

**1:32 ¶ 28 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

En nuestra cultura y en el punto en el que estamos de inclusión, yo diría que lo más que no puede faltar, bajo ningún punto de vista, es el seguimiento y la presencia de apoyos para el trabajador y para los compañeros.

**0 Memos****0 Códigos**

---

○ **Experiencia positiva para la empresa****1 Grupos:**

Generalidades EcA

**3 Citas:****1:98 ¶ 84 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

A ver, yo te diría que hoy día, en el contexto que tenemos de que la inclusión todavía está en pañales nosotros siempre intentamos que la empresa tenga una experiencia positiva de inclusión y primer punto para adherirse después a otras cosas.

**1:100 ¶ 85 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Entonces, por ahora, para llegar en algún momento a esta meta reflexión que tú dices es que las experiencias sean positivas, elegir lo mejor posible candidato; ya tenemos muchos chiquillos que podrían hacer mucho más de lo que están haciendo, hoy día, pero no hay espacio en la empresa.

**1:117 ¶ 98 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Lo que pasa es que hasta ahora nosotros hemos tenido buenas experiencias en un cien por ciento, porque hemos sido super rígidas con esto. Nosotras no empezamos ninguna inclusión sin hacer el levantamiento del puesto... no es que yo te mando el descriptor, gracias, pero yo también necesito ir

a ver el puesto... es que justo ahora estamos con cambios... bueno cuando terminen esos cambios llámame.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **EcA definición**

**1 Grupos:**

Generalidades EcA

**2 Citas:**

**10:2 p 1, 90 × 66 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

**Contenido**



**10:3 p 4, 256 × 87 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

**Contenido**



**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **objetivo**

**1 Grupos:**

Generalidades EcA

**3 Citas:**

**6:3 ¶ 13 in 6\_COMPañERO\_PESDI 1**

Ahí, incluso en la reunión hemos conversado con los mismos consejos que nos han servido para filtrar lo que él es bueno y que al final de cuentas lo importante es que él se sienta útil y que lo que él haga es útil para todos al final. También hay una simbiosis ahí.

**9:3 ¶ 5 in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción**

El programa de empleo con apoyo corresponde a la inserción de una persona con discapacidad (PcD) a un empleo bajo la modalidad que recibe el mismo nombre (ECA)

**9:5 ¶ 10 – 18 in 9 Programa Empleo con Apoyo\_descripción**

Objetivos: • Ofrecer a las personas con DI una alternativa de inserción laboral. • Proporcionar a las PcD los apoyos necesarios para poder trabajar e integrarse de manera plena y real a una empresa común. • Potenciar el desarrollo personal, social y laboral de las PcD. • Favorecer la participación social activa por parte de las PcD.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Validación**

**1 Grupos:**

Generalidades EcA

**1 Citas:**

### **1:74 ¶ 66 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El tema de tener una metodología para hacer inclusión laboral, pero también yo siento que está súper validado porque hay una ley. La ley no te obliga a usarla, por ejemplo, con apoyo, pero como si las empresas se han visto un día para otro en la obligación de que es una montaña que se les ha venido encima, y a las fundaciones nos han dicho que saben que ayúdenos con esto porque en realidad no sé cómo hacer, ya en mi empresa tengo 400 empleados de lo cual debo contratar cuatro. Estas pasan de cero a cuatro, es un montón si uno lo piensa. Entonces, hoy día yo te diría que lo valoran mucho más.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

#### ○ **Estrategia: presencia**

**1 Grupos:**

Generalidades EcA

**1 Citas:**

### **1:134 ¶ 120 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Estamos tan encima que esa es nuestra estrategia y ahí la empresa lo tiene super claro porque para ellos, como empresa, es un beneficio llamar a la fundación cada vez que pase algo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

#### ○ **Metodología**

**1 Grupos:**

Generalidades EcA

**3 Citas:**

### **1:74 ¶ 66 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El tema de tener una metodología para hacer inclusión laboral, pero también yo siento que está súper validado porque hay una ley. La ley no te obliga a usarla, por ejemplo, con apoyo, pero como si las empresas se han visto un día para otro en la obligación de que es una montaña que se les ha venido encima, y a las fundaciones nos han dicho que saben que ayúdenos con esto porque en realidad no sé cómo hacer, ya en mi empresa tengo 400 empleados de lo cual debo contratar cuatro. Estas pasan de cero a cuatro, es un montón si uno lo piensa. Entonces, hoy día yo te diría que lo valoran mucho más.

### **1:79 ¶ 70 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Yo diría que la metodología está mucho más valorada, ya, y para muchas empresas ha significado que les resolvamos el problema, mira tengo que cumplir con este uno por ciento y en mi vida... (hablando sobre la persona con discapacidad), así que por favor resuélveme.

### **1:131 ¶ 117 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Lo que pasa es que la metodología del empleo con apoyo ya es una estrategia en sí,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

#### ○ **EcA objetivos**

**1 Grupos:**

Generalidades EcA

**1 Citas:**

**10:4 p 4, 111 x 148 in 10 Pagina web Fundación Avanzar  
Contenido**

- Ofrecer a las personas con discapacidad intelectual una alternativa de inserción laboral.
- Proporcionar a las personas con discapacidad los apoyos necesarios para poder trabajar e integrarse de manera plena y real a una empresa común.
- Fomentar la autonomía y valoración de las personas con discapacidad intelectual.
- Potenciar el desarrollo personal, social y laboral de las personas con discapacidad.
- Favorecer la participación social activa por parte de las personas con discapacidad.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Objetivo cumplir rol**

**2 Grupos:**

Generalidades EcA / Inclusión

**1 Citas:**

**1:25 ¶ 23 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

el objetivo no es que ellos hagan lo mismo que otro compañero de pega, sino que, sino que cumpla con su rol. Pero cuando nos dicen no sé si es que Pablo no, no tiene el mismo nivel de productividad que Juan; es que ese nunca ha sido el objetivo de la inclusión.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Proceso lento**

**1 Grupos:**

Inclusión

**1 Citas:**

**1:121 ¶ 105 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Ya, yo te diría que, en la fase inicial que es el levantamiento del puesto y todo, yo diría que, es el tema de la ansiedad de parte de la empresa de tener ¡ya! una persona con discapacidad. Porque la empresa te llama porque quiere, pero no se imaginan que es un proceso lento, porque conseguir el candidato idóneo para ese puesto no pasa en menos de un mes.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Ley inclusión**

**1 Grupos:**

Inclusión

**3 Citas:**

**1:75 ¶ 66 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

El tema de tener una metodología para hacer inclusión laboral, pero también yo siento que está súper validado porque hay una ley. La ley no te obliga a usarla, por ejemplo, con apoyo, pero como si las empresas se han visto un día para otro en la obligación de que es una montaña que se les ha venido encima, y a las fundaciones nos han dicho que saben que ayúdenos con esto porque en realidad no sé cómo hacer, ya en mi empresa tengo 400 empleados de lo cual debo contratar cuatro.

**3:33 ¶ 52 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Bueno la necesidad que se está presentando a raíz principalmente de la ley. Tu sabes que todo funciona siempre con una ley al comienzo. Principalmente por ahí y después obviamente, se van dando cuenta que no es un camino tan complejo.

**4:1 ¶ 25 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Bueno, yo personalmente creo que una vez que salió la ley DUOC se arrimó a este, no tanto por compromiso social. Yo lo veo así. Yo sé que una empresa católica, pero antes de esto la verdad es que no había mucho de inclusión. Saliendo la ley, porque eso sí tiene DUOC, cumple, cumple con todo lo que debe cumplir y entre eso está la inclusión.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Oportunidad**

**1 Grupos:**

Inclusión

**1 Citas:**

**4:26 ¶ 96 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Es que mi grupo tiene un estatus social bajo, la gente, en la que muchos de ellos tienen otra educación lo que hace que no entiendan mucho. También lo veo por ese lado y cuesta más, pero también han logrado entender del todo, han logrado entender dentro de todo esto, la oportunidad que se le está dando a esta gente.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Enseñar a incluir**

**1 Grupos:**

Inclusión

**1 Citas:**

**1:77 ¶ 68 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

por qué le tengo que enseñar a incluir si debiese ser algo natural. Si, debiese, pero ya que no lo es, enseñar, tenemos que capacitar a la gente.

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Inclusivo**

**1 Grupos:**

Inclusión

**1 Citas:**

**7:1 ¶ 20 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Mira yo por inclusivo, es que aceptas a todas las personas independiente de su condición

**0 Memos**  
**0 Códigos**

---

○ **Incluir**

**1 Grupos:**

Inclusión

**1 Citas:**

**1:38 ¶ 34 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Claro, incluir a una persona no es pasarle plata cuando su mamá se enferma, es que vayan a almorzar con él, que él sienta que sus compañeros lo saludan, que si tiene un problema que lo apoyen, esas tres compañeras de pega, lo que es para ti también un compañero de lo que es para mí, para los chiquillos no es distinto.

**0 Memos**

## 0 Códigos

---

### ○ Territorio inexplorado

#### 1 Grupos:

Inclusión

#### 1 Citas:

##### 2:31 ¶ 52 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

en general ha sido como un territorio donde las empresas no salen, es un territorio inexplorado.

#### 0 Memos

#### 0 Códigos

---

### ○ inclusión obligación

#### 1 Grupos:

Inclusión

#### 4 Citas:

##### 2:10 ¶ 21 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN

hay una ley, entonces están un poco obligados y es cierto que hay algunas empresas que pueden hacer un esfuerzo y que hay empresas que están empezando. Yo creo que eso también va a cambiar si no, no estaríamos en esto, o sea es entre marketing y obligación.

##### 3:8 ¶ 12 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN

Tiene que ver con la política actual que está surgiendo, la política de inclusión laboral, que lo que dices tú. Principalmente eso, creo que por lo menos desde el tiempo que yo he visto, no he visto mucho esta responsabilidad social, así como tenemos que hacerlo porque hay que hacerlo, sino que, desde la política.

##### 4:25 ¶ 95 in 4\_JEFE\_PESDI 1

lamentable que haya salido una ley para que salga esto.

##### 4:30 ¶ 95 in 4\_JEFE\_PESDI 1

Y bueno, fue a la fuerza. Yo lo veo así por ahora, pero es un paso muy adelantado. Es un paso gigante que lo hagan de esa manera de lobby, pero yo lo veo como un paso bueno, bonito y yo me siento bien. Me siento bien como tal vez no como persona, como chileno. Yo como país siento que hay allí un paso muy importante para este tipo de gente que siempre está en su casa sin hacer nada.

#### 0 Memos

#### 0 Códigos

---

### ○ Financiación EcA

#### 1 Grupos:

Método: Contexto Estudio de Caso

#### 1 Citas:

##### 10:17 p 18 in 10 Pagina web Fundación Avanzar

Nuestra Fundación se ha adjudicado un fondo concursable de Ministerio de Desarrollo Social, "Chile de Todas y Todos". Gracias a esto, podremos insertar a más jóvenes con discapacidad intelectual en nuestro programa de Empleo con Apoyo, ingresando así a empresas regulares con el apoyo de un preparador laboral y el respaldo de todo el equipo profesional de la Fundación.

#### 0 Memos

#### 0 Códigos

---

### ○ persona incluida

Comentario: por Mobile46

| *Soporte de triangulación, pues el caso está relacionado con la inclusión de esta persona.*

#### 1 Grupos:

Método: Contexto Estudio de Caso

#### 17 Citas:

**10:11 p 17 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Rosario es una de las últimas inserciones de Fundación Avanzar Juntos, se incorporó a Gimnasio Les Sens ejerciendo labores de apoyo. Rosario es una fanática del deporte, así que está muy contenta con su trabajo y en su empresa han ratificado el compromiso que tienen por una inclusión laboral plena.

Nombre: Rosario García Cargo: Realización de prácticas profesionales Empresa: Gimnasio Les Sens Fecha ingreso: mayo - agosto 2016

**10:12 p 17 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Durante el mes de diciembre, Camilo se ha incorporado a la empresa Procontable, donde cumple labores muy importantes apoyando al departamento con contabilidad. Nuestro trabajador, fue muy bien recibido por la empresa, quienes lo esperaban ansiosos, debido a que llegó a cumplir distintas tareas en las cuales necesitaban apoyo.

Nombre: Camilo Zúñiga Cargo: Asistente administrativo Empresa: Procontable Fecha ingreso: noviembre 2015

**10:13 p 18 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

En el mes de octubre, Andrea se incorporó en su empresa como una trabajadora más. Junto a su preparadora laboral, aprenderá todas las tareas necesarias para cumplir con su rol y sobre todo, con el apoyo de sus compañeras de trabajo, quienes la estaban esperando con entusiasmo.

Nombre: Andrea Godoy Cargo: operaria de bodega Empresa: Kayser Fecha ingreso: agosto 2015

**10:16 p 18 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Pablo Daza, integrante de nuestra Fundación, ya se encuentra trabajando en Vendomática, en compañía de su preparadora laboral y con el apoyo y compromiso de un excelente equipo y de una empresa que ha creído en la inclusión laboral. Las labores de Pablo consisten en reparar y programar máquinas, para lo cual se ha preparado y próximamente se capacitará según los protocolos de la empresa, convirtiéndose en un técnico de su área.

Nombre: Pablo Daza Cargo: Técnico full clean Empresa: Vendomática Fecha ingreso: agosto 2015

**10:20 p 19 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Juan Pablo Guerraty Durante el mes de agosto se incorporó a Aguas Nuevas Juan Pablo, quién fue recibido por todos sus compañeros con mucho entusiasmo, pues cumplirá labores esenciales para la empresa, apoyando en todo lo relacionado con servicios generales. Aguas Nuevas es una empresa con mucho movimiento, por lo que Juan Pablo será un gran apoyo para sus compañeros.

**10:21 p 19 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Durante el mes de noviembre, se incorporó Stefan Mimiça Blanche como un colaborador más a la empresa Conpax.

Stefan cumple labores en el departamento de archivo, y junto al apoyo de su compañero Francisco, realiza tareas de escaneado, orden y búsqueda de documentos.

**10:23 p 19 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Durante el mes de octubre, se incorporó Cristóbal Neira Salas a la empresa Celmedia Fue recibido con mucha alegría por sus nuevos compañeros. Cristóbal realiza labores administrativas para los departamentos de recursos humanos y fidelización. Además, ya está participando con sus compañeros de actividades fuera del horario laboral, como por ejemplo, un curso de fotografía, uno de los hobbies de Cristóbal.

**10:24 p 19 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Nueva empresa se une a la Inclusión Laboral junto a Fundación Avanzar VíasChile (an Abertis Company) se ha definido desde siempre como una empresa inclusiva, así fue como Paz Muñoz ingresó en Noviembre como apoyo administrativo.

Paz realiza importantes y complejas labores en los departamentos de contabilidad y recursos humanos, donde está a cargo de la gestión de toda la documentación de ambos departamentos, llevando a cabo tareas como escanear, archivar, traspasar datos a excel, etc.

Paz tiene 24 años, que estudió en la universidad para ser asistente administrativo y luego asistió a talleres de apresto laboral, desarrollando así las competencias que hoy le permiten desempeñarse en VíasChile.

**10:26 p 20 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**



Durante el mes de Junio, se ha incorporado Felipe a la empresa Oppici Felipe postuló a nuestra Fundación con muchas ganas de trabajar y ser más independiente y gracias al apoyo de su familia y del equipo profesional de la Fundación, hoy es un trabajador regular de la empresa, cumpliendo labores en el departamento de despacho.

**10:27 p 20 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

José Ignacio se ha incorporado a la empresa Kipreos Durante el mes de Mayo, se ha incorporado José Ignacio, un joven con discapacidad de nuestra Fundación, a la empresa Kipreos. Sus funciones son de asistente de bodega, en la cual realiza tareas de logística muy importantes para su departamento.

**10:29 p 21 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

¡Tenemos un nuevo trabajador!

Iniciamos un nuevo proceso de inclusión laboral junto a la empresa Prosud, quien este mes incorporó a su equipo a Felipe Parra como auxiliar de aseo.

Compartimos con ustedes, imágenes del primer día laboral de Felipe donde participó en una jornada de inducción ¡Felicitaciones y mucho éxito!

**10:30 p 21 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Martín se incorporó a BHP “Martín se ha incorporado a su empresa! A partir del 1 de marzo es parte del equipo de “Imagen”, empresa encargada del mantenimiento en BHP Billiton. Martín estaba muy ansioso por trabajar y por eso, se preparó asistiendo a los talleres de la Fundación en primera instancia y hoy es un nuevo trabajador, lo cual es un gran orgullo para él, su familia y la fundación”.

**10:32 p 22 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Arturo Montero se incorpora a BMW El día lunes 12 de febrero, Arturo Montero Murrie, un joven de nuestra Fundación, se incorporó a la empresa BMW en su sucursal de La Dehesa. Arturo se encuentra en el departamento de BPS (autos usados) donde lleva el orden y registro de todos los autos que ingresan, labor fundamental para el buen funcionamiento de dicho departamento. Sus compañeros de trabajo lo estaban esperando muy ansiosos y con ganas de que Arturo se sienta bien y acogido.

**10:33 p 22 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Diego Morales se incorpora a BMW El día 17 de enero, Diego Morales Ilabaca se incorporó a la empresa BMW, en su sucursal de La Dehesa.

Diego irá a apoyar al departamento de Servicio al Cliente, utilizando un software específico de la empresa.

Como fundación, este puesto ha sido un gran desafío, debido a la complejidad de las tareas, sin embargo, Diego tiene muchas competencias en el uso del computador, lo que lo hizo un candidato ideal para este trabajo.

**10:34 p 22 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

María José Cadena se incorpora a la empresa Inchcape El día lunes 15 de enero, María José Cadena se incorporó a la empresa Inchcape, donde realiza labores de anfitriona, recibiendo clientes, apoyando en labores administrativas y realizando tareas que permiten el buen funcionamiento de la sucursal. María José fue muy bien recibida por sus compañeros y se siente feliz de formar parte de una empresa tan importante.

**10:35 p 22 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Esteban Cid se incorpora a BMW El día 8 de enero se ha incorporado Esteban Cid a la sucursal de BMW de Providencia. Todos sus compañeros lo recibieron muy bien y con mucha disposición para enseñarle. Esteban a su vez, está muy contento, pues le encantan los autos y está llevando a cabo labores administrativas de gran importancia para el buen funcionamiento de la sucursal.

**10:36 p 22 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Incorporación de PeSDI 1 Villanueva El día martes 2 de enero de 2018 se incorporó a Duoc UC (sede Alameda) PeSDI 1 Villanueva, realizando tareas en el departamento de mantenimiento.

PeSDI 1 es Venezolano y llegó a nuestro país buscando nuevas oportunidades y gracias a su constancia y esfuerzo y al apoyo de su familia, hoy es parte de una gran empresa como DUOC.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Número de empresas**

**1 Grupos:**

Método: Contexto Estudio de Caso

**1 Citas:**

**1:144 ¶ 136 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Hoy día son alrededor de quince a dieciocho empresas, son más casos porque hay empresas que tienen más de uno.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Número de personas en EcA**

**1 Grupos:**

Método: Contexto Estudio de Caso

**1 Citas:**

**1:146 ¶ 140 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

En el programa de empleo con apoyo tenemos 25.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Tipo de empresas**

**1 Grupos:**

Método: Contexto Estudio de Caso

**1 Citas:**

**1:145 ¶ 138 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Hay empresas de la construcción, empresas de cadenas de producción que importan y exportan cosas y hay harto trabajo en bodegas, en centros de distribución, inmobiliarias, universidades.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Donaciones Fundación**

**1 Grupos:**

Método: Contexto Estudio de Caso

**3 Citas:**

**10:1 p 1, 240 × 88 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

**Contenido**



**10:5 p 5, 198 × 118 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

**Contenido**



**10:25 pp 19 – 20 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

Colecta en Supermercado Líder

Fundación Avanzar Juntos estuvo el sábado 14 de octubre en supermercados Líder buscando el apoyo de todos para seguir trabajando por la inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad. Agradecemos la ayuda de voluntarios, familias, usuarios y todos quienes contribuyeron!!

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Edad PeSDI incluidas**

**1 Grupos:**

Método: Contexto Estudio de Caso

**1 Citas:**

**1:148 ¶ 146 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Yo diría que el grueso esta entre los 22 y 26 años, tenemos usuarios de 40, pero son los menos y más jóvenes no, porque los que están entre los 18 y 21 están más en los talleres.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **Donaciones: Justificación**

**1 Grupos:**

Método: Contexto Estudio de Caso

**1 Citas:**

**10:6 p 6, 169 x 25 in 10 Pagina web Fundación Avanzar**

**Contenido**

Fundación Avanzar es una institución sin fines de lucro cuyo fin es la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Con tu aporte, estás ayudando a que jóvenes y adultos con discapacidad puedan tener un trabajo remunerado, en igualdad de condiciones y recibiendo todos los apoyos necesarios para poder ser parte activa de la sociedad.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

o **No cambiar de empresa**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**8:46 ¶ 30 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Y si se ha sentido Jordán, están muy contentos con la Duqu se siente muy bien. Es más, yo le he preguntado Bueno, Yordanis, si te conseguí un trabajo en otro lado y se queda así como pensativo, mencionó A mí me gusta mi trabajo y no voy a llevar cambio.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Experiencia laboral previa PeSDI**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**12:3 p 1 in 12 Relato proceso inclusion PeSDI 1**

además no tenía experiencia en el área. Por lo que todo fue un aprendizaje constante.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Instrucciones directas**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**3:6 ¶ 10 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

hay ciertas cosas que hay que darle como instrucciones directas,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Estudiar después de trabajar**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**8:30 ¶ 15 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Yo te quiero poner a estudiar le digo. Incluso hoy se lo estoy diciendo “vamos a ver cómo cuadramos, vamos a ver qué conseguimos después de las cuatro, a ver si te puedo poner a estudiar...cualquier cosa, algo que te ayude a ti también”, oí decirte en este momento. En esta época tengo amigos. Jordán Vamos a ver cómo cuadramos, vamos a ver qué conseguimos después de las cuatro, a ver si te puedo poner a estudiar. Yo qué sé yo. Horgan Cualquier cosa, algo que te ayude a ti también. No solo enfocarte en ingresábamos en la parte intelectual.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Tener sueldo**

**1 Grupos:**

PeSDI

**2 Citas:**

**1:86 ¶ 75 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y al ver todos los beneficios de tener su sueldo a fin de mes, sentirse autónomo.

**11:12 ¶ 22 in 11 Texto vídeo institucional página web**

tener ya mi independencia del sueldo

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Autonomía**

**1 Grupos:**

PeSDI

**4 Citas:**

**1:86 ¶ 75 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y al ver todos los beneficios de tener su sueldo a fin de mes, sentirse autónomo.

**2:5 ¶ 15 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

Tiempos distintos, tiempos de trabajo distintos, permanencia de figuras de apoyo para lograr lo que nosotros queremos que es la autonomía.

**2:9 ¶ 21 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

son sujetos de derecho y que merecen y requieren un trabajo digno que les pueda permitir la autonomía, una vida digna sólo o con pareja o con grupos de amigos

**7:4 ¶ 24 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Mira me decía ahorita cualquiera le cambia el pañal...pero tienes que pensar que será cuando él sea grande, vete allá, porque ahorita cualquiera lo carga, cualquiera, cualquiera le da comida, pero cuando tenga 30 años, y cuando tú no estés ¿quién?

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Mano productiva**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**1:87 ¶ 77 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y a nivel de familia que lo tenía, tenían en la casa todo el día y que hoy día sale, sale como mano productiva. Aporta muchas veces al contexto familiar, económicamente hablando.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Pertenecer**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**2:23 ¶ 36 in 2\_VERÓNICA\_PSICOL\_FUNDACIÓN**

El sentirse parte de algo, el pertenecer a algo desde su diferenciación, la aceptación.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Seguridad personal**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**1:57 ¶ 53 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y hay varios beneficios también que tienen que ver con los chiquillos que son tan bien, como yo creo que permea un poco la empresa, y que tienen que ver con cada vez que ven superelevado sus niveles de autoestima, de seguridad personal,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Autoestima**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**1:57 ¶ 53 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Y hay varios beneficios también que tienen que ver con los chiquillos que son tan bien, como yo creo que permea un poco la empresa, y que tienen que ver con cada vez que ven superelevado sus niveles de autoestima, de seguridad personal,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Pertenecer al grupo**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**1:84 ¶ 74 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Sentido de pertenencia cuando lo invitan a jugar a la pelota, cuando lo invitan a una comida de la empresa, a la que cuánto pueden hablar en su casa de mis compañeros, cuando hacen un baby sPeSDI 2er y los invitan. O sea, el sentir por fin que pertenezco a un grupo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Independiente**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**8:41 ¶ 23 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Lo veo como más, más maduro, más centrado, más independiente. O sea, hace cosas que yo de verdad yo le digo Mire Jordan, que tienen un paseo de dos horas y no puede ir y van. Pero no te preocupes de mover el transporte con los muchachos

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Valorados**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**3:20 ¶ 34 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

La verdad que el significado de que los chicos se sienten respetados como adulto, los valora, se sienten valorados como personas.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Participa empresa**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**3:11 ¶ 20 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

participa de todas las instancias de lo que corresponde a la empresa; bodega, cocina, tomó un cuchillo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Desempeño trabajo**

**1 Grupos:**

PeSDI

**7 Citas:**

**3:41 ¶ 67 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Las tensiones yo creo que tienen que ver principalmente como en la ejecución del trabajo de los chicos. Y ahí se relaciona un poco con la discapacidad intelectual en términos de memoria de trabajo

**4:5 ¶ 38 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

No es lo mismo que una persona normal. Él es más lento. Siempre hay que estar repitiéndole el trabajo. Hay trabajos que no puede hacer.

**4:6 ¶ 40 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Por ejemplo, no puede ser autónomo de tomar una decisión si entra o no entra a una sala, no puede hacer eso, no tiene la capacidad de hacerlo y eso es parte de nuestro trabajo, de la persona que comienza aquí tiene que ser autónomo y tomar decisiones. Eso le cuesta mucho, él recibe órdenes y lo hace. Entonces claro, las hormiguitas nuestras por todos lados, pero Jordan hay que darle orden.

**4:17 ¶ 67 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Así que al principio PeSDI 1 le dimos un trabajo específico, fueron los baños. Todo esto desde mi punto de vista lo hacía súper bien, pero empezaron a reclamar que era muy lento, que no le pasaba el brillo como tenía que pasarlo, bla, bla, bla. Al final lo tuvo que sacar a PeSDI 1.

**5:10 ¶ 51 in 5\_COMPAÑERA\_PESDI 2**

Yo siempre limpiaba me acuerdo, pero ya cuando llego él y cuando vengo a limpiar dicen no PeSDI 2 ya me lo limpio. Entonces hay algo positivo también ahí.

**6:16 ¶ 51 in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1**

me parece que ahora sigue mejor instrucciones y al final de todo conocimiento que está adquiriendo, por más humilde que sea.

**6:17 ¶ 53 in 6\_COMPAÑERO\_PESDI 1**

desempolva todas las sedes y ordena la sede y a pesar de que es fuerte, no le pedimos ayuda en los levantamientos de peso. Y todo eso porque es un riesgo para él y para los demás también es un tema con muchas aristas, pero en lo personal yo trato de empatizar con él y de ayudarlo.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Independencia**

**1 Grupos:**

PeSDI

**2 Citas:**

**4:22 ¶ 93 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

El y el otro muchacho. Primero son más independientes, ya hacen una independencia que es notoria.

**4:24 ¶ 93 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

iento que esa independencia lo hace más feliz.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Manejo del dinero**

**1 Grupos:**

PeSDI

**2 Citas:**

**4:23 ¶ 93 in 4\_JEFE\_PESDI 1**

Manejan su dinero comenzando. En PeSDI 1 creo que lo maneja la señora, la mamá maneja un poco la plata, pero también podría porque él cuenta que me compré esto, que fui al mall, me tome una bebida. Entonces, eso se nota de que el antes no hacia esas cosas.

**7:11 ¶ 48 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Oye, mira, buenísimo porque él ya sabe el valor del dinero, ya puede comprar sus cosas.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Sentirse capaz**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**7:13 ¶ 42 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Siente que es capaz de hacer las cosas, que puede valerse por sí mismo. Entonces él a todo el mundo le dice, estoy trabajando, estoy trabajando y si él se siente contento con eso, para mi está bien.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Puntualidad**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**7:15 ¶ 44 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

hablarles harto a los muchachos de lo que es la responsabilidad, la puntualidad. Te digo que PeSDI 2 primero muerto a que falte al trabajo,

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Prepararse para ir a trabajar**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**7:19 ¶ 60 in 7\_MAMÁ\_PESDI 2**

Entonces, él está feliz, él se para solo temprano. O sea, el entra a las 9 de la mañana, pero ya a las 7:30 ya está listo para irse.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Trabajo anterior**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**8:9 ¶ 13 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Yordano en Venezuela trabajaba en una tipografía.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Seguir estudiando**

**1 Grupos:**

PeSDI

**2 Citas:**

**8:19 ¶ 15 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Yo quería que yo organdí. Estudiaron una carrera en la universidad. Pensé que iba a dar. No lo sé que iba a poderlo hacer. No lo sé. Y él también sabe a eso. Él también quería estudiar en la universidad. Jordan también quería estudiar en la universidad

**8:31 ¶ 17 in 8\_MAMÁ\_PESDI 1**

Y él me dice que me materias me van a poner, que me van a dar. Eso de que quizás el enfrentarse a un panel o un grupo, a un pulpo que quizás no tenga las desventajas de él, solo lo pone muy nervioso. Yo digo no llega, pero tú, tú puedes, yo te ayudo, hacemos las materias juntos, juntos. Siempre he tratado de hacer eso.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Validación rol adulto**



**1 Grupos:**

PeSDI

**2 Citas:**

**3:24 ¶ 37 in 3\_LILIANA\_PREPAR\_LABORAL\_FUNDACIÓN**

Efectivamente esto de sentirse validado como persona adulta.

**11:10 ¶ 22 in 11 Texto vídeo institucional página web**

Me ha ayudado en el sentido de pasar a la siguiente etapa que es el área laboral.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **Sentirse utiles**

**1 Grupos:**

PeSDI

**1 Citas:**

**1:85 ¶ 74 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

A nivel de los chiquillos, como cierto, el tema de autoestima, valoración personal, sentirse útiles para algo, pertenencia.

**0 Memos**

**0 Códigos**

---

○ **El trabajo como salir de casa**

**1 Grupos:**

Trabajar

**2 Citas:**

**1:91 ¶ 78 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Porque tenemos muchos casos de chiquillos que no necesitan trabajar, sino, hay un sistema de realización personal, de más aire para las familias. Ahí está la cantidad de padres que recibimos que nos dicen sí, si va a trabajar, pero está viendo películas, necesito que haga algo que salga porque se está embruteciendo, se está poniendo ermitaño, no tiene amigos, tiene 50 lucas me da lo mismo, pero que salga, que tenga compañeros, que tenga vida, que tenga un horario, que tiene que levantarse a una hora, tomar el metro... hacer algo muy importante.

**11:9 ¶ 20 in 11 Texto vídeo institucional página web**

¿Estar aburrida en la casa sin hacer nada?, no gracia

**0 Memos**

**1 Códigos:**

◀ es parte de ○ **No trabajar empobrece**

**1 Citas:**

1:90 ¶ 77, Muchas veces cuando hay un integrante de la familia con discapacidad q... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN

---

○ **No trabajar empobrece**

**1 Grupos:**

Trabajar

**1 Citas:**

**1:90 ¶ 77 in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN**

Muchas veces cuando hay un integrante de la familia con discapacidad que permanece en el hogar requiere de la presencia de un cuidador rural, que generalmente es asumido por la madre. De ahí que el caso, de familias socialmente más vulnerables, empobrece más al sistema familiar con una persona que no puede trabajar como coletazo de este otro en la casa.

**0 Memos**

**1 Códigos:**

es parte de ▶ ○ **El trabajo como salir de casa**

**2 Citas:**

1:91 ¶ 78, Porque tenemos muchos casos de chiquillos que no necesitan trabajar, s... in 1\_VALENTINA\_DIRECTORA\_FUNDACIÓN / 11:9 ¶ 20, ¿Estar aburrida en la casa sin hacer nada?, no gracias. in 11 Texto vídeo institucional página web