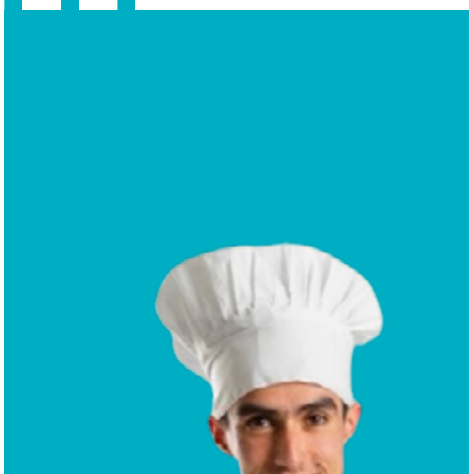


Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile

Informe Final de Investigación

Octubre 2025



■ Realiza:



■ Financia:



■ Colabora:



Programa Diploma en Habilidades Laborales
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES



Equipo ejecutor

Investigadora responsable

Daniela Navarro Ortega

Equipo de investigación

Florencia Iriarte

SilvaTaise Dall'Asen

Colaboran

Matías Espinoza Ibarra

Bastián Gómez Sura

Tabla de Contenido

página	Contenido
5	Presentación
7	1. Planteamiento del problema
10	2. Antecedentes
10	2.1 Normativas internacionales vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad
11	2.2 Normativas nacionales vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad
13	2.3 Políticas y programas públicos vinculados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile
15	2.4 Formación e inclusión laboral para personas con discapacidad en Chile
20	2.5 Cifras sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile
27	3. Marco conceptual y analítico
27	3.1 Importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad
29	3.2 Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad
31	3.3 Apoyos y ajustes para la inclusión de personas con discapacidad
33	3.4 Género, discapacidad e inclusión laboral
39	4. Diseño metodológico
39	4.1 Tipo de estudio
40	4.2 Técnicas para el levantamiento de información
41	4.3 Participantes
44	4.4 Plan de análisis
45	4.5 Ajustes metodológicos para el levantamiento de información
45	4.6 Consideraciones éticas
46	5. Resultados análisis entrevistas y focus group
46	5.1 Resultados entrevistas a informantes claves y expertos/as
91	5.2 Resultados entrevistas a empleadores/as
118	5.3 Resultados focus group estudiantes con discapacidad intelectual
145	5.4 Resultados focus group egresados/as con discapacidad intelectual
175	6. Discusión: estado de la inclusión laboral

página

184	7. Conclusiones: orientaciones, hoja de ruta y palabras al cierre
184	7.1 Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual
190	7.2 Hoja de ruta para favorecer los procesos de inclusión en Chile
194	7.3 Palabras al cierre
196	Referencias

Presentación



El presente documento corresponde al informe final de investigación, realizado en el marco del proyecto “Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”, desarrollado por la oficina en Chile de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en colaboración con la Universidad Andrés Bello y la Fundación Plena Inclusión, y financiado por el Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos 2024 (FONAPI 2024) del Servicio Nacional de la Discapacidad.

El objetivo general de la investigación se dirigió a generar orientaciones de política pública y una hoja ruta para favorecer

la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, desde el punto de vista de las propias personas con discapacidad intelectual, formadores/as laborales, empleadores/as y otros/as informantes clave. La investigación, se ha focalizado mayormente en el acceso y permanencia en empleos de carácter dependiente, sin embargo, parte importante de los resultados aplican también al trabajo autónomo.

En el primer apartado, se desarrolla el planteamiento del problema, fundamentando la relevancia de realizar el estudio y exponiendo los objetivos de la investigación.

El segundo apartado, contiene los

antecedentes del estudio, abordando las normativas internacionales y nacionales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, así como las políticas y cifras existentes al respecto.

El tercer apartado, por su parte, expone un avance el marco conceptual y analítico que orienta el desarrollo de la investigación y la interpretación de los resultados.

El cuarto apartado incorpora el diseño metodológico ampliado de la investigación, considerando el tipo de estudio, las técnicas para el levantamiento de información, las consideraciones éticas, los/as participantes y los instrumentos a utilizar.

El quinto apartado muestra los resultados del estudio, distinguiendo por tipo de actor participante en el mismo.

En el sexto apartado se desarrolla una discusión que pone en diálogo los resultados comparados del estudio con perspectivas teórico - conceptuales en la materia.

Finalmente, el último apartado, contiene las conclusiones de la investigación que se han focalizado en presentar las orientaciones para la política pública y la hoja de ruta para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.



1. Planteamiento del problema

A través de la revisión de fuentes secundarias, diálogos con las entidades asociadas y estudios previos llevados a cabo por OEI y por la Universidad Andrés Bello (OEI, 2024; OEI & SENADIS, 2018; Parker et al., 2020; Parker et al, 2017; von Furstenberg et al, 2011) se definió que el problema principal que buscaría abordar este estudio radica en la persistencia de barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. Entre estas se encuentran la falta de certificación de competencias laborales, los estereotipos que conducen a la discriminación por parte de empleadores/as, la falta de medidas de apoyo, entre otras.

La ley de inclusión laboral n.º 21.015 ha sido un avance para favorecer la inclusión al empleo. Sin embargo, esta no exige específicamente medidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Estudios, tanto a nivel nacional como internacional, señalan que la falta de inclusión laboral tiene consecuencias profundas a nivel individual, social y económico, siendo crucial generar información que permita determinar una hoja de ruta para implementar políticas que garanticen una inclusión laboral efectiva para este grupo en Chile.

En el ámbito nacional, se han encontrado hallazgos orientados a los beneficios que conlleva la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y cómo son los procesos que atraviesan, encontrándose un impacto positivo en el bienestar de estas personas y favoreciendo una autopercepción positiva en ámbitos como el



La falta de inclusión laboral tiene consecuencias profundas a nivel individual, social y económico.

bienestar emocional, material y la autodeterminación (López et al., 2014).

Además, se ha señalado que la inclusión laboral tiene un impacto económico positivo y beneficios a nivel personal y psicológico, brindándoles independencia y satisfacción por sus logros a las personas con discapacidad (López et al., 2014).

Respecto a los procesos de inclusión, se destaca el apoyo familiar como un factor que influye positivamente en el proceso de inclusión laboral para las personas con discapacidad (López et al., 2014; Parker et al., 2020).

Al mismo tiempo, se enfatiza en la necesidad de que exista un seguimiento y apoyo para estas personas durante el proceso de inclusión, contando con ajustes razonables, apoyo social y con culturas inclusivas en las empresas (Parker et al., 2020).

También, se plantea que es necesario que las personas con discapacidad intelectual puedan reconocer sus emociones, tomar iniciativas y resolver problemas en los procesos de inclusión laboral (Rodríguez et al., 2019).

En el ámbito internacional, se releva la importancia de abordar la inclusión laboral desde una perspectiva social, siendo necesarias transformaciones institucionales y en el funcionamiento del mundo laboral. Al respecto, se resalta la necesidad de fortalecer la formación laboral (Docampo & Morán de Castro, 2014).

Además, se destaca que la diferenciación y uso del lenguaje técnico para referirse a la discapacidad, influye en los procesos de inclusión de estas personas. (Aristizábal et al., 2021) y se plantea la necesidad de combatir los estereotipos negativos en torno a las personas con discapacidad, ya que estos influyen en la percepción que tienen sobre el trabajo (Voermans et al., 2021).

Finalmente, se enfatiza la importancia que constituye desenvolverse en un ambiente laboral para la realización humana. Al respecto, se ha constatado que las personas con discapacidad se sienten más productivos al trabajar, a la vez

que el trabajo les brinda un sentido en sus vidas (Rodríguez et al., 2019).

Todo lo anterior, pone de manifiesto la relevancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y el impacto positivo que este proceso tiene en este grupo específico. La participación activa en el ámbito laboral no solo contribuye a su bienestar económico, también mejora su autoestima y su inclusión social.

Al mismo tiempo, se vislumbran barreras para la inclusión que complejizan los procesos de formación, búsqueda, selección e incorporación laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En definitiva, es crucial investigar sobre esta temática para comprender de manera más completa y precisa las dinámicas y los beneficios derivados del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Dicho análisis, permitirá identificar mejores prácticas y estrategias para favorecer su inclusión laboral y, en consecuencia, promover una sociedad más inclusiva y equitativa.

En esta línea, el objetivo general de la investigación apunta a:

Generar orientaciones de política pública y una hoja ruta para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, desde el punto de vista de las propias personas con discapacidad intelectual, formadores/as laborales, empleadores/as y otros/as informantes clave.

Para cumplir con el objetivo general, se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- OE1. Generar orientaciones de política pública para fortalecer los procesos formativos laborales de personas con discapacidad intelectual en Chile.
- OE2. Generar orientaciones de política pública para la certificación de competencias laborales de personas con discapacidad intelectual en Chile.
- OE3. Generar orientaciones de política pública para la búsqueda y selección de personal en el caso de personas con discapacidad intelectual en Chile.
- OE4. Generar orientaciones de política pública para la incorporación al empleo de personas con discapacidad intelectual en Chile.

2. Antecedentes

2.1 Normativas internacionales vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada en 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es una de las normativas más relevantes a nivel internacional que establece el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades y a un empleo digno, subrayando que el acceso al trabajo es un componente esencial para la inclusión. Su artículo 27 destaca el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad y no discriminación, y promueve la implementación de medidas apropiadas y medidas de acción afirmativa que faciliten su acceso al mercado laboral (ONU, 2006).

Cabe señalar que esta convención dedica especial atención a las mujeres y niñas con discapacidad, reconociendo que enfrentan múltiples formas de discriminación. El artículo 6 insta a los Estados a adoptar medidas específicas para garantizar su desarrollo, empoderamiento y el pleno ejercicio de sus derechos, implementando políticas que aborden sus necesidades en áreas como educación, salud, empleo y protección contra la violencia y el abuso (ONU, 2006).

En una misma línea, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada en 1999 por la Organización de los Estados Americanos (OEA), señala el compromiso de los Estados con la eliminación de cualquier forma de discriminación que restrinja el acceso a derechos fundamentales: como la educación, el empleo y la participación social (OEA, 1999). Este tratado regional ha sido pionero en América Latina al promover la igualdad de oportunidades y mejorar la accesibilidad, sentando las bases para políticas inclusivas en múltiples ámbitos de la vida pública y privada (OEA, 1999).

Además, en el ámbito laboral, el Convenio n.º 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1983, establece directrices claras para la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Este convenio insta a los Estados a desarrollar políticas inclusivas de empleo que aseguren la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral, mediante programas de formación. Asimismo, promueve la eliminación de barreras físicas y actitudinales en los entornos de trabajo y aboga por la creación de condiciones laborales accesibles y no discriminatorias. En una misma línea, la Recomendación n.º 168 sobre la rehabilitación profesional, promueve la sensibilización tanto de empleadores como de trabajadores para prevenir la discriminación, impulsando una integración más equitativa. También, el Convenio n.º 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) establece que la discriminación por motivo de discapacidad es inaceptable en el ámbito laboral, garantizando igualdad de trato y de oportunidades. De esta forma, la OIT se consolida como un referente en la defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad, incluidas aquellas con discapacidad intelectual, garantizando su inclusión en condiciones de igualdad y respeto (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Para finalizar, se puede destacar que, estas convenciones constituyen un marco integral que guía a los estados y la sociedad hacia una inclusión efectiva de las personas con discapacidad, entre ellas las personas con discapacidad intelectual, abogando por la eliminación de barreras y la creación de entornos inclusivos y accesibles en el ámbito laboral, educativo y social en general, promoviendo así una participación equitativa y avanzando en la



Estas convenciones constituyen un marco integral que guía a los estados y la sociedad hacia una inclusión efectiva de las personas con discapacidad.

justicia social (Valero et al., 2022; Mayorga, 2017; Rodríguez et al., 2019).

2.2 Normativas nacionales vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad

A nivel nacional, en Chile, la ley n.º20.422, promulgada en 2010, establece normas para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las personas con discapacidad, promoviendo su plena inclusión en diversos ámbitos de la vida. Esta ley tiene como objetivo principal asegurar que las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad intelectual, puedan ejercer sus derechos sin discriminación, promoviendo su acceso a la educación, al empleo y a la participación activa en la sociedad. En esta línea, la ley se centra en la eliminación de barreras físicas y actitudinales que impiden la plena inclusión, y establece principios de no discriminación y el derecho a la dignidad, lo cual constituye un marco legal clave para el desarrollo de políticas públicas inclusivas (Ley 20.422, 2010).

En este contexto, la ley n.º21.015, de 2018, representa un avance importante hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile. Esta legislación estableció que las empresas o instituciones públicas con 100 o más trabajadores o funcionarios/as deben reservar 1% de su cuota de empleo para personas con discapacidad, con el fin de fomentar su inclusión en el mercado laboral. Además, estableció que los empleadores deben implementar protocolos que promuevan un ambiente laboral de igualdad de oportunidades e inclusión, y que las personas con discapacidad que hayan completado estudios en escuelas especiales también tienen que cumplir con el requisito de haber cursado la enseñanza media completa para ser contratadas en organismos públicos (Ley n.º21.015, 2017).

El enfoque gradual establecido por la ley n.º21.015 permite a las empresas cumplir progresivamente con esta cuota de inclusión. Además, se han dispuesto medidas alternativas para facilitar el cumplimiento de la ley, tales como la contratación de servicios de empresas que ya emplean personas con discapacidad o la posibilidad de realizar donaciones a fundaciones especializadas en la inclusión

(Ley n°21.015, 2017).

Recientemente, la ley n.°21.690 introdujo modificaciones importantes a las normativas que promueven la inclusión de personas con discapacidad y/o beneficiarias de pensiones de invalidez en el ámbito laboral. Además de incrementar la cuota obligatoria de contratación al 2%, esta legislación fortalece los sistemas de fiscalización y supervisión, buscando garantizar un acceso equitativo al empleo (Ley n° 21.690, 2024).

Complementariamente, la ley n°21.275 dispone que las empresas acogidas a la ley n° 21.015 deben incorporar un experto en inclusión laboral. Este profesional será responsable de gestionar los procesos de inclusión y deberá contar con certificación de conocimientos en discapacidad, inclusión laboral y recursos humanos, otorgada por ChileValora (Ley 21.275, 2022).

Todas estas legislaciones se complementan con la ley n° 20.422, ya que comparten el objetivo de promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, específicamente en el ámbito laboral, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual.

2.3 Políticas y programas públicos vinculados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad de Chile tiene como objetivo garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la educación, el empleo, la salud y la participación social. Su propósito es eliminar las barreras sociales, físicas y actitudinales que dificultan su plena inclusión, promoviendo una sociedad más equitativa. Esta política se enmarca en el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, buscando asegurar el respeto y la promoción de sus derechos humanos (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2015).

Además, se han implementado proyectos e iniciativas que fomentan la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En este sentido, SENADIS ha liderado varias convocatorias

a organizaciones de la sociedad civil, con el fin de impulsar iniciativas que promuevan la inclusión social y laboral de este grupo, contribuyendo al desarrollo de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Dentro de estas convocatorias encontramos la “Convocatoria Programa Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad 2023”, la “Convocatoria acotada del Programa Apoyo a la inclusión Laboral de Personas con Discapacidad 2021” y el “Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos” (SENADIS, 2021; SENADIS, 2023; SENADIS, 2023).

Por otro lado, a partir de la ley n°20.267, crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) y se busca perfeccionar el estatuto de capacitación y empleo. El objetivo de ChileValora, permite reconocer formalmente los conocimientos, las capacidades y aptitudes de los/as trabajadores/as para ejecutar funciones específicas en un puesto de trabajo, independientemente de cómo las hayan adquirido. Además, la certificación de competencias laborales para personas con discapacidad se basa en sus habilidades y potencial productivo en el ámbito laboral, sin establecer diferencias ni mecanismos paralelos, incluyendo a las personas con discapacidad en los procesos generales de certificación.

Por otra parte, dentro del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se ejecuta el programa titulado “Fórmate para el trabajo” en su línea de discapacidad impulsa la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mercado laboral mediante procesos formativos que entreguen conocimientos técnicos y competencias prácticas que se relacionan a distintas áreas laborales y que, asimismo, desarrollen habilidades personales para el mundo del trabajo (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2012).

Específicamente en cuanto a la igualdad de género en materia de inclusión laboral, se puede mencionar que el 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 plantea como objetivo alcanzar la igualdad de género en el país, tanto en el ámbito político como social, promoviendo los derechos humanos y la equidad de género. Este plan está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU para 2030, y con otros mandatos internacionales que buscan la igualdad de género y la no discriminación, fortaleciendo un compromiso continuo con la justicia

y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018).

2.4 Formación e inclusión laboral para personas con discapacidad en Chile

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile ha experimentado avances significativos a partir de la implementación de diversas iniciativas, programas y fundaciones enfocadas en promover su incorporación al mercado de trabajo (Parker et al., 2020). En este sentido, existen distintas alternativas de formación e inclusión laboral que ofrecen apoyo y capacitación especializada para personas con discapacidad intelectual. Estas iniciativas, junto con la promulgación de la ley n°21.015 sobre inclusión laboral, conforman la base de un esfuerzo constante por hacer realidad la inclusión de este grupo en el ámbito laboral en Chile.

La promulgación de leyes que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ha generado la expectativa de un aumento en su contratación, ya que las empresas deben implementar medidas específicas para cumplir con los estándares establecidos por la ley n°21.015 y la ley n°20.422. Estas normativas, con sus últimas modificaciones, exigen nuevas estrategias y enfoques que garanticen la inclusión efectiva y la no discriminación, impulsando una inclusión más equitativa de las personas con discapacidad en el entorno laboral (Madrid, 2021).

Inicialmente, se puede destacar que los talleres laborales de las escuelas especiales desempeñan un papel fundamental en la preparación inicial de las personas con discapacidad intelectual. En estas escuelas se ofrecen programas adaptados que buscan desarrollar habilidades prácticas y técnicas en áreas como jardinería, carpintería, cocina y trabajo en tiendas, en función de las capacidades de cada estudiante. El objetivo principal es dotar a los/as estudiantes de habilidades que les permitan desempeñarse de manera más independiente y estar mejor preparados para una futura inserción en el mercado laboral. La metodología combina formación teórica y práctica, con un enfoque en el desarrollo de destrezas laborales y sociales. En algunos casos, las escuelas colaboran

con empresas para que los estudiantes puedan realizar prácticas laborales, lo cual facilita su inclusión en el mundo del trabajo (Valero et al., 2022). No obstante, la efectividad de estos talleres depende de los recursos y el enfoque de cada institución, lo que puede generar disparidades en la calidad de la formación y en el acompañamiento.

Al respecto, es importante considerar que el Decreto exento n°83/2015, que aprueba los criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), se focaliza exclusivamente en los niveles de educación parvularia y educación básica, dejando fuera del marco normativo los talleres laborales y procesos formativos correspondientes a la enseñanza media regular (Ministerio de Educación, 2015).

El Decreto 83 constituye uno de los instrumentos más relevantes en materia de inclusión educativa en Chile, al establecer los principios, criterios y procedimientos para garantizar una educación de calidad, equitativa y pertinente para todos los estudiantes, con independencia de sus condiciones personales, sociales o culturales. En su espíritu, promueve un sistema educativo que reconoce y valora la diversidad como parte inherente de la experiencia humana, impulsando un currículum flexible que preserve los aprendizajes esenciales definidos en las Bases Curriculares, pero que a la vez incorpore ajustes pedagógicos que respondan a las necesidades individuales (Ministerio de Educación, 2015).



Entre sus principales aportes, el Decreto introduce el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) como enfoque orientador para atender la diversidad en el aula.

Entre sus principales aportes, el Decreto introduce el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) como enfoque orientador para atender la diversidad en el aula. Este modelo propone ofrecer múltiples medios de representación, expresión y participación, permitiendo que todos los estudiantes accedan a los contenidos, demuestren sus aprendizajes y se involucren activamente en las experiencias educativas. Cuando estas estrategias generales no bastan, el decreto contempla la implementación de adecuaciones curriculares específicas, organizadas en un Plan de Adecuaciones Curriculares Individualizado (PACI), que orienta la práctica docente y asegura el seguimiento del progreso de cada estudiante (Ministerio de Educación, 2015).

Además de las escuelas especiales, las fundaciones de discapacidad en Chile también han desempeñado un rol esencial en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Organizaciones

como la Fundación Chilena de Discapacidad (FCHD) y Teletón ofrecen talleres y programas diseñados para apoyar a las personas en diversas habilidades laborales y facilitar su entrada al mercado laboral (Franco Nassi & García Dajas, 2020). Estos programas de formación incluyen capacitaciones en habilidades como computación, marketing, atención al cliente y trabajos manuales. Su objetivo es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual a través de la capacitación técnica, la orientación profesional y el acompañamiento en la búsqueda de empleo (Mayorga, 2017; Rodríguez et al., 2019).

El empleo con apoyo es otra alternativa importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Este modelo, promovido por fundaciones como “Fundación Pro-Acceso”, “Avanza Inclusión”, “Fundación ConTrabajo” y “Corporación de Inclusión Social”, proporciona un acompañamiento continuo tanto en el proceso de inserción laboral como en el desempeño diario dentro del puesto de trabajo (Mayorga, 2017). En este caso, las personas con discapacidad intelectual reciben un apoyo personalizado que les ayuda a adaptarse a sus roles laborales, a la vez que facilita la relación con sus trabajadores/as. La metodología implica la intermediación entre las fundaciones y las empresas, así como la adaptación de tareas laborales según las necesidades de cada trabajador/a y la capacitación al empleador sobre cómo gestionar un equipo diverso e inclusivo (Matamala, 2015; Mayorga, 2017).

Por otra parte, existe también el Programa Universitario de Formación Sociolaboral para Personas en Situación de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (Prufodis) es una iniciativa de la Universidad Central de Chile que tiene como objetivo proporcionar formación y apoyo a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Este programa busca mejorar sus oportunidades de inclusión social y laboral mediante una capacitación especializada que les permita desarrollar habilidades tanto académicas como laborales, con el fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo. Prufodis se enfoca en ofrecer herramientas que potencien las capacidades de los participantes, abordando sus necesidades particulares y promoviendo su autonomía e integración en diversos contextos laborales y sociales. A través de este programa, se busca derribar barreras y estigmas asociados a la discapacidad intelectual, brindando un entorno de apoyo para el desarrollo integral de los estudiantes. El



programa incluye componentes como la formación en habilidades sociales, laborales y de comunicación, junto con la orientación en procesos de inserción laboral y la colaboración con empresas inclusivas.

Por su parte, el Programa de Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello (UNAB) es una alternativa innovadora para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile (Parker et al., 2017). Este programa se enfoca en el desarrollo de habilidades específicas en áreas como atención al cliente, informática básica, trabajo en equipo y resolución de problemas, con el objetivo de mejorar la capacitación profesional de los estudiantes y facilitar su acceso al mercado laboral. La formación se imparte en modalidad presencial y se adapta al ritmo de cada participante, permitiendo que puedan avanzar de acuerdo con sus capacidades individuales (Parker et al., 2017). Además, el programa cuenta con alianzas con empresas que ofrecen prácticas laborales y posibilidades de contratación. La innovación de este programa radica en su enfoque práctico y en

el acompañamiento personalizado que brinda tanto a los estudiantes como a las empresas en las que realizan sus prácticas, garantizando un proceso de inserción laboral más efectiva y significativa (Parker et al., 2017; Rodríguez et al., 2019).

Respecto a este programa Iriarte y von Furstenberg (2024 en Varas & Herrera, 2024) describen que este ofrece una formación sociolaboral a jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. Es una iniciativa innovadora que nace el año 2006 en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Unab para dar respuesta a una realidad país. Hasta ese entonces existía en Chile una barrera de acceso a la Educación Superior para jóvenes con discapacidad intelectual.

Este programa se ofrece en las regiones Metropolitana, Valparaíso y Biobío, centrándose en el desarrollo de habilidades emocionales, sociales y laborales que prepare a los/as estudiantes en la transición a su vida adulta y les permita a futuro insertarse en el mundo laboral. En relación con el Plan de estudios, Contesse e Iriarte (2023 en Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2023) describen que el programa tiene una duración de tres años, distribuidos en seis semestres académicos. Durante este tiempo, se promueve la exploración activa de habilidades e intereses a través de la aproximación a diversas áreas de conocimiento. Posteriormente, se enfoca en el desarrollo de competencias laborales mediante un periodo de capacitación, seguido de prácticas en empresas e instituciones vinculadas a las Menciones ofrecidas: Apoyo a la Función Administrativa, Producción Gastronómica, Función Veterinaria, Educación Parvularia o Deportiva, y Viveros y Jardines.

Cabe destacar que actualmente han cursado el programa 755 jóvenes con discapacidad intelectual de los cuales han egresado 606 distribuidos en las 3 sedes donde el programa se imparte. El porcentaje de empleabilidad al año 2024 entre las 3 regiones es de un 56%.

Por su parte Contesse e Iriarte (2023 en Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2023) destacan que las empresas también tienen un rol fundamental en el desarrollo del Programa. Por una parte, cada año se establecen convenios de práctica con distintas empresas e instituciones, y por otra, una vez terminado el proceso formativo en la universidad algunos estudiantes son contratados en sus centros de práctica.



Un aspecto importante del Programa en términos de inclusión laboral radica en la experiencia adquirida por los estudiantes durante su período de prácticas. Tras completar las prácticas especializadas (I, II y III), que abarcan un año y medio de acompañamiento continuo, muchas empresas e instituciones se ven motivadas a contratar a los estudiantes, contribuyendo así a los índices de inclusión laboral (Contesse

& Iriarte, 2023, en Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2023).

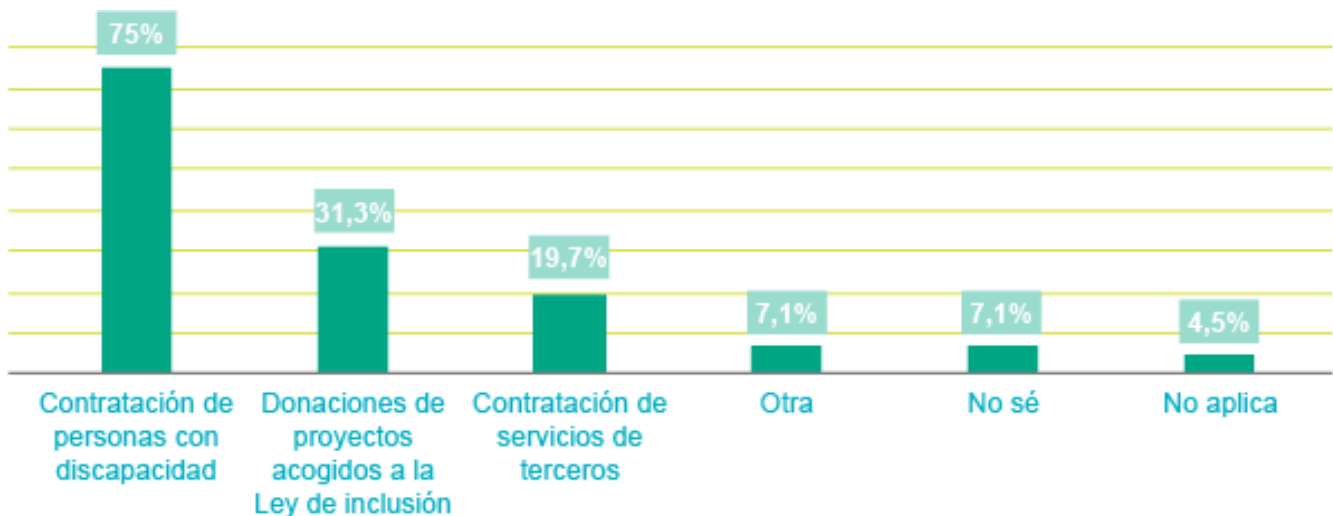
En relación con lo presentado anteriormente, se evidencia que, estas iniciativas y programas son fundamentales para continuar avanzando en la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral en Chile. A medida que más empresas se comprometen con la inclusión y más personas acceden a formación adecuada, se espera que la inclusión laboral sea una realidad más accesible para este grupo (Rodríguez et al., 2019).

2.5 Cifras sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile

En Chile, las empresas han adoptado distintas estrategias para dar cumplimiento a la ley n.º 21.015 y a la ley n.º 20.422 sobre inclusión laboral. Según datos de la Fundación Descúbreme (2022), el 75% de las empresas declara preferir la contratación directa de personas con discapacidad, mientras que un 31,3% opta por cumplir la normativa a través de donaciones a proyectos acogidos a la ley de inclusión. En tanto, un 19,7% señala cumplir con la cuota legal mediante la contratación de servicios prestados por terceros que emplean a personas con discapacidad.

Gráfico 1

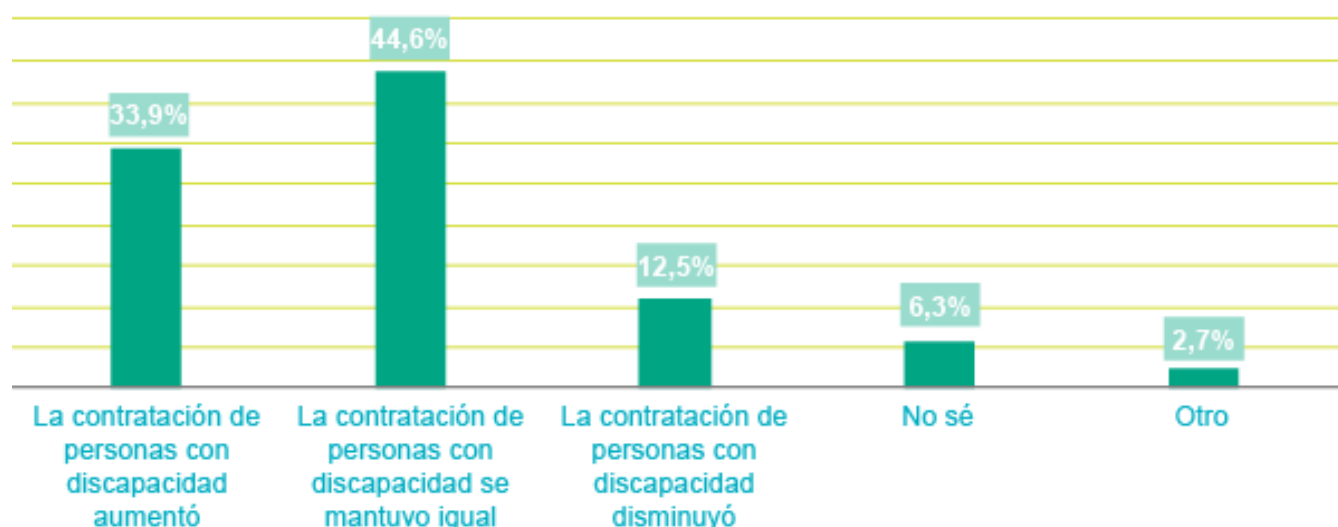
Medidas empresariales para cumplir la ley de inclusión laboral



Fuente: Fundación Descúbreme, 2022

Entre las empresas que contratan personas con discapacidad, también podemos constatar que el índice de contratación va variando con el paso de los años y, pese a que es esperado que la cantidad de personas con discapacidad por empresa cada vez sea mayor, no necesariamente sucede de esta manera en todas ellas. En el gráfico 2, se evidencia que tan solo un 33,9% corresponde a empresas que aumentaron las contrataciones de personas con discapacidad, mientras en el 44,6% de las empresas la contratación se ha mantenido y en un 12,5% de estas la contratación disminuyó (Fundación Descúbreme, 2022).

Gráfico 2
Cambios en la contratación de personas con discapacidad desde enero 2022.

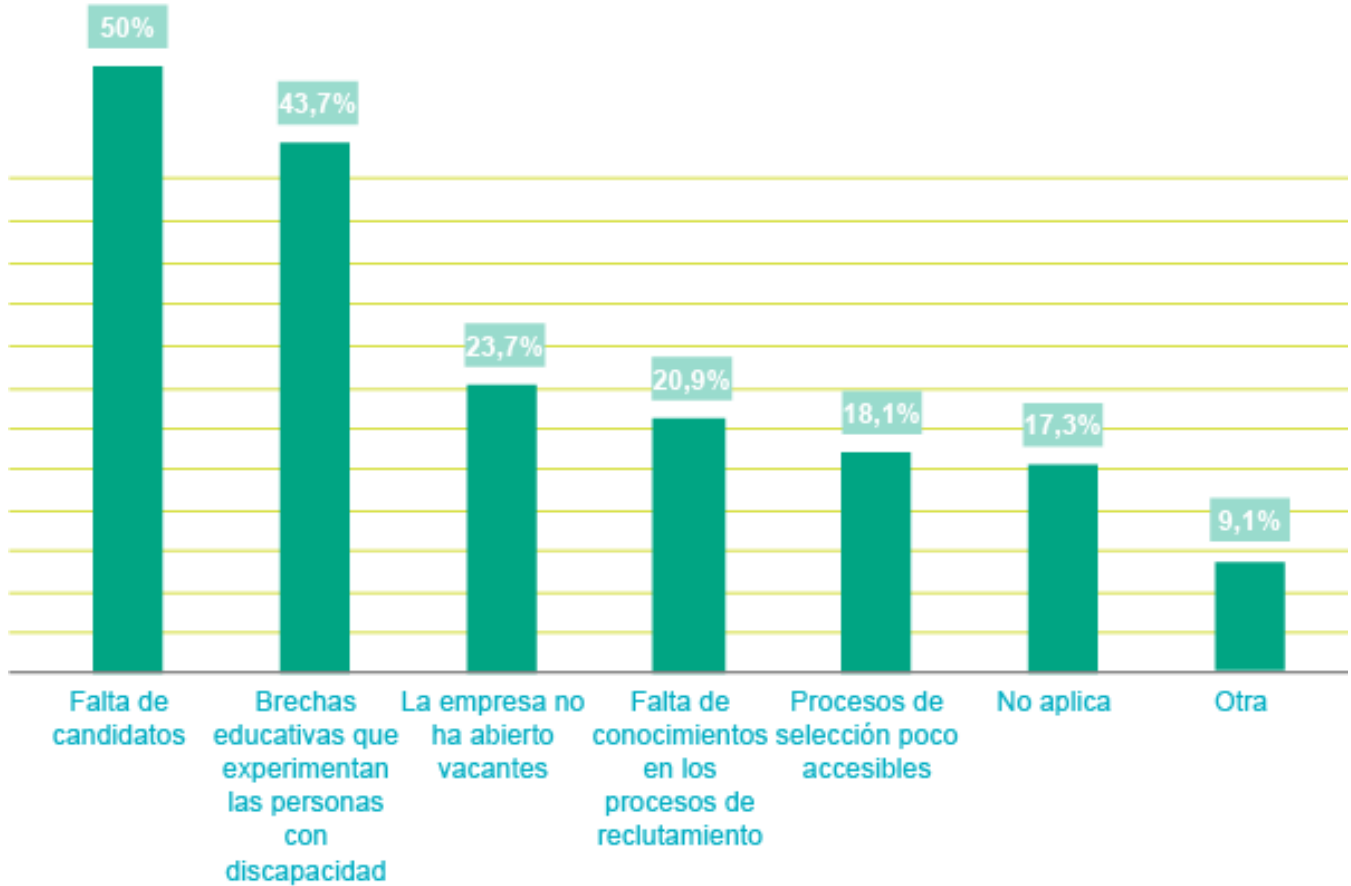


Fuente: Fundación Descúbreme, 2022

Por su parte, las empresas señalaron las principales barreras que dificultan el cumplimiento de los requerimientos necesarios establecidos por la ley n°21.015, dentro de las cuales se destaca que la principal dificultad es la falta de candidatos con un 50%, seguido de un 43,7% de empresas que apuntan a las brechas educativas que experimentan las personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad. En menor medida, las empresas señalan que no han abierto vacantes para personas con discapacidad (23,7%), que existe una falta de conocimiento de los procesos de reclutamiento de personas con discapacidad (20,9%) y que los procesos de selección son poco accesibles (18,1%) (Fundación Descúbreme, 2022).

Gráfico 3

Dificultades empresariales para el cumplimiento de la ley mediante contratación directa



Fuente: Fundación Descúbreme, 2022

La consolidación de la ley n.º 21.015 también ha contemplado la inclusión de gestores laborales en las empresas. Al respecto, la Fundación ConTrabajo (2023) en su investigación “Avances y Desafíos al rol de los/as Gestores/as de inclusión laboral” da cuenta de la centralización de los establecimientos en los que se capacita a dichos gestores, existiendo una carencia formativa en zonas más aisladas (Tabla 1).

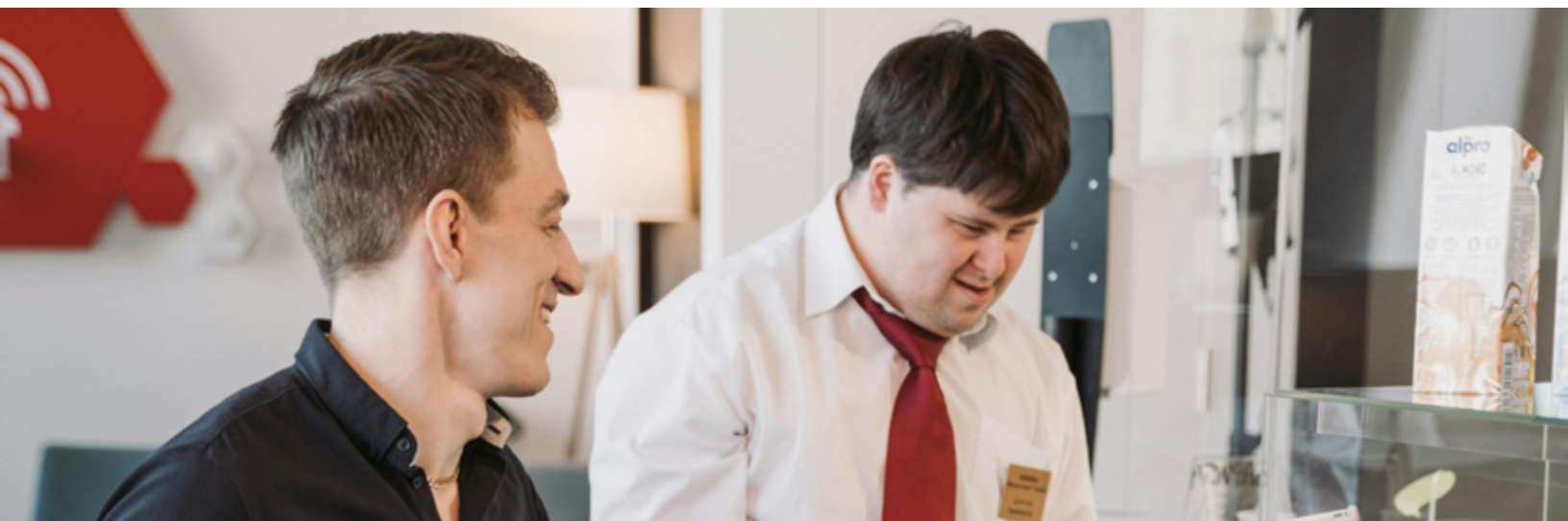


Tabla 1.
Centros y cantidades de empresas por región

Zona del país	Cantidad de Centros	Empresas	Cantidad de Gestores/as
Norte Grande	4	556	171
Norte Chico	0	426	124
Zona Central	8	9.571	3.585
Zona Sur	3	939	459
Zona Austral	0	128	85
Total	15	11.620	4.424

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Fundación ConTrabajo (2023).

A pesar de los esfuerzos del ámbito empresarial y de las iniciativas impulsadas por el gobierno, las cifras sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile siguen evidenciando una realidad desafiante, especialmente para quienes presentan discapacidad intelectual. Según los resultados más recientes de la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE, 2022), el 17,6% de la población adulta de 18 años o más en Chile presenta alguna situación de discapacidad, lo que equivale a 2 millones 703 mil 893 personas. De este total, el 6,2% tiene discapacidad leve a moderada y el 11,4% presenta discapacidad severa (ENDIDE, 2022).

En cuanto a la ocupación laboral, los datos evidencian una clara disparidad entre las personas con y sin discapacidad. Según la Encuesta Nacional de la Discapacidad y la Dependencia (ENDIDE, 2022), el 46,9% de las personas adultas con discapacidad están empleadas, en contraste con el 65,3% de las personas sin discapacidad. En relación con la participación en el mercado laboral, el 51% de la población con discapacidad se encuentra inserta en él, en contraste con el 71,1% de la población sin discapacidad. En comparación con los datos de la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDISC, 2015), donde la tasa de empleo para personas con discapacidad era del 15,7%, los últimos informes muestran una mejora en la inclusión laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, la brecha sigue siendo amplia en comparación con la población sin discapacidad, evidenciando que aún persisten desafíos

significativos en la inclusión laboral de este grupo.

En el caso específico de las personas que declaran una dificultad intelectual o mental como condición permanente, la ENDIDE (2022) muestra que, si bien más de la mitad de los encuestados señalan que su lugar de trabajo facilita o les facilita mucho el desarrollo de sus tareas, más de un 10% considera que este, por el contrario, les dificulta el cumplimiento de sus labores.

Tabla 2. Condición permanente y/o larga duración (Dificultad mental o intelectual) vs. Facilidad del lugar de trabajo para cumplir con lo que debe hacer

Facilidad del lugar de trabajo	Porcentaje (%)
No responde	1,1
No sabe	2,2
Muy fácil	13,2
Fácil	47,3
Ni fácil, ni difícil	24,2
Difícil	9,9
Muy difícil	2,2
Total	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de ENDIDE, (2022).

Por otra parte, respecto a la discriminación en el lugar de trabajo, la mayoría de las personas con dificultad mental o intelectual (88,8%) como condición permanente no reportaron haber sido discriminadas en su lugar de trabajo. Sin embargo, un 11,3% indicó haber experimentado discriminación, lo que destaca la importancia de reforzar las políticas de inclusión y respeto en los entornos laborales.

Tabla 3: Cruce entre Condición permanente y/o larga duración (Dificultad mental o intelectual) y experiencia de discriminación en el trabajo

¿Ha sido discriminado en su trabajo?	Porcentaje (%)
No	88,8
Sí	11,3
Total	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de ENDIDE, (2022).

Además, al consultar a estas personas respecto a su conocimiento sobre la ley n.º 21.015 se evidencia que la gran mayoría (84,5%) de las personas con dificultades mentales o intelectuales no tiene conocimiento sobre esta normativa. Solo un 15,5% está informado, lo que evidencia la necesidad de aumentar la difusión y accesibilidad de información sobre esta normativa para promover su efectividad.

Tabla 4: Conocimiento sobre la ley n.º 21.015 según condición permanente y/o larga duración (dificultad mental o intelectual)¹

¿Conoce o sabe de qué trata la Ley n.º 21.015?	Porcentaje (%)
No	84,5
Sí	15,5
Total	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de ENDIDE, (2022).

Respecto a la situación laboral de las personas en edad empleable que declaran una dificultad intelectual o mental como condición permanente, se observa que un 70,4% permanece inactivo, lo que representa una amplia mayoría. En contraste, un 22,9% se encuentra ocupado y un 6,7% en situación de desocupación activa. Estas cifras evidencian la necesidad de fortalecer las políticas de inclusión laboral con el fin de reducir los niveles de inactividad y ampliar las oportunidades de empleo para este grupo.

¹ Para la elaboración de esta tabla se utilizó un filtro para separar a las personas que respondieron la encuesta entre personas empleables y no empleables mediante sus edades, por lo que se consideró a las personas entre 18 y 64 años.

Tabla 5: Personas con dificultades mentales o intelectuales en edad empleable según condición de actividad

Condición de Actividad	Porcentaje (%)
Ocupados	22,9
Desocupados	6,7
Inactivos	70,4
Total	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de ENDIDE, (2022).

Finalmente, entre quienes se encuentran trabajando y declaran una dificultad intelectual o mental como condición permanente, la mayoría se desempeña como asalariada (61,2%), seguido de un 31,8% trabaja por cuenta propia. Una proporción menor corresponde a patrones o empleadores (4,7%) y familiares no remunerados (2,4%).

Tabla 6: Distribución por categoría ocupacional de personas con dificultades mentales o intelectuales

Categoría Ocupacional	Porcentaje (%)
Patrón o empleador	4,7
Cuenta propia	31,8
Asalariado	61,2
Familiar no remunerado	2,4
Total	100,0

Fuente: elaboración propia con datos de ENDIDE, (2022).

3. Marco conceptual y analítico

3.1 Importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual constituye un derecho fundamental que tiene repercusiones significativas tanto a nivel individual como colectivo (Madrid, 2021). Al respecto, la inclusión laboral ofrece múltiples beneficios, como el desarrollo personal, la promoción de la autonomía, la reducción de la dependencia de los cuidadores y la contribución al desarrollo social y económico (Calvopiña & Ayala, 2024; Madrid, 2021; Peña & Santana-Vega, 2020).

En línea con lo anterior, se evidencia que la labor permite a las personas con discapacidad intelectual participar de manera activa en la vida social y económica, lo que les facilita las relaciones interpersonales, la adquisición de nuevas habilidades y el desarrollo de un sentido de logro. El empleo no solo brinda un ingreso económico, sino que, a través de la inclusión laboral, las personas pueden experimentar un aumento en su autoestima al sentirse valoradas por sus contribuciones en el entorno laboral (Madrid, 2021; Peña & Santana-Vega, 2020).

Estudios como los de Mayorga (2017) y Parker et al. (2020) revelan que las actividades laborales permiten a las personas con discapacidad intelectual vivir de manera más autónoma y sentirse reconocidas en sus habilidades. Esta sensación de éxito

personal fortalece su autoconfianza y contribuye a un sentido de empoderamiento, lo que mejora significativamente su calidad de vida.

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual impacta directamente en su autonomía, proporcionándoles no solo independencia económica, sino también un mayor control sobre su vida personal y profesional (Madrid, 2021).

Contratar a personas con discapacidad intelectual ofrece una serie de beneficios clave para las empresas que van más allá de cumplir con las normativas legales o responsabilidades éticas. Al incorporar personas con discapacidad intelectual, las empresas enriquecen sus equipos con diversas perspectivas, lo que fomenta la creatividad y la innovación. Los empleados con diferentes experiencias y enfoques tienden a generar soluciones originales para los problemas, lo que impulsa la capacidad de las empresas para adaptarse y mejorar sus procesos (Parker et al., 2017). Además, la inclusión de estas personas contribuye a construir una cultura organizacional más inclusiva y equitativa, lo que mejora el ambiente laboral en general y promueve valores como la empatía, la colaboración y el respeto.

Estudios indican que equipos inclusivos pueden experimentar una mejora en el clima organizacional, ya que la contratación de personas con discapacidad intelectual envía un mensaje de compromiso con la igualdad de oportunidades, lo que aumenta la motivación y satisfacción de todos los empleados (Manosalva et al., 2011; Vidal et al., 2012). También, las personas con discapacidad intelectual tienden a ser trabajadoras comprometidas, responsables y leales, lo que puede contribuir a una mayor retención de empleados, reduciendo los costos asociados con la rotación laboral. Su desempeño puede ser una fuente de aprendizaje y crecimiento tanto para ellos como para el resto del equipo (Manosalva et al., 2011).

Finalmente, la contratación de personas con discapacidad intelectual refuerza el compromiso de las empresas con la responsabilidad social corporativa (RSC), demostrando que no solo se enfocan en la rentabilidad, sino también en el bienestar social y la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Manosalva et al., 2011; Vidal et al., 2012). La inclusión laboral de estas personas no debe verse sólo como una obligación ética y legal, sino también como una estrategia empresarial valiosa que contribuye a la innovación, el bienestar organizacional y el progreso social (Madrid, 2021; Peña &

Santana-Vega, 2020; Parker, 2017). La inversión en la inclusión de estas personas en el mundo laboral no solo beneficia a las empresas, sino que también promueve una sociedad más inclusiva, sostenible y próspera para todos.

3.2 Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Las personas adultas con discapacidad en Chile enfrentan barreras que limitan su participación en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral y el acceso a servicios esenciales (Parker et al., 2020). En este sentido, las personas con discapacidad, particularmente aquellas con discapacidad intelectual, enfrentan una mayor cantidad de obstáculos en comparación con aquellas sin discapacidad.

Estos obstáculos pueden dividirse en varias áreas, como la formación, el entorno laboral, las dificultades personales y el apoyo familiar. En términos de formación, las personas con discapacidad intelectual a menudo se encuentran con limitaciones en el acceso a una educación adecuada y a programas de capacitación que les permitan desarrollar las habilidades laborales necesarias. Muchos programas educativos no están diseñados para adaptarse a las necesidades específicas de este grupo, lo que dificulta su inclusión en el mercado laboral (Parker et al., 2020; Valero et al., 2022). Además, la falta de recursos en las instituciones educativas para ofrecer apoyos especializados contribuye a una formación insuficiente, lo que reduce sus posibilidades de empleo (Gálvez et al., 2009).

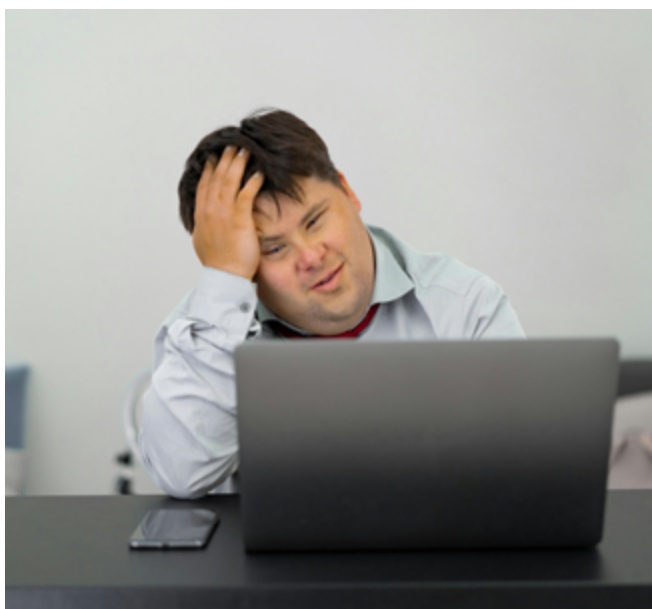
Junto con ello, la ausencia de programas de formación adaptados para el desarrollo de competencias laborales de las personas con discapacidad intelectual limita sus posibilidades de inclusión en el mercado de trabajo (Gálvez et al., 2009; Valero et al., 2022).

También, muchas instituciones educativas no cuentan con los recursos necesarios para ofrecer los apoyos especializados para que estas personas puedan tener experiencias inclusivas (Alomar & Cabré, 2005; Gálvez et al., 2009).

En el entorno laboral, la falta de medidas apropiadas en los entornos de trabajo y los prejuicios sobre las habilidades de las personas

con discapacidad intelectual dificultan su inclusión (Valero et al., 2022). Al respecto, las empresas a menudo perciben la contratación de personas con discapacidad como un desafío logístico y administrativo, lo que aumenta la resistencia a hacer efectiva la inclusión (Alomar & Cabré, 2005; Valero et al., 2022).

Además, la falta de formación en diversidad y discapacidad entre los/as compañeros/as de trabajo contribuye a mantener una cultura organizacional que no favorece la inclusión, creando un ambiente de trabajo que puede ser poco acogedor y limitado las oportunidades para las personas con discapacidad intelectual (Alomar & Cabré, 2005; Parker et al., 2020).



En el plano personal, muchas personas con discapacidad intelectual enfrentan barreras internas para la inclusión laboral, como el bajo autoconcepto y la falta de habilidades sociales (Rubio, 2016). Estos factores afectan su capacidad para adaptarse y prosperar en el entorno laboral. La internalización de las bajas expectativas sociales y familiares reduce la motivación y la confianza de estas personas para buscar empleo (Parker et al., 2020; Valero et al., 2022). Así, muchas personas con discapacidad intelectual internalizan las expectativas limitadas que la sociedad y

sus familias tienen sobre ellas, lo que impacta negativamente en su motivación (Rubio, 2016). Este bajo autoconcepto, combinado con dificultades en la comunicación y en la resolución de problemas, genera barreras adicionales que dificultan su desempeño y adaptación en el trabajo (Rubio, 2016; Parker et al., 2020).

Junto con lo anterior, factores emocionales como el estrés y la ansiedad, comunes en este grupo, afectan negativamente su permanencia y adaptación en los empleos, especialmente en lugares de trabajo que no están preparados para manejar estas situaciones (Rubio, 2016; Wehman et al., 2018).

Por último, las barreras familiares desempeñan un papel importante en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Eso porque, las familias adoptan una actitud protectora,

motivada por la percepción de que estas personas son más vulnerables y podrían estar expuestas a abusos o perjuicios. Esta preocupación lleva a las familias a adoptar una postura selectiva frente a las ofertas de empleo, lo que puede limitar las oportunidades de inserción laboral (Furstenberg et al., 2012). Aunque esta actitud es generalmente bien intencionada, puede reforzar la dependencia y dificultar la búsqueda activa de empleo (Parker et al., 2020; Valero et al., 2022), así como también obstaculizar el desarrollo de la independencia necesaria para el ámbito laboral (Peña & Santana-Vega, 2020).

El miedo al fracaso o la discriminación laboral también puede llevar a las familias a no apoyar plenamente la inclusión laboral de sus miembros con discapacidad intelectual, lo que limita aún más sus oportunidades de inclusión en el mercado de trabajo (Peña & Santana-Vega, 2020; Valero et al., 2022).

Todo lo anterior, indica que la falta de apoyo familiar puede contribuir al refuerzo de la dependencia y a la falta de oportunidades de desarrollo.

En conjunto, estas barreras formativas, empresariales, personales y familiares configuran un panorama desafiante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. A pesar de los avances en legislación y políticas públicas, la falta de un enfoque integral que considere todas estas barreras es uno de los principales obstáculos para lograr una inclusión efectiva. Las políticas inclusivas han demostrado ser útiles, pero solo serán efectivas si se combinan con esfuerzos de sensibilización y capacitación en todos los niveles de la sociedad. Solo así se podrá crear un entorno laboral que valore la diversidad y brinde a las personas con discapacidad intelectual las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional que a sus pares sin discapacidad (Fernández, 2017; Martínez, 2022, Verdugo et al., 2009).

3.3 Apoyos y ajustes para la inclusión de personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada mediante la Resolución 61/106 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, representa

un instrumento jurídico internacionalmente vinculante para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, fundamentado en el modelo social de la discapacidad. Este documento establece que, para promover la igualdad y eliminar acciones que reverberan prácticas de discriminación, los Estados Parte deberán deben adoptar medidas para asegurar la implementación de los apoyos y medidas razonables (Martínez, 2022).

Los ajustes razonables se definen como una serie de apoyos y medidas apropiadas que garanticen que las personas con discapacidad intelectual puedan desempeñar sus funciones en condiciones equitativas a las de sus compañeros sin discapacidad (Parker et al., 2020).

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un derecho fundamental que no solo promueve la igualdad de oportunidades, sino que también contribuye a la creación de un entorno laboral más diverso, inclusivo y justo (Madrid, 2021). Para que esta inclusión sea efectiva, es imprescindible implementar una serie de apoyos y adecuada que garanticen que las personas con discapacidad intelectual puedan desempeñar sus funciones en condiciones equitativas medidas a las de sus compañeros sin discapacidad (Parker et al., 2020).

En este sentido, los ajustes razonables se enfocan en realizar adaptaciones en los espacios de trabajo, estructuración de tareas, herramientas, maquinaria y organización laboral, con el objetivo de facilitar la formación y el empleo. Además, estos ajustes promueven la eliminación gradual de barreras físicas, arquitectónicas y de comunicación que limitan el transporte, el acceso y la libre movilidad en los espacios de formación y empleo de personas con discapacidad (Martínez, 2022).

Por otro lado, es importante mencionar que las medidas apropiadas también pueden implicar cambios en las tareas o responsabilidades laborales. Las personas con discapacidad intelectual pueden beneficiarse de una adaptación en la carga de trabajo, que se ajuste a sus capacidades cognitivas y físicas. Esto puede incluir la división de tareas complejas en pasos más simples o la asignación de proyectos menos demandantes (Parker et al., 2020). Además, se puede otorgar más tiempo para la realización de ciertas actividades,

de modo que el trabajador no se sienta presionado por los plazos establecidos. El objetivo de estas adaptaciones es garantizar que las personas con discapacidad intelectual no se vean sobrecargadas o frustradas, y que puedan tener éxito en su puesto de trabajo (Fernández, 2017; Martínez, 2022).

Por lo tanto, los apoyos y medidas apropiadas son esenciales para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. No solo mejoran la calidad de vida de estas personas, sino que también favorecen el desempeño de las empresas al promover una cultura organizacional más diversa y productiva. La implementación de estas prácticas no debe verse como una carga, sino como una inversión en una sociedad más equitativa, donde todos tengan la oportunidad de participar activamente en la vida laboral y social. Tal como señalan diversos estudios, la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral es beneficiosa tanto para las personas, como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto (Blanck et al., 2015; Fernández, 2017; Verdugo et al., 2009).

3.4 Género, discapacidad e inclusión laboral

La inclusión laboral de mujeres con discapacidad dista de ser una realidad consolidada: muchas mujeres ven lejana la posibilidad de participar del mundo laboral, pues sus trayectorias están marcadas por exclusiones estructurales, estereotipos sociales y entornos de trabajo poco accesibles. En este marco, la literatura coincide en señalar que las mujeres con discapacidad enfrentan múltiples obstáculos derivados tanto de su situación funcional como de su género, lo que da lugar a situaciones de discriminación interseccional (Pineda & Luna, 2018).

Esta discriminación entrecruzada se expresa en diversos niveles interrelacionados que refuerzan un sistema de exclusión difícil de eliminar. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad a menudo encuentran dificultades para acceder a procesos formativos adecuados, ya sea en educación formal o en programas de capacitación técnica y profesional, lo que limita sus opciones de insertarse en empleos calificados del mercado laboral (Paredes & de los Ángeles, 2025). Esto se debe, en parte, a trayectorias educativas marcadas por interrupciones, materiales inaccesibles, experiencias

de discriminación escolar y la falta de apoyos especializados, factores que restringen el desarrollo de competencias laborales y afectan negativamente su autonomía.

En este escenario, la exclusión se agrava cuando las políticas públicas abordan la discapacidad y el género como elementos separados, sin considerar las necesidades específicas que surgen de su combinación. Esta falta de un enfoque interseccional en el diseño e implementación de políticas produce vacíos que perpetúan desigualdades y sostienen la marginación de estas mujeres. En línea con esto, Pérez y López (2024) señalan que las mujeres con discapacidad, además de enfrentar barreras relacionadas con su condición funcional, sufren una discriminación adicional por motivos de género, lo cual restringe sus posibilidades de acceder a un empleo y favorece su exclusión social.

Asimismo, los espacios laborales presentan condiciones materiales -en aspectos físicos, comunicacionales y actitudinales- que con frecuencia no responden a las necesidades de las trabajadoras con discapacidad. Esta falta de accesibilidad se evidencia en la existencia de barreras arquitectónicas como la ausencia de rampas, ascensores o baños adaptados; barreras comunicativas como la falta de formatos accesibles de información; y actitudes discriminatorias que minimizan sus capacidades o cuestionan su autonomía. A esto se añade la insuficiente formación de los empleadores en temas de inclusión, lo que se traduce en la persistencia de estereotipos que asocian discapacidad con baja productividad, dependencia o vulnerabilidad.

La suma de estos factores no solo limita el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, sino que también afecta de manera decisiva sus trayectorias laborales, dificultando su permanencia y progreso dentro de las organizaciones. En lugar de propiciar entornos laborales equitativos, muchos espacios laborales consolidan dinámicas de exclusión, precariedad y subvaloración del trabajo de estas mujeres. Según Paredes y de los Ángeles (2025), esta realidad genera un contexto de informalidad y vulnerabilidad, donde muchas mujeres con discapacidad terminan desempeñándose en trabajos de baja calificación, mal remunerados, sin protección social y sin opciones reales de desarrollo profesional. Esto no solo vulnera su derecho a trabajar en igualdad de condiciones, sino que además reproduce un modelo económico y social que legitima su exclusión

del mercado laboral formal.

A pesar de la existencia de leyes nacionales y normativas internacionales que reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, su implementación efectiva continúa siendo insuficiente. Por ejemplo, en el caso colombiano, Pineda y Luna (2018) destacan que, aunque las leyes promueven la equidad, estas se aplican de forma parcial o ineficaz, sin responder de manera adecuada a las necesidades específicas de este grupo. Esta distancia entre la normativa y la práctica evidencia la necesidad urgente de establecer mecanismos que garanticen una inclusión laboral efectiva, que vaya más allá del cumplimiento simbólico de cuotas legales.



Cabe señalar que la exclusión laboral de las mujeres con discapacidad se ve intensificada por otros factores sociales y culturales, como la pobreza, los bajos niveles de escolaridad, el lugar de residencia y las dinámicas familiares. Jiménez (2023) explica que estas mujeres suelen permanecer invisibilizadas socialmente, sin representación ni organizaciones que defiendan sus intereses, perpetuando así una visión asistencialista que obstaculiza su acceso a un empleo digno. Por ello, para analizar la participación laboral de las mujeres con discapacidad es imprescindible adoptar un enfoque estructural

que permita comprender la intersección de múltiples dimensiones de la exclusión y los sistemas de poder que la sostienen.

Dentro del colectivo de mujeres con discapacidad, aquellas con discapacidad intelectual enfrentan condiciones de discriminación aún más severas y persistentes. Esta situación ha sido documentada en estudios recientes que señalan cómo la combinación entre género y discapacidad intelectual genera un contexto de alta vulnerabilidad social, económica y emocional (Chigüechón, 2023; Jiménez, 2023; Pineda & Luna 2018). Tal como lo señalan Fernández y Rubio (2022), estas mujeres se ven afectadas por una discriminación estructural manifestada en múltiples barreras para acceder y permanecer en el empleo, derivada de una percepción social que las infantiliza o desvaloriza.

Los estereotipos sociales asociados a la discapacidad intelectual suelen reforzar una imagen de dependencia, improductividad o fragilidad, lo que influye negativamente en las decisiones de contratación por parte de empleadores. A esto se suma una marcada sobreprotección familiar, que muchas veces actúa como una barrera adicional para el ejercicio de la autonomía laboral. Como explica Chigüechón (2023), la ausencia de representación propia de estas mujeres en espacios de organización y defensa de derechos ha permitido que sus familias ocupen un lugar central en la toma de decisiones, perpetuando lógicas asistencialistas que limitan su desarrollo personal y profesional.

Incluso cuando acceden al empleo, las condiciones laborales que enfrentan suelen ser desfavorables. Se trata, en muchos casos, de puestos de baja cualificación, sin posibilidad de promoción, con escasa valoración del trabajo realizado y sin apoyos adaptados a sus necesidades. Flores et al. (2014) documentan cómo estas trabajadoras están expuestas a riesgos psicosociales significativos, como la sobrecarga de tareas, la falta de autonomía en la toma de decisiones, el aislamiento social en el entorno laboral y la escasa visibilidad de su aporte. Estas condiciones afectan directamente su bienestar emocional, su autoestima y su salud mental.

Por otra parte, los ambientes laborales continúan mostrando una resistencia a implementar adaptaciones razonables que permitan la participación plena de estas mujeres. El estudio de Pereira-Silva et al. (2018) muestra que muchas mujeres con discapacidad intelectual se enfrentan a procesos de inclusión que son más simbólicos que efectivos, ya que carecen de los apoyos técnicos, pedagógicos o sociales necesarios para lograr una integración real en el entorno laboral. Según las autoras, los relatos de estas trabajadoras evidencian principalmente sentimientos de frustración ante un sistema laboral que, en numerosos casos, no dispone de las condiciones adecuadas para facilitar su inclusión.

Este diagnóstico no es exclusivo de América Latina. Investigaciones realizadas en contextos como Islandia también reflejan las dificultades específicas que enfrentan las mujeres con discapacidad intelectual para participar del mundo laboral. Hafsteinsdóttir y Hardonk (2023) sostienen que, a pesar de los avances en inclusión, estas mujeres experimentan estigmatización, falta de oportunidades

de desarrollo profesional y sobrecarga emocional ante la necesidad de demostrar constantemente su valía en entornos que no reconocen ni comprenden sus particularidades.

Frente a este panorama, se plantea la necesidad de transformar las políticas de inclusión laboral, pasando de enfoques asistencialistas a modelos inclusivos basados en los derechos humanos y la equidad interseccional. Se requiere, entre otras acciones, fortalecer los programas de empleo con apoyo, garantizar formación adaptada y continua, implementar ajustes razonables en los espacios de trabajo, y promover una cultura organizacional inclusiva que reconozca y valore la diversidad funcional y de género. Al respecto, Villaró y Galindo (2012) señalan que resulta fundamental promover una inclusión laboral auténtica que favorezca tanto el empoderamiento como el desarrollo personal de las mujeres con discapacidad intelectual, reconociéndolas no solo en su rol de trabajadoras, sino como personas con plenos derechos.

Específicamente en Chile, la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia, concluye que la prevalencia de discapacidad es mayor en mujeres (21,9%) que en hombres (13,1%) y, además, la discapacidad severa las afecta en mayor proporción (14,6% frente a 8%) (ENDIDE, 2022). Asimismo, la dependencia es más frecuente entre mujeres con discapacidad (12,4%) que entre hombres con discapacidad (7,1%) (III ENDISC, 2022).

En cuanto al ámbito laboral, la participación de las mujeres con discapacidad es considerablemente menor que la de los hombres, alcanzando solo un 36% frente a un 64% entre los últimos.

Asimismo, la diferencia salarial resulta significativa, evidenciándose una brecha del 6% entre ambos sexos. A nivel nacional, los hombres perciben una renta imponible promedio de \$687.603, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra desciende a \$647.430 (Fundación Con Trabajo, 2025).

Además, las mujeres con discapacidad perciben ingresos mensuales considerablemente más bajos que los hombres, a pesar de que ellas alcanzan, en promedio, mayores años de estudio (ENDIDE, 2022)².

Por otro lado, es mayor la cantidad de mujeres que indican que su inactividad laboral se debe al cuidado de otras personas (8,2% mujeres vs. 1% hombres) o a labores domésticas (13,8% frente a

²Análisis propio de la base de datos.

0,3%) (ENDIDE, 2022)³, lo que evidencia una carga desigual de tareas de cuidado que se sustenta en una desigualdad de género.

Finalmente, al analizar experiencias de discriminación por género, un 18,5% de las mujeres con discapacidad declara haberla sufrido, mientras que en los hombres la cifra alcanza solo un 3,5% (ENDIDE, 2022)⁴.

En conclusión, la evidencia muestra que la discriminación interseccional que enfrentan las mujeres con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidad intelectual, sigue limitando severamente su acceso, permanencia y desarrollo en el mundo laboral. Para revertir esta situación, es urgente adoptar un enfoque integral e interseccional que articule políticas públicas, prácticas empresariales y transformaciones socioculturales orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la autonomía y el respeto pleno de sus derechos.

³Análisis propio de la base de datos.

⁴Análisis propio de la base de datos.



4. Diseño metodológico

4.1 Tipo de estudio

Se trata de un estudio cualitativo en tanto se busca indagar en el punto de vista de los/as jóvenes con discapacidad intelectual respecto a los procesos de inclusión laboral, considerando la formación sociolaboral recibida y los procesos de búsqueda, selección e incorporación laboral. Al mismo tiempo, se profundiza en las perspectivas de informantes claves y expertos/as en dichas temáticas, considerando, además, los procesos de certificación laboral. Todo ello, con miras a identificar nudos críticos y oportunidades de mejora sobre los cuales delinear orientaciones y una hoja de ruta para la política pública en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

La ventaja de la metodología cualitativa es que permite proporcionar una comprensión profunda y detallada de los fenómenos estudiados. Además, su flexibilidad permite adaptar el enfoque de investigación a medida que emergen nuevos hallazgos y temas, facilitando la exploración de fenómenos complejos (Hernández et al., 2014), como lo es la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, debido a la incidencia de múltiples variables. En esta línea, la metodología cualitativa proporciona una visión holística al considerar múltiples factores y dimensiones interrelacionadas. Junto con ello, ofrece una visión contextualizada al considerar el entorno social y cultural, centrándose en la perspectiva de los/as participantes para obtener una comprensión auténtica de sus experiencias (Hernández

et al., 2014). Esto último, es sumamente relevante en el caso de personas con discapacidad, en tanto sus perspectivas suelen no ser lo suficientemente consideradas en los procesos de investigación.

4.2 Técnicas para el levantamiento de información

Las técnicas para el levantamiento de información serán las siguientes:

■ Focus group con jóvenes con discapacidad intelectual

El focus group es una técnica cualitativa que proporciona información detallada y contextualizada sobre las opiniones, percepciones y actitudes de un grupo hacia un tema específico. Esta técnica facilita la exploración profunda de opiniones y percepciones, la generación de nuevas ideas y conceptos, y la obtención de feedback cualitativo sobre productos o propuestas. Además, ayuda a comprender comportamientos y motivaciones subyacentes e identificar problemas y necesidades que pueden guiar el desarrollo de estrategias más efectivas (Hernández et al., 2014).

Esta técnica se utiliza con jóvenes con discapacidad intelectual con el objetivo de conocer sus consensos y desacuerdos respecto a las barreras y facilitadores existentes en los procesos de inclusión laboral en Chile, considerando la formación, búsqueda, selección e incorporación al empleo.

■ Entrevistas semiestructuradas con informantes claves y expertos

Las entrevistas semiestructuradas proporcionan flexibilidad para explorar diferentes aspectos del tema y permiten que los/as participantes compartan sus experiencias y opiniones de manera libre y detallada, sin perder de vista los objetivos de la investigación (Smith, 2023). Esta técnica se utilizó con informantes claves y expertos en materia de inclusión laboral y, particularmente, en cuanto a inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Según Hernández et al. (2014), las entrevistas a informantes clave y expertos proporcionan acceso a conocimientos especializados y detallados sobre temas específicos, exploran temas complejos con

profundidad, y permiten validar y profundizar en la información de otras fuentes. Además, estas entrevistas ayudan a identificar nuevas áreas de investigación y contribuyen al desarrollo y refinamiento de teorías y modelos investigativos, ofreciendo una base teórica sólida y bien fundamentada.

4.3 Participantes

Los/as participantes de los focus group fueron jóvenes, de dieciocho años en adelante, que al momento de la investigación cursaban el último año de su formación universitaria y otros que han egresado del programa Diploma en Habilidades Laborales.

Todos/as los/as participantes presentaban una discapacidad de tipo intelectual, ubicándose geográficamente en las tres regiones donde se ofrece el programa (Metropolitana, Valparaíso y Biobío).

Para enriquecer la información del estudio, se consideraron ciertos criterios de selección para contar con una diversidad de experiencias en el plano de la formación y del trabajo. Es por esto por lo que, adicionalmente a la presencia de una situación de discapacidad intelectual, se invitó a participar a algunos/as jóvenes que presentan también una discapacidad física o sensorial, como otros que tienen una condición del espectro autista o Síndrome de Down.

Al mismo tiempo, se ha buscó el equilibrio entre hombres y mujeres, como también que provengan de distintos niveles socioeconómicos, considerando que la mayoría de los estudiantes del Programa en regiones estudia con beca otorgada por la misma Universidad.

Específicamente en los focus gorup con egresados/as, se contempló participantes que se encontraran en tres situaciones distintas, unos que estuviesen buscando empleo, otros que estuviesen trabajando, contando con una trayectoria laboral significativa y un último grupo de jóvenes que han sido desvinculados/as de sus empleos.

Por su parte, las entrevistas semi estructuradas fueron dirigidas a informantes clave y empleadores/as. Para la definición de los/as participantes también se incluyeron personas que se ubican geográficamente en las tres regiones donde se ofrece el Diploma en Habilidades Laborales. Asimismo, se consideró el conocimiento y aporte en materia de inclusión laboral de los diversos agentes. En el caso de los/as empleadores/as, éstos se definieron según el

tamaño (pequeñas y medianas y otras que contaran con más de 100 trabajadores), privadas y pertenecientes al Servicio Público, como también considerando que pudiesen compartir su experiencia en torno a la trayectoria de la contratación.

En la siguiente tabla se presenta la organización de los/as participantes descritos:

Técnica	Características Participantes	Número Participantes	Características	
6 Focus Group	Estudiantes de último año del Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello.	5 participantes (sede Santiago).	2 mujeres 3 hombres	
		5 participantes (sede Concepción).	2 hombres 3 mujeres	
		4 participantes (sede Viña del Mar).	2 mujeres 2 hombres	
			4 mujeres 2 hombres	
		Egresados/as del Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello.	6 participantes (sede Santiago).	4 mujeres 2 hombres
			8 participantes (sede Concepción).	4 mujeres 4 hombres
	5 participantes (sede Viña del Mar).			3 mujeres 2 hombres
	12 entrevistas semiestructuradas		Funcionarios de instituciones públicas vinculadas con la inclusión de personas con discapacidad.	1 entrevistado/a
		Funcionarios de instituciones vinculadas con la formación e inclusión laboral.	5 entrevistados/as	1 entrevista a formador laboral
				1 entrevista a representante institución pública educativa
1 entrevista a representante de fundación de empleo con apoyo				

Técnica	Características Participantes	Número Participantes	Características
			1 entrevista a representante de taller laboral
			1 entrevista a representante certificación laboral
	Empleadores de personas con discapacidad intelectual.	2 entrevistados/as Santiago.	Tamaño grande – Institución Académica
			Tamaño pequeño o mediano – Institución Educativa
		2 entrevistados/as Concepción.	Tamaño grande – Empresa industrial vinculada a la minería
			Tamaño pequeño o mediano – Empresa de productos y servicios alimentarios
		2 entrevistados/as Viña del Mar.	Tamaño grande – Institución Pública
			Tamaño pequeño o mediano – Empresa de servicios veterinarios

4.4 Plan de análisis

Para el análisis de la información se realizó un análisis de contenido por ejes temáticos, que permitió identificar y categorizar patrones, temas y significados emergentes de los datos cualitativos (Smith, 2023). Los ejes temáticos que guiaron el análisis se definieron en base al marco teórico y los objetivos de la investigación.

Así, se abordaron en el análisis las siguientes temáticas:

- Importancia de la inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual.
- Oportunidades de mejora en la formación laboral brindada a personas con discapacidad intelectual.
- Barreras para la certificación de competencias laborales en personas con discapacidad.
- Facilitadores para la certificación de competencias laborales en personas con discapacidad.
- Barreras para la búsqueda de empleo en el caso de personas con discapacidad intelectual.
- Facilitadores para la búsqueda de empleo en el caso de personas con discapacidad intelectual.
- Barreras en los procesos de selección laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Facilitadores en los procesos de selección laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Barreras en los procesos de incorporación al empleo en personas con discapacidad intelectual.
- Facilitadores en los procesos de incorporación al empleo en personas con discapacidad intelectual.

Cabe señalar que, para cada grupo poblacional participante del estudio, se relevaron finalmente diferentes ejes de análisis en función de los relatos y énfasis emergentes.

4.5 Ajustes metodológicos para el levantamiento de información

En esta investigación, se ha considerado fundamental que los procesos de investigación incorporen los principios del diseño universal en su metodología, estableciendo desde el inicio las medidas de apoyo y accesibilidad necesarias para garantizar la participación inclusiva.

Al respecto, es importante reconocer que la ausencia de medidas de apoyo y accesibilidad en los estudios limita la posibilidad de que un sector importante de la población exprese su perspectiva, lo cual reduce la representatividad de los resultados y afecta la formulación de políticas públicas pertinentes y ajustadas a las necesidades de personas con discapacidad.

En esta línea, se ha resguardado la accesibilidad en la comunicación con los participantes, tomando en cuenta las recomendaciones de SENADIS (2017) y considerando las necesidades específicas de personas con discapacidad intelectual. Particularmente, se ha ajustado el lenguaje utilizado tanto en las pautas de focus group como en los consentimientos informados.



4.6 Consideraciones éticas

En el desarrollo del estudio se garantizaron las consideraciones éticas necesarias, contando con consentimientos informados comprensibles, según las necesidades individuales.

Además, se ha protegido la confidencialidad de la información proporcionada y garantizado la igualdad de participación de las personas con discapacidad intelectual en las etapas del proceso investigativo.

5. Resultados análisis entrevistas y focus group

5.1 Resultados entrevistas a informantes claves y expertos/as

Situación actual de la inclusión laboral

Los/as informantes claves participantes mencionan que en Chile la inclusión laboral de personas con discapacidad se enmarca en un proceso de transformación cultural, en el que comienza a valorarse la diversidad como un elemento positivo para las organizaciones. Este cambio habría sido impulsado principalmente por modificaciones recientes en la legislación, que han generado una nueva forma de comprender la discapacidad, pasando paulatinamente desde una perspectiva asistencialista a una mirada más inclusiva.



“Está haciéndose recién una transformación cultural en que se está viendo como un valor la incorporación de diversidad, la incorporación de personas con discapacidad más allá de la discapacidad física o de la movilidad reducida y eso, principalmente, empujado por los cambios que ha habido en la legislación”

(Informante vinculado a formación para el empleo).

Asimismo, señalan que se han registrado avances concretos en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad, especialmente a partir de programas de formación laboral que permiten su acceso a empleos específicos. Estos avances reflejan un

progreso en la generación de oportunidades para que estas personas se incluyan y se mantengan en el mercado laboral, vinculadas con la legislación de inclusión laboral. También, destacan que existe una mayor apertura por parte de las empresas, lo que asocian con la figura del gestor de inclusión laboral, quien cumple un rol clave en el acompañamiento y permanencia de las personas con discapacidad en el empleo, existiendo así empresas públicas y privadas que han generado iniciativas para promover la inclusión.



“Desde mi punto de vista, yo creo que sí se ha avanzado en Chile (...) por ejemplo, tenemos en el año 2022 se evaluaron alumnos de colegios de escuelas especiales en perfiles tales como en el área de la gastronomía, creo que eran el perfil de ayudantes de cocina y eso quiere decir que por lo menos yo puedo ver que sí hay un avance en cuanto a que personas en situación de discapacidad que entran al mundo laboral (...) Las empresas hoy en día sí siento que están un poquito más abiertas a poder trabajar con las personas en situación de discapacidad... Yo creo que sí ha habido un cambio bastante notorio y sobre todo con el perfil del gestor de inclusión laboral, que evidentemente es para que las personas continúen en el mundo laboral y se inserten de la mejor manera”.

(Informante 1 vinculada a certificación laboral)



“Este cambio que se ha visto en los últimos años ha sido tanto de los sectores privados como los sectores públicos, ya tenemos grandes empresas, que de forma proactiva y muy desde lo que es la vinculación que tienen con sus comunidades, han podido hacer proyectos de inclusión de personas con algún tipo de discapacidad”.

(Informante 2 vinculada a certificación laboral)

Respecto a las políticas públicas y normativas, los/as informantes claves coinciden en reconocer un avance significativo en la última década, con la implementación de nuevas normativas que han visibilizado la discapacidad y establecido obligaciones para las empresas, como la exigencia de contratar al menos un cierto porcentaje de personas con discapacidad en su dotación. Sin embargo, advierten que estos avances aún no son suficientes para lograr una inclusión plena y sostenible. Asimismo, las participantes

vinculadas con procesos de certificación laboral señalan que la inclusión se encuentra aún en un proceso adaptativo, con avances que conviven con desafíos importantes, evidenciando que el país continúa en una etapa de ensayo y error para generar espacios laborales adecuados.

“Yo creo que dentro de los últimos años ha habido un avance significativo en las políticas en cuanto a lo que es la inserción laboral... entonces el salto que se da desde el mirar la discapacidad como algo caritativo y verlo como algo inclusivo, yo creo que se da en los últimos 10 años, donde se han implementado nuevas políticas de inclusión y de visibilización de personas que tienen discapacidad. Este último gobierno ha hecho cambios significativos en lo que es la política de inclusión laboral, donde tenemos que lamentablemente, no, no es lo que nosotros nos gustaría, pero son avances ya, dentro de las discusiones parlamentarias que se dan, con eso ya se consiguió de que las empresas tienen que tener contratados al menos un 1% de su personal con algún tipo de discapacidad” (...) también esto es un proceso adaptativo de algo que antes no se hacía, que era incluirlos y generarles espacios de oficios para que ellos se certifiquen y que también estamos todavía dentro de un proceso de ensayo y error, yo creo que recién nos estamos adaptando” .

(Informante 2 vinculada a certificación laboral)

Al mismo tiempo, advierten que persiste una brecha en términos de formación y preparación de los profesionales encargados de acompañar los procesos de inclusión, lo que limita la efectividad de las políticas vigentes. En esta línea, señalan que tanto en los centros educativos como en las empresas aún falta formación específica para implementar procesos inclusivos de manera adecuada.

“Se estipulan bastantes acciones en Chile para poder fortalecer la inclusión laboral ya al menos tenemos 3 normativas vigentes muy actualizadas que potencian la inclusión laboral de personas con discapacidad en general, pero siento que lo que falta es la preparación previa, ya los profesionales que trabajamos con la discapacidad, somos muy pocos los que conocemos cómo acompañar el proceso de inclusión laboral, también los

centros educativos, tanto regulares como la educación especial tampoco tiene herramientas profundas”.



Finalmente, los/as informantes claves reconocen que el progreso en inclusión laboral ha sido posible gracias a la promulgación de normativas específicas y a una creciente visibilidad del tema, aunque subrayan que este avance requiere estar acompañado de una gestión institucional que promueva una cultura organizacional inclusiva.

“Hay que señalar que claramente este ha sido un proceso que ha ido ampliándose y evolucionando a partir de la dictación de normativa (...) que van efectivamente señalando y especificando elementos que se han ido desplegando respecto de la inclusión laboral. La ley es un piso, pero tiene que haber un proceso de gestión institucional para generar cultura y políticas inclusivas, entonces, en ese sentido, sí, claro, nosotros evaluamos que hay un mejor proceso de inclusión en la medida que se ha ido visualizando”.

(Informante de institución pública vinculada a inclusión laboral)

■ Importancia de la inclusión laboral

Los/as informantes claves coinciden en que incorporar diversidad en las empresas u organizaciones es fundamental para cualquier ámbito del mercado laboral. Consideran que incluir personas con distintos tipos de discapacidad enriquece los espacios de trabajo, promoviendo un clima laboral más positivo, mejorando la interacción y fortaleciendo el compromiso de los equipos. Según su visión, la diversidad aporta diferentes perspectivas que permiten desarrollar habilidades y herramientas nuevas, no solo para las personas con discapacidad, sino también para quienes no la tienen, favoreciendo así una cultura organizacional más abierta e innovadora.

“Yo creo que, en todo ámbito del mercado laboral, incorporar diversidad es fundamental, independiente de si la diversidad tiene que ver con incluir personas con discapacidad de una u otra condición. (...) En general, enriquecer los espacios de trabajo con diferencias de opinión, diferencias de visión, diferencias de manera de operar (...) siempre va a enriquecer y va a aportar porque va a ir favoreciendo a que las personas que no tienen discapacidad (...) puedan ver las cosas distinto y eso les puede permitir adquirir otras habilidades, otras herramientas. (...) Siempre que uno incorpore al mundo del trabajo personas diferentes a la norma, va a ser positivo, entonces va a mejorar clima, va a mejorar interacción, va a mejorar el compromiso de las personas, va a favorecer a la mirada que la sociedad tiene respecto de ese negocio o debiera impactar (...) la productividad” .

(Informante vinculado a formación laboral)

Por otro lado, plantean que la inclusión laboral no solo genera beneficios en el ámbito económico, sino que también amplía las oportunidades de participación social para las personas con discapacidad. En este sentido, el acceso a un empleo les permite vincularse con nuevos entornos fuera de su familia o de la escuela, fomentando relaciones sociales en condiciones de mayor igualdad y fortaleciendo su inclusión a la sociedad.

“Hay una motivación y un aporte en lo económico, por supuesto, pero por sobre todo en lo social, la participación social, la

oportunidad de participar en un contexto social distinto al que su familia y el contexto educativo para ellos les abre un montón de espacio de participación en donde se puedan vincular y tener un trato más a la par con personas de su misma edad”.

(Informante vinculada a escuela especial).

Asimismo, los/as informantes enfatizan que la inclusión laboral constituye el espacio natural para las personas adultas con discapacidad. Al mismo tiempo, la participación en un ambiente laboral brinda independencia económica, autonomía en la toma de decisiones y la posibilidad de desarrollar una vida más autodeterminada, permitiéndoles decidir sobre sus propios proyectos y aspiraciones. Del mismo modo, señalan que el trabajo fortalece el sentido de pertenencia, ya que brinda la oportunidad de sentirse útil, generar lazos sociales y formar parte activa de un colectivo, lo que impacta positivamente en la autoestima y el bienestar emocional de las personas con discapacidad.



“En primer lugar, la inclusión laboral para un adulto, desde mi punto de vista, es el lugar natural en que debiera estar (...) así como los niños deben estar en una escuela, en un colegio, un adulto en general deberá estar en un ambiente laboral. (...) Tiene varios elementos (...) está por supuesto la necesidad de generar recursos para hacer una vida autónoma, tener autodeterminación en las acciones (...) poder decidir sobre su propia vida (...) El trabajo nos permite a personas con discapacidad intelectual o de cualquier otro origen sentirnos parte de algo, sentirnos útiles, generar lazos sociales, todo lo que tiene que ver con la pertenencia y la afectividad” .

(Informante vinculada a institución pública de inclusión laboral).

Sin embargo, una de las informantes advierte que muchas familias priorizan el ingreso económico que sus hijos pueden aportar, retirándolos prematuramente de contextos educativos cuando observan que tienen habilidades para participar del mundo laboral, lo que puede limitar su formación académica y reducir sus posibilidades de acceder a mejores empleos en el futuro.



“Las familias cuando ven que los chicos ya pueden empezar a trabajar, de que realmente tienen habilidades para involucrarse

en contextos laborales, prefieren retirarlos de los contextos escolares, por ejemplo, para involucrarlos en el empleo y que ellos puedan ser un aporte para el hogar y muchos de ellos resultan ser el aporte en el hogar económico y se los administran muchas veces sus familias” .

(Informante vinculada a escuela especial)



■ Barreras para la inclusión laboral

Los/as informantes clave coinciden en que la inclusión laboral de personas con discapacidad -y especialmente de quienes tienen discapacidad intelectual- sigue dependiendo en gran medida de la voluntad individual de quienes ocupan cargos de decisión en las empresas. Señalan que, sin un vínculo personal o familiar que sensibilice a los/as empleadores/as, es menos probable que las organizaciones se abran a contratar personas con discapacidad de manera proactiva. Asimismo, destacan que lograr una inclusión efectiva requiere una transformación cultural profunda en la sociedad, que vaya más allá de la existencia de vacantes y que contemple aspectos como la accesibilidad al transporte, la adecuación de espacios de formación y la superación de una educación escolar aún segregada para estudiantes con discapacidad intelectual.

“La inclusión de personas con discapacidad, pareciera que está muy sujeta a las voluntades individuales (...) es muy difícil que una empresa voluntariamente se abra a incorporar personas con discapacidad” (...) Son muchos los cambios que se tienen que dar en la sociedad (...) necesitamos que las personas puedan utilizar el transporte público (...) desde la escolaridad observamos una formación segregada”.

(Informante vinculado a formación laboral)

Otra barrera clave identificada es el prejuicio sobre la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñarse en el trabajo: muchas empresas aún desconfían de su productividad, autonomía y habilidades, lo que limita seriamente sus oportunidades laborales.

“La empresa no cree que puedan ser productivos, no creen que puedan desarrollar tareas, no creen que puedan ser autónomos”

(Informante vinculado a formación laboral)

Los/as informantes también destacan que la falta de difusión y visibilidad del tema en la sociedad y en los medios constituye un obstáculo, pues dificulta que la inclusión laboral se transforme en una prioridad colectiva que convoque tanto a actores públicos como privados. En este sentido, algunas participantes señalan que el interés político en la inclusión laboral aún es bajo, mencionando que el parlamento no prioriza la asignación de recursos ni el debate legislativo para fomentar el empleo de personas con discapacidad, lo que frena el avance de políticas efectivas en este ámbito. Adicionalmente, señalan que la falta de organización a gran escala en el movimiento de personas con discapacidad limita la capacidad de promover cambios estructurales: muchas asociaciones son pequeñas y carecen de la fuerza para incidir políticamente o negociar con empresas.

“Yo creo que falta difusión, yo creo que falta que esto se visibilice y que haya más recursos” (...) Nosotros tenemos un parlamento donde su interés no está en fomentar la inclusión (...) necesitamos recursos (...) lamentablemente la discusión parlamentaria no está enfocada en fomentar la inclusión laboral (...) Generalmente no están organizados (...) las asociaciones son generalmente muy pequeñas”.

(Informante 2 vinculada a certificación laboral)

En el plano educativo, los/as participantes resaltan que los procesos formativos para personas con discapacidad intelectual son insuficientes y poco pertinentes para el mercado laboral, pues se centran en tareas específicas que no favorecen una autonomía amplia ni la capacidad de adaptarse a diferentes contextos. También se evidencia una falta de preparación para apoyar la transición a la vida adulta, ya que el foco de atención y los recursos se concentran en la infancia, dejando a las familias sin herramientas cuando sus hijos/as llegan a la adultez. Además, critican que las mallas curriculares de las carreras de pedagogía diferencial abordan escasamente el trabajo con personas adultas con discapacidad, lo que limita la formación de profesionales preparados para acompañar este proceso.

“Los chicos egresan de cuarto medio teniendo muy pocas herramientas para participar en distintos contextos comunitarios (...) que son vitales para cualquier adulto funcional (...) Muchas veces tienen una formación que no es coherente con las necesidades del mercado (...) después cuando egresan los chicos no saben hacer otra cosa más que eso” (...) La atención a las familias está súper enfocada en la infancia, no hay hacia la transición a la vida adulta, nunca se les prepara para cuando ellos crezcan (...) Muy pocas trabajan lo que es la adultez de una persona con discapacidad (...) las universidades no están trabajando en coherencia con lo que necesitamos formar”.

(Informante vinculada a escuela especial)

Por otro lado, señalan que algunas empresas utilizan la inclusión laboral solo como una estrategia para mejorar su imagen, priorizando contratar personas con discapacidades visibles como forma de mostrar “diversidad”, lo que termina siendo sumamente dañino. Al mismo tiempo, los/as informantes identifican también un sesgo social persistente que infantiliza a las personas con discapacidad intelectual, reforzando la idea de que siempre necesitarán supervisión y apoyo, lo que limita su autonomía. Se suma a esto la aprehensión de muchas familias que, por miedo a que sus hijos sean vulnerados en el trabajo, prefieren no impulsarlos a insertarse laboralmente, perpetuando su dependencia.

“Quieren contratar, pero para limpiar un poco la imagen (...)”

solicitan que sean discapacidades notorias (...) eso es tan perjudicial como no querer contratar (...) La sociedad en general también tiene una visión súper sesgada de lo que es la discapacidad intelectual, como de esta infantilización permanente” (...) Las familias tienen mucho temor de que no respeten sus derechos dentro del contexto laboral”.

(Informante vinculada a escuela especial)



Asimismo, se destaca que aún persiste un enfoque de integración -en el que las personas con discapacidad están presentes pero separadas-, en lugar de avanzar hacia una inclusión plena que promueva la participación en igualdad de condiciones. Se hace énfasis en que, en el entorno laboral, persisten actitudes que subestiman las capacidades de las personas con discapacidad, asignándoles tareas menos complejas y reforzando prácticas asistencialistas. Al mismo tiempo, las barreras físicas siguen presentes, pues la infraestructura del transporte y de las ciudades no es completamente accesible para personas con discapacidad física. Por último, señalan que la falta de políticas institucionales claras genera que la inclusión dependa de la buena voluntad de jefaturas individuales. Esto compromete la sostenibilidad de los procesos inclusivos, especialmente cuando las personas sensibilizadas abandonan sus cargos.

“*Todavía existe en algunos lugares el enfoque de integración, las personas se incorporan, pero separadas, entonces no hay una inclusión completa (...) Es difícil todavía establecer la igualdad de capacidades (...) hay un poco de asistencialismo respecto de que hagan menos cosas o que no sean tan complejas (...) Nuestro medio de transporte sigue siendo complejo, no son completamente accesibles (...) Es importante que toda esta intención de la contratación de la inclusión quede establecida en políticas institucionales porque si no depende de un jefe que tenga más o menos conciencia y cuando se va, no se genera la continuidad de los procesos*”

(Informante vinculada a institución pública de inclusión)

Por otra parte, los/as participantes coinciden en que la familia, a pesar de ser tradicionalmente vista como un agente de apoyo es, en algunos casos, vivida como una barrera. En este sentido, la participación familiar no puede asumirse automáticamente como positiva, siendo necesario trabajar activamente para involucrar a las familias en los procesos de inclusión desde un enfoque de corresponsabilidad.

“*La familia a mí me cuesta verlo, es como un facilitador porque desde mi experiencia, lamentablemente ha sido más las veces que la familia ha sido barrera que un facilitador, pero sé que también la familia tiene que aportar en esto y el trabajo también es que la familia se siente involucrada*”

(Informante vinculada a escuela especial)

■ Facilitadores para la inclusión laboral

La legislación se significa como una herramienta clave que ha permitido transformar gradualmente la cultura laboral hacia una mayor inclusión de personas con discapacidad. Se enfatiza una relación dinámica entre los cambios legales y las transformaciones culturales, donde en algunos casos, las leyes impulsan nuevas prácticas sociales; en otros, la presión social deriva en nuevas normativas. Esta dualidad muestra el carácter performativo del derecho en la generación de entornos más inclusivos. En una misma

línea, la capacitación de equipos de Recursos Humanos en temas de discapacidad se plantea como una condición esencial para transformar el clima organizacional. Esta formación permite no solo adquirir conocimientos técnicos, sino también generar condiciones para una cultura laboral más inclusiva, que reconozca la necesidad de apoyos específicos y la adaptación de funciones. Asimismo, el surgimiento de fundaciones, organizaciones e instituciones especializadas se plantea que ha contribuido significativamente a facilitar la inclusión laboral. Estas entidades no solo preparan a las personas con discapacidad para el empleo, sino que también acompañan procesos de transición a la vida adulta y desarrollo de habilidades sociolaborales, ampliando los horizontes de inclusión más allá del trabajo formal.



“Ha habido cambios culturales que van impulsados por cambios legislativos que en el fondo a veces cambia primero lo legislado, la legislación y eso impacta en la cultura y otras veces la cultura va empujando hacia estos cambios legislativos. Las áreas de Recursos Humanos se estén formando y capacitando para saber de discapacidad y de discapacidad intelectual y que eso vaya permeando hacia la cultura laboral, hacia el clima laboral y eso permita que las empresas puedan pensar en roles y funciones adaptados específicos que se puedan entregar esos apoyos. Como facilitadores también han ido surgiendo un montón de fundaciones, instituciones, organizaciones que se están dedicando a trabajar con estos colectivos de personas en su formación, en su preparación, ya sea para la transición a la vida adulta, ya sea para el desarrollo de habilidades socio laborales, ya sea para la realización o la participación de actividades de ocio”

(Informante vinculado a formación laboral)

Por otro lado, el rol de los coordinadores regionales de procesos de certificación de competencias laborales como figuras que acompañan territorialmente los procesos, es valorado como clave. No solo se trata de ejecutar acciones, sino de brindar una orientación activa y sostenida en los distintos contextos locales, lo que refuerza la eficacia y adaptabilidad de los programas.

“Cuentan conmigo acá desde cualquier punto de la región, o sea, a mí me hablan y yo voy a estar apoyando, orientando, acompañando, que esa es la labor también que tenemos los coordinadores de poder que los procesos de las certificaciones sean un éxito.”

(Informante 1 vinculada a certificación laboral)

En un sentido similar, los/as participantes consideran que la institucionalización de la figura del gestor de inclusión dentro de las empresas representa un avance concreto hacia la transformación cultural. Esta política, impulsada por el Estado, exige a las empresas asumir compromisos reales con la inclusión, no solo en términos de cumplimiento normativo, sino como parte de su cultura organizacional. En particular, la figura del gestor de inclusión aparece como un resultado de las normativas y políticas de inclusión y permite dar cuerpo y continuidad a la inclusión dentro de las empresas.

“También está el Servicio Nacional de Discapacidad, que esto también se creó dentro de los últimos años y ya se empezó con un trabajo más de cultura organizacional en cuanto a la discapacidad, nosotros tenemos un perfil que también es parte de esta política, que es el perfil del gestor de inclusión laboral, que es obligatorio para las empresas (...) Partiendo desde lo macro, yo creo que esto mismo de que existan normativas ya eso genera de alguna manera visibilizar que las personas con discapacidad requieren de estos espacios laborales ya al menos, por ejemplo, la presencia de los gestores de inclusión”

(Informante 2 vinculada a certificación laboral)

Por otra parte, una de las participantes señala que las escuelas han ido promoviendo la participación social de personas con discapacidad. Esta apertura en el entorno educativo es clave para formar trayectorias de inclusión sostenidas, permitiendo desarrollar habilidades y actitudes fundamentales desde edades tempranas.

“Yo creo que también las mismas escuelas son las que de a poquito también han ido abriendo los espacios de participación de las personas con discapacidad haciéndolos partícipe de distintos otros espacios”.

(Informante vinculada a escuela especial)

La misma entrevistada menciona que el deseo de trabajar y contribuir socialmente desde un rol laboral, por parte de la propia persona con discapacidad, es una fuerza movilizadora por sí misma, constituyendo un facilitador potente que, sin embargo, requiere ser acompañado de oportunidades efectivas y entornos receptivos.

“Yo creo que un gran facilitador es la misma persona con discapacidad, ellos tienen muchas ganas de trabajar, tienen una motivación intrínseca a cumplir con su rol laboral. O sea, los chiquillos cuando ya encuentran ese trabajo que les hace sentido, que les gusta, se esfuerzan un montón en poder cumplir con las expectativas de los demás”

(Informante vinculada a escuela especial)

Los/as participantes evidencian que aunque persisten ciertas condiciones o requerimientos, se observa una mayor disposición por parte de las empresas para incorporar personas con discapacidad. Esta apertura, sin embargo, suele estar mediada por apoyos externos, como los preparadores laborales o terapeutas, lo que evidencia la necesidad de instalar capacidades internas sostenibles.

“Yo creo que las empresas cuando, acá por lo menos reciben a personas con discapacidad, suelen solicitar que sea bajo un modelo de empleo con apoyo, o sea, que exista una persona que esté ahí, que les oriente también, si ellos no tienen gestor de inclusión, que sea el preparador laboral de la escuela o el terapeuta ocupacional de la escuela el que va a acompañar a ellos que les pueda resolver sus dudas, entonces al menos hay mucha más apertura también por parte de las empresas para aprender acerca de la discapacidad.”

(Informante vinculada a escuela especial)

Por otro lado, las estrategias cooperativas y la colaboración interinstitucional, como las desarrolladas con las OMIL, son mencionadas como vías efectivas para promover la inclusión laboral. Estas iniciativas permiten ampliar la cobertura y diversificar las oportunidades laborales, incorporando también modalidades no convencionales de empleo.

“Nosotros desde servicio hemos ido trabajando hace muchos años toda la línea del empleo asociativo a través de las

cooperativas, por ejemplo, se trabajó también con las OMIL para que también ellos desarrollaran una guía de intermediación laboral inclusiva para personas con discapacidad” (...) Por ejemplo, Sence tiene el programa Fórmate para el trabajo y discapacidad, nosotros trabajamos con ellos en los elementos de poder ir estableciendo, elementos que ayuden a las instituciones que quieren a los procesos de formación en el oficio para que sean accesibles para las personas con discapacidad, generar procesos de práctica para que después puedan entrar al mundo del trabajo. Tenemos la generación de material de formación que distribuimos a nuestras direcciones regionales y tenemos un trabajo territorial de mesas de inclusión. Entonces, lo que buscamos es que estas entidades que se han formado en los temas de inclusión se puedan conocer en el territorio con otras entidades de intermediación de formación y entonces se genere efectivamente los procesos de contratación.”a personas con discapacidad, suelen solicitar que sea bajo un modelo de empleo con apoyo, o sea, que exista una persona que esté ahí, que les oriente también, si ellos no tienen gestor de inclusión, que sea el preparador laboral de la escuela o el terapeuta ocupacional de la escuela el que va a acompañar a ellos que les pueda resolver sus dudas, entonces al menos hay mucha más apertura también por parte de las empresas para aprender acerca de la discapacidad.”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)



Además, desde las experiencias de los/as participantes, el estado es percibido como un actor fundamental en la promoción de la inclusión laboral. Desde su rol normativo y programático, ha impulsado políticas públicas orientadas a facilitar la formación, el acceso y la permanencia de personas con discapacidad en el mercado laboral. La legislación reciente, como la ley de Autismo, contribuye no solo a reconocer derechos, sino también a instalar temáticas de discapacidad en la agenda pública, generando un marco normativo que favorece la inclusión integral, incluyendo el ámbito laboral.

“Yo creo que a nivel del Estado se han ido generando elementos que van apoyando la inclusión laboral en el ámbito de la formación en oficio (...) efectivamente, yo creo que desde el Estado se ha ido multiplicando las experiencias de los programas orientados e incorporando cada vez más a personas con discapacidad (...) La ley n°21545 también, la ley conocida como la Ley de Autismo, yo creo que también va apoyando estos elementos, si bien establece en primera instancia todo lo que tiene que ver con menores para el diagnóstico, ¿verdad? Temprano el apoyo en salud también es una normativa que va apoyando y va incorporando y visibilizando a grupos de la población y sus derechos en todos los aspectos”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

■ Elementos clave para la inclusión laboral

En cuanto a los elementos claves para la inclusión laboral, uno de los entrevistados pone énfasis en que esta no puede entenderse como un acto aislado limitado a otorgar un puesto de trabajo, sino que requiere una transformación transversal y estructural de la sociedad que contempla una diversidad de elementos durante el proceso. Esta transformación debe abarcar no solo el entorno laboral, sino también sistemas públicos de transporte, salud, educación y formación, que en conjunto generen condiciones favorables para la inclusión.

“Necesitamos entornos laborales también preparados, sensibilizados hacia la discapacidad, necesitamos sistemas públicos de transporte, de salud, de formación, de educación y un sin fin de cosas que favorezcan, pero porque siempre que hablamos de inclusión vamos a tener que siempre hablar de

unas transformaciones transversales en la sociedad, la discapacidad, la inclusión, si la tratamos como algo aislado, con el propósito solo de que alguien entre a un puesto de trabajo, regularmente va a llevar a más experiencias de fracaso que del éxito, porque necesitamos trabajar de manera transversal en preparar muchas otras cosas que favorezcan”

(Informante vinculado con formación laboral)

Por su parte, las entrevistadas vinculadas con procesos de certificación laboral señalan que para que el Estado y otros actores puedan articular políticas y acciones efectivas, es indispensable que las organizaciones de personas con discapacidad se fortalezcan y amplíen su alcance. Esto implica generar una organización a nivel nacional que permita visibilizar y representar de manera efectiva las demandas de este colectivo.

“La promoción va más a que ellos puedan organizarse para nosotros como Estado podamos visibilizarlos, mientras no lo hagan es difícil, entonces ahí un llamado a las organizaciones sociales a que generen más amplitud en cuanto a sus organizaciones, ojalá tener una organización a nivel nacional”.

(Informante 2 vinculada con certificación laboral)

Por otro lado, todos/as los/as participantes coinciden en que un aspecto fundamental para avanzar en inclusión laboral es que las entidades empleadoras conozcan profundamente la mirada de discapacidad desde un enfoque de derechos, así como que realicen procesos de sensibilización y adopción de lenguaje inclusivo. Esta capacitación permite mejorar la relación y comunicación con las personas con discapacidad.

“Yo creo que esa entidad que no tiene experiencia (...) en primer lugar que tiene que crear algún tipo de asesoría, por ejemplo, sería bueno contactarse con alguna, hay muchas entidades que hacen asesoría (...) porque es importante lo que hablamos, conocer respecto de la mirada de discapacidad, conocer el enfoque de Derecho, saber relacionarse con personas con discapacidad al tema del lenguaje inclusivo y todo lo que significa un poco este proceso de concienciación. Es importante todo lo que significa la inclusión con los equipos de trabajo, yo creo que eso es también fundamental tanto con

la jefatura como con sus compañeros, o sea, es importante que sus compañeros y compañeras también tengan procesos de concienciación, sepan relacionarse con las personas con discapacidad para relacionarse con ellos como un otro en igualdad de condiciones y tanto en la Jefatura como en los equipos puedan efectivamente tener claridad que esta persona va a incorporarse”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)



“El otro punto clave es la concientización de los equipos. Los equipos de trabajo hay que prepararlos cuando se va a incorporar una persona con discapacidad. Hay que prepararlos sí o sí. Yo no puedo llegar y contratar una persona con discapacidad y dejarla ahí ya, listo, parte el lunes y nadie sabe nada”

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral)

Finalmente, los/as informantes ponen énfasis en que un elemento clave para la incorporación de personas con discapacidad, particularmente intelectual, es la implementación de ajustes razonables que permitan una comunicación clara, un entendimiento de sus responsabilidades y un acompañamiento adecuado. Estos ajustes se traducen en adecuaciones concretas en la forma en que la entidad empleadora organiza la relación laboral.



“Yo creo que son fundamentales pensar en ajustes razonables y accesibilidad, por supuesto, de la entidad. Estamos hablando de personas con discapacidad intelectual, el acceso a la información es fundamental como yo me relaciono con este trabajador o trabajadora que voy a incorporar, cómo le hago saber respecto de sus responsabilidades, de su manera de reportar cumplimiento de tareas, cómo nos vamos a comunicar, cada cuánto tiempo”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

■ Situación actual de la formación para el empleo

En cuanto a la formación, se reconoce que el Programa de Integración Escolar (PIE) ha cumplido un ciclo relevante tras más de una década de implementación, facilitando la movilidad e inclusión de estudiantes con discapacidad en el sistema educativo regular. Sin embargo, aún se requiere avanzar en un proceso que supone una transformación más profunda, compleja y a largo plazo.

“el programa de integración lleva 13 años en implementación, cierto, los estudiantes que antes estaban en escuela especial ahora están en las escuelas regulares.” (...) nos situamos también en un momento de transición paradigmática desde la integración educativa en la educación inclusiva. Y en verdad es un proceso super complejo que lleva mucho tiempo.”

(Informante vinculada con institución pública de educación)

En este escenario, algunos de los participantes se refieren a una deficiencia significativa en la formación inicial, particularmente en los niveles escolares, que dificulta la construcción de bases sólidas para una posterior formación laboral. Así, se alude a que en la formación inicial y escolar aún se evidencian dificultades para eliminar barreras que permitan procesos adecuados de socialización y la consolidación de aprendizajes fundamentales para la vida y el trabajo. Al respecto, una de las participantes señala que la ausencia de lineamientos ministeriales actualizados que orienten la formación para el empleo constituye un obstáculo adicional. En este sentido, menciona que actualmente las escuelas especiales siguen operando bajo marcos normativos obsoletos, como el Decreto 87, sin contar con instrucciones específicas emanadas desde el Ministerio de Educación.

“hay al menos estadísticamente, como yo te señalaba de las personas con discapacidad tienen en promedio hasta segundo medio, por tanto, ahí ya hay una brecha en términos de la escolaridad formal”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión).

“En las escuelas especiales hasta ahora todavía se está trabajando con el decreto 87 en el nivel laboral... todavía no está

el instructivo que emane del Ministerio y que diga cómo hacer valer esto”

(Informante vinculada con institución pública de educación).

Asimismo, a pesar de los avances, se alude a la persistencia de barreras actitudinales y prejuicios en el sistema educativo y formativo, así como a una exigencia desproporcionada hacia las personas con discapacidad para demostrar capacidades que, en muchos casos, no resultan realistas ni pertinentes.

“*hay un elemento de formación que todavía está presente en el sistema que tiene que ver con los prejuicios y con la exigencia que se les hace a las personas con discapacidad en general de que sean, de que demuestren ser capaces”*

(Informante vinculada con institución pública de educación)

Junto con lo anterior, los/as participantes coinciden en que uno de los desafíos más relevantes en este contexto es la escasa oferta formativa dirigida específicamente a personas con discapacidad intelectual. Esta limitación obstaculiza la transición desde la etapa escolar hacia la educación superior y el acceso al mercado laboral. A pesar de que los programas de formación y acompañamiento existentes suelen contar con estándares de calidad adecuados, su alcance es limitado, dado que se concentran en oficios específicos y roles muy acotados, lo cual refleja las restricciones del mercado laboral. Esta situación se ve agravada por la precariedad de recursos con que operan muchas fundaciones e instituciones, así como por la escasa presencia de centros técnicos especializados.

“*hay escasa oferta disponible para las personas con discapacidad intelectual... hay pocos actores que trabajen en la formación o el desarrollo de habilidades laborales, técnicas, sociales, personales” (...)* “*los que se dedican a formar y acompañar lo hacen bastante bien... pero en general tienden a ser programas de formación acotado con formación en oficios para roles muy específico” (...)* “*Muchas veces son fundaciones o instituciones que cuentan con muy pocos recursos... cuesta mucho que haya institutos técnicos.”*

(Informante vinculado con formación laboral)

Frente a este panorama, se pone énfasis en la urgencia de avanzar hacia una formación más alineada con las demandas reales de los sectores productivos. Esto implica desarrollar habilidades concretas que respondan a las necesidades actuales y una actualización de los programas formativos, promoviendo la autonomía, independencia y el desarrollo de competencias laborales relevantes y competitivas.

“...se tiene que ir avanzando en desarrollar habilidades para el empleo pero orientado a los sectores productivos. ¿Qué quiero decir? Que estas habilidades sean concretas y que respondan a la necesidad que tiene hoy día el mercado de contratar personas (...) lo clave es desarrollar autonomía, independencia y habilidades laborales pero que sean competitivas a lo que requiere hoy día el mercado (...) El retail requiere muchos asistentes de venta... es un trabajo bastante operativo, sencillo, que perfectamente lo pueden realizar los chicos con discapacidad, pero ahí nos falta, creo que ahí nos falta como eso de modernizarnos un poquito frente a qué es lo que requiere el mercado hoy día”

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral)



Otro aspecto relevante es la limitada formación y especialización de los profesionales encargados de acompañar estos procesos formativos, lo que repercute negativamente en la calidad de la intervención.

“Estamos bastante al debe con eso... hay muy pocos cursos o algunas especializaciones... que permitan formarse en esta área”

(Informante vinculada a escuela especial)

■ Propósito de la formación para el empleo

Una de las entrevistadas señaló que la formación para el empleo debe ir más allá de la instrucción técnica, articulándose desde la educación formal con adecuaciones curriculares y considerando el contexto social y laboral del estudiante. Destacó la importancia de estrategias como cooperativas escolares o alianzas con apoderados, orientadas a la inclusión laboral, y subrayó que esta formación debe contribuir al desarrollo integral y autónomo de las personas, entendiendo la inclusión como un derecho vinculado a la dignidad humana.

“Hacer el énfasis que la adecuación curricular también es el enriquecimiento curricular, es cómo formamos a esos estudiantes para el mundo laboral, porque ahí también es visualizar el contexto (...) puedes hacer cooperativas con los apoderados en donde se generen empleos protegidos, entonces ahí hay todo un dispositivo cierto de gestión para la incorporación en el mundo laboral.”

(...) Tú puedes analizar los objetivos y contextualizarlos, porque también es ¿para qué estás preparando estos estudiantes? ¿Para que se vayan de la escuela a la casa y de la casa a la escuela? No, es para que tengan una vida plena, cierto y que puedan estar recreándose acorde a su edad, puedan tener una vida acorde a su edad para poder ofrecerles dignidad también en su trayectoria (...) Una escuela especial tiene que hacerse cargo de hacer una lectura, cierto, de oferta laboral en el territorio en el que están y en base a eso, tomar decisiones de organización de los talleres laborales, no hacer solo lo que la profesora sabe hacer.”

(Informante vinculada con institución pública de educación)

Otra de las participantes mencionó que la formación debe preparar a las personas con discapacidad para desempeñarse con competencia y productividad en entornos laborales reales y exigentes. En esta línea, señala que la contratación de estos trabajadores debe ser entendida como una decisión empresarial basada en la capacidad y desempeño efectivo, y no como una acción asistencial o simbólica. Al mismo tiempo, expresa que, aunque las empresas pueden y deben implementar ajustes razonables para facilitar la inclusión, se espera

que los/as trabajadores/as cuenten con una formación sólida y alineada con los requerimientos del mercado, que les permita cumplir sus funciones de manera eficiente y profesional.

“Es súper importante, porque esto funciona igual que un reclutamiento para cualquier persona, nosotros tenemos que pensar que las personas con discapacidad, y personas con discapacidad intelectual, tienen que ser productivas para la empresa. Aquí no existe el asistencialismo, y es lo que a veces también se confunde, porque dicen, ay pero las empresas están obligadas, tienen que contratar, sí pero va a contratar a alguien que sea productivo, yo puedo hacer los ajustes, la empresa va a hacer los ajustes, lo que necesite, pero tiene que, tiene que producir, entonces ¿qué es lo que pide la empresa?”.

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral).

■ Barreras para fortalecer la formación para el empleo

En cuanto a las barreras vinculadas con la formación para el empleo, los/as participantes señalan que uno de los obstáculos más persistentes es la falta de voluntad institucional para impulsar transformaciones reales y que la mejora de los procesos inclusivos dentro de los espacios educativos depende en gran medida de las decisiones que adopten los equipos directivos de la institución. Esta falta de iniciativa por parte del liderazgo se traduce muchas veces en negaciones infundadas o en el mantenimiento de prácticas discriminatorias. En esta línea, una de las participantes menciona que las actitudes personales y los prejuicios constituyen un freno fundamental para el avance de la inclusión y a veces se traduce incluso en decisiones políticas, como el recorte del alcance del Decreto 83, originalmente pensado hasta la enseñanza media.

“Lamentablemente, la calidad de los procesos, depende de las voluntades que se juntan en las comunidades educativas (...) si es que no tenemos este eje principal cierto, que es el encargado de generar las condiciones mínimas para que las cosas pasen en la escuela, en realidad es muy difícil que un docente, dos docentes, hagan la diferencia si es que no es una disposición cierto de la jefatura o de los empleadores para poder generar cambios en las prácticas pedagógicas, cierto, pensando en pos

de la inclusión” (...) Hay muchos sostenedores y directivos que dicen no, esto no se puede y le preguntas ya, pero ¿Dónde dice que no se puede? Y te dicen no es que no se puede nomas, porque a mí una vez me dijeron (...) La mayor barrera hoy en día es la actitudinal, son los prejuicios de las personas que llevan a cabo los procesos, te diré que esa es la mayor barrera (...) Por ejemplo, el decreto 83 siempre se pensó para hasta enseñanza media, pero una barrera actitudinal de la administración que lo promulgó hizo que saliera solo hasta octavo y ahí volvemos a esto de qué son capaces de hacer y que no, dejarlos hasta octavo no más porque hasta ahí van a llegar.

(Informante vinculada con institución pública de educación)

Otra barrera importante en el ámbito de la formación es la falta de coherencia y actualización del marco normativo. Aunque existen instrumentos como el Decreto 83, su alcance limitado impidiendo una continuidad formativa efectiva hacia el mundo del trabajo.

“El problema fundamental hoy en día es que el Decreto 83 llega solo hasta octavo básico (...) pero eso no significa que tú no puedas gestionar el currículum y no puedas organizar tu aporte educativo en base a objetivos curriculares pensando también en los criterios de adecuación”.

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

“Hay normativas que van chocando y que uno se va dando cuenta o la legislación misma se va dando cuenta con el tiempo. Entonces desde ahí, por un lado, está todo lo que significa ir mirando todas estas barreras que se puedan generar en términos normativos para los procesos de contratación”.

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

Finalmente, algunas participantes mencionan que la falta de formación efectiva para el empleo, la regulación y protección en espacios como los talleres laborales y/o programas educativos constituye otra barrera crítica.

“En términos como normativos, no existe una normativa que los identifique (...) no reciben ningún tipo de beneficios sociales,

o sea, como de todo lo que significa el sistema de Seguridad Social asociado. Entonces, efectivamente, ahí podría ser una manera, también quizás de virar este tránsito al mundo del empleo regular”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)



“Una de las barreras importantes es la formación de las personas con discapacidad y sobre todo las personas con discapacidad cognitiva. Yo creo que ahí hay una barrera importante porque el sistema, no sé si es el sistema educativo, no sé cómo se llama, pero el sistema no está aportando, no está trabajando o entregando las herramientas para que estos jóvenes salgan preparados, porque hay un mundo laboral que los espera”

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral).

■ Facilitadores para fortalecer la formación para el empleo

Una de las participantes destacó como facilitador el mayor conocimiento docente sobre discapacidad intelectual impulsado por el PIE, así como la actualización legal que permitirá homologar la licencia de cuarto medio para estudiantes de escuelas especiales, facilitando su inclusión laboral. También valoró el marco normativo como respaldo fundamental para sostener políticas de inclusión y formación para el empleo.



“A veces llega el diagnóstico, sobre todo pensando en PIE cierto, más que en la escuela especial en donde los docentes jamás se preguntaron si ese estudiante, cierto, tenía más allá de una dificultad de aprendizaje (...) yo creo que eso también ha ayudado a generar como más conciencia en los docentes sobre qué es la discapacidad intelectual” (...) “Una actualización de la ley de inclusión (...) nos habla de homologar la licencia de cuarto medio para todos los estudiantes de la modalidad de educación especial que cursaron su trayectoria en escuelas especiales de discapacidad y que hoy en día están fuera del sistema educativo, pero están en el mundo laboral y que no pueden ingresar al mundo laboral porque no tienen la

certificación de enseñanza a media” (...) “El mayor facilitador hoy en día es el marco legal, o sea, hoy en día, con el marco legal, tú puedes en realidad proteger cualquier trayectoria educativa y cualquier persona que está a cargo de liderar procesos”

(Informante vinculada con institución pública de educación)

■ Elementos claves para fortalecer la formación para el empleo

Respecto a los elementos claves para mejorar la formación para el empleo, una de las participantes señaló que sostenedores y directivos tienen un rol clave en superar prejuicios sobre la discapacidad y garantizar una educación inclusiva. También, destacó también la importancia de involucrar a la sociedad civil y organizaciones internacionales en la sensibilización y promoción de políticas inclusivas. Al mismo tiempo, subrayó que la coordinación entre actores educativos, familias y fundaciones especializadas es esencial para fortalecer el vínculo entre educación y empleo.

“*Entonces yo creo que estos prejuicios sobre lo que pueden y no pueden hacer son particularmente responsabilidad (...) de sostenedores y directivos en poder ampliar cierto su capacidad y el poder entender la responsabilidad que tienen en la educación de todos y todas (...) Yo creo que ahí también la sociedad civil, bueno, las organizaciones internacionales también son súper importantes en que esto suceda, en derribar cierto los prejuicios en derribar los mitos” (...) Los actores principales son claramente los equipos directivos, los sostenedores, los equipos docentes, las familias y también la sociedad civil, te diré que la sociedad civil también tiene un rol, y ahí me refiero también a todas las fundaciones, como que se han dedicado a estos temas de inclusión laboral, tienen un rol sobre generar lineamientos de cuáles son los elementos necesarios para articular el mundo del trabajo con el mundo educacional”*

(Informante vinculada con institución pública de educación)

Otro de los elementos claves para fortalecer la formación mencionado fue contar con un sólido respaldo legal y programas que regulen y apoyen la inclusión. Asimismo, se plantea que resulta esencial continuar profundizando y especializando estos programas para responder a las crecientes demandas del mercado laboral.

“Tenemos la ley de inclusión que garantiza el acceso sin discriminación, tenemos los programas de integración que han ido también incorporando apoyos específicos en las escuelas regulares, por lo tanto ambas, más el decreto 83, el decreto 67, cierto, y la ley de Autismo han ido como modificando en cierto punto las prácticas en los establecimientos educacionales”.

(Informante vinculada con institución pública de educación)

“Yo creo que hay que seguir trabajando todos estos programas o líneas que puedan ir fortaleciendo los oficios que puedan ir generando y abriendo espacios para el empleo, cada vez se va requiriendo mayor especialización, entonces eso también es un tema que yo creo que desde el mercado del trabajo tenemos que ir mirando”.

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

Por otro lado, los/as participantes hacen referencia a la importancia de la colaboración y articulación entre los distintos actores del sistema como un elemento clave para lograr una formación y posterior inserción laboral efectivas, requiriéndose un trabajo en red que involucre a equipos directivos, sostenedores, docentes, familias, organizaciones de la sociedad civil y centros laborales.

“Yo creo que las mismas escuelas, por ejemplo, los centros laborales deberían formarse en esta área de inclusión laboral y ellos deberían ser como el nexo directo entre comunidad, escuela y empresa, porque es donde más están los candidatos con discapacidad intelectual.

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral)

“Los docentes nunca van a estar preparados para todo, entonces ahí es como esta flexibilidad y que es necesario también que los distintos actores y los distintos niveles del sistema apoyen a que esto suceda, o sea, una escuela sola

no puede lograr que toda su matrícula se logre insertar laboralmente, entonces, ahí tienen que pasar otras cosas, tienen que haber otras articulaciones, tiene que haber trabajo en red, trabajo con la comunidad, eso es fundamental.”

(Informante vinculada con institución pública de educación)

Otro elemento central mencionado es la formación y capacitación especializada de los/as profesionales encargados de este proceso. Al respecto, señalan que las universidades y centros de educación superior deben incluir en sus planes de estudio contenidos que preparen a sus futuros profesionales para comprender y atender las diversas discapacidades, dotándolos de las herramientas necesarias para fomentar ambientes inclusivos.

“Entonces creo que hay que hacer eso sí, si todas las carreras que se dictan en un en educación superior permitieran que sus profesionales o sus técnicos tengan información, conozcan, sepan de discapacidad intelectual o cualquier otro tipo de discapacidad, probablemente al ellos ejercer y estar en sus ambientes de trabajo tendrían las herramientas para incorporar a personas entregarle los apoyos para cuando ellos vayan a realizar una función. Para favorecer o fortalecer la formación y la preparación de personas con discapacidad intelectual lo que hay que fortalecer principalmente tiene que ver con la formación de los profesionales. Las universidades no forman profesionales que conozcan o sepan de discapacidad, entonces tú te encuentras con arquitectos que no conocen de discapacidad y, por lo tanto, edificios que no están preparados para acoger la diversidad”

(Informante vinculado con formación laboral)

Además, una de las participantes se refiere a que la difusión de información, el aumento de recursos y el fortalecimiento de las organizaciones que acompañan a las personas con discapacidad en el empleo constituyen otro pilar esencial. En esta línea, se menciona que las fundaciones, ONG y otras entidades deben contar con el apoyo necesario para desarrollar su labor, expandiendo la cobertura y mejorando la calidad del acompañamiento.

“Primero yo creo que mejoraría la formación, yo creo que mientras nosotros también estemos empoderados en cómo

acompañar esto y empezar a encantar, desde pregrado a las estudiantes con respecto a cómo trabajar no solamente pensando en el aula, sino que en la vida preparar a los jóvenes para la vida” (...) “Yo creo que esa sería también otro elemento, la difusión del trabajo hacia el acompañamiento, al empleo de las personas con discapacidad, más recursos, tal vez para poder aportar en esto y el fortalecimiento de las organizaciones como fundaciones, ONGS que están trabajando para acompañar a las personas con discapacidad en el empleo”

(Informante vinculada a escuela especial)



Finalmente, expresan que es indispensable implementar estrategias de formación que se adapten a las necesidades individuales de cada persona, considerando sus requerimientos de apoyo específicos para facilitar una incorporación más efectiva y permanente al mercado laboral.

“También quizá puede ser una estrategia de incorporación en el mercado de trabajo más permanente para ellas, de acuerdo con su requerimiento de necesidades de apoyo”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

■ Estado actual del proceso de certificación de competencias laborales

Las participantes vinculadas con el proceso de certificación de competencias laborales señalan que uno de los principales elementos que caracteriza el estado actual del proceso de certificación es la distribución de responsabilidades en la creación de nuevos perfiles laborales. Según se menciona, generar un nuevo perfil implica asumir costos que deben ser compartidos entre distintas partes involucradas, requiriéndose un trabajo colaborativo y multisectorial.

“La generación de un perfil nuevo, el costo de la generación de un perfil nuevo tiene que ser pagado de forma temporal o sea, sí, el sector de utilizaría quiere levantar un perfil nuevo, tiene que pagar o tiene que asumir el costo al sector privado, los trabajadores y el Estado”.

(Paulina Aravena)

A su vez, el sistema contempla distintos niveles de complejidad en los perfiles de certificación, lo cual amplía el espectro de personas que pueden participar en él, permitiendo que quienes enfrentan mayores barreras accedan a certificaciones más accesibles. Este diseño reconoce la diversidad de capacidades y trayectorias formativas dentro del mercado laboral.

“No todos los perfiles son parejos, no todos los perfiles van a tener un grado de complejidad extremo, sino que vamos a ir como por niveles, hay perfiles que son un poco más simples, más básicos ... y evidentemente ya tenemos personas que se han certificado”.

(Melissa Garrido)

El proceso de certificación laboral se caracteriza por una importante adaptabilidad de las herramientas de evaluación para adecuarse a las capacidades y experiencias individuales de los postulantes. Esto es especialmente relevante para personas con discapacidad, analfabetas o con experiencia en sectores artesanales. Sin embargo, esta práctica no está formalmente normada en protocolos específicos, sino que se realiza bajo el mandato general de la ley.

“Nosotros certificamos experiencia laboral, nosotros certificamos

conocimiento, que nos pasa, es que nosotros dependiendo de la persona que se certifica es como se adaptan las herramientas de evaluación, tenemos un porcentaje muy alto de personas que son analfabetas que se certifican sobre todo los logros de la pesca, de rubros que son más ligado a lo artesanal y en el caso particular de la gente discapacitada, también se adaptan las herramientas (...) No está formalizado, yo lo que te mencioné es lo que dice la ley, que eso lo pueden ustedes descargar, tenemos protocolos de evaluación y tenemos protocolos de centros, pero no está específicamente dicho ahí que se tienen que adaptar los instrumentos, por qué lo mandata la ley.”

(Informante 2 vinculada con certificación laboral).

En cuanto a la autonomía en la certificación, las participantes mencionan que los centros encargados de evaluar y certificar son organismos privados que tienen plena libertad para decidir si aceptan o no un proceso, implicando que aunque exista un marco general, la operación depende de la voluntad y capacidad de los centros.



“Quiénes certifican son los centros, pero los centros son organismos privados,... el centro es el que elige si toma el negocio o no toma el negocio, no podemos perder de vista que son entes privados y nosotros tampoco podemos obligarlos a ellos a que certifiquen.”

(Informante 2 vinculada con certificación laboral).

Finalmente, agregan que el sistema contempla canales accesibles de información y asesoramiento para quienes buscan certificarse, existiendo vías de atención a distancia y plataformas en línea donde las personas pueden informarse y contactar directamente a los centros certificadores.



“Tenemos canales de atención o sea generalmente, si ellos necesitan asesoramiento de Chilevalora en cualquier tema, tenemos nuestros canales de atención a distancia y si no pueden directamente a acercarse a algún centro yo le mostré la página y como llegar al perfil un poquito más abajo están los centros que certifican ese perfil, con los datos de contacto y los contactan directamente para poder tener alguna consulta”.

(Informante 2 vinculada con certificación laboral).

■ Facilitadores para el proceso de certificación de competencias laborales

Respecto a los facilitadores para el proceso de certificación de competencias laborales, las participantes vinculadas con dichos procesos señalan que estos no ocurren de manera espontánea, particularmente en el caso de personas con discapacidad, siendo necesario el impulso de actores intermediarios que faciliten tanto el acceso como la conexión con oportunidades reales de empleo. En este contexto, destacan fundaciones, empresas privadas y organizaciones con un interés genuino en la inclusión laboral, que actúan como puentes entre los sistemas de formación, evaluación y el mundo del trabajo, siendo claves para generar condiciones que permitan a las personas con discapacidad no solo adquirir reconocimiento formal de sus habilidades, sino también adaptarse a entornos laborales que muchas veces no están preparados para recibirlas sin apoyo.

“Los facilitadores, generalmente son empresas privadas lo que habíamos señalado, son fundaciones, son personas que tienen el interés, un interés de cierta manera de que estas personas se pueden adaptar a entornos laborales tradicionales y que es super complejo”

(Informante 2 vinculada con certificación laboral).

■ Barreras para el proceso de certificación de competencias laborales

Nuevamente, las participantes vinculadas con procesos de certificación de competencias laborales señalan que el acceso a dichos procesos se ve limitado por desigualdades estructurales. Entre los principales obstáculos se encuentra el factor económico, ya que quienes habitan en contextos de vulnerabilidad o en comunas periféricas suelen enfrentar mayores dificultades para participar en procesos de formación y certificación. Estos procesos, en muchos casos, implican costos o exigen condiciones materiales que no siempre están garantizadas por el Estado.

“Lamentablemente, la discapacidad todavía en Chile es para personas con un acceso económico que puedan pagar que esa persona se capacite y se certifique, no es para la

persona discapacitada que vive en una comuna periférica, lamentablemente, la discapacidad tiene un factor de clase, hay un factor económico detrás de la discapacidad que lamentablemente todavía nosotros como Estado no hemos podido asumir ni hacernos cargo”

(Informante 2 vinculada con certificación laboral).

■ Relevancia de la certificación de competencias laborales

La certificación de competencias laborales juega un rol fundamental para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que ofrece seguridad y respaldo tanto a empleadores como a los/as trabajadores/as. En este sentido, los/as participantes coinciden en que la certificación permite estandarizar y regular las capacidades de los/as candidatos/as, brindando a las empresas la certeza de que quienes postulan cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar las tareas asignadas.



“Yo creo que para para las empresas que quieran contratar a una persona con discapacidad intelectual, les va a permitir tener cierta ... se estandariza un poco y se regula, para ellos, saber con cierta certeza que a quienes están contratando efectivamente si tiene cierta certificación, entonces eso quiere decir que si yo le asigno esa tarea yo ya puedo saber que esa tarea sí la tiene que poder desarrollar”.

(Informante vinculado con formación laboral).

Además, la certificación estatal como la que otorga Chilevalora avala oficialmente las experiencias y habilidades laborales, entregando a las personas certificadas una autonomía laboral fundamental para su desarrollo profesional. Este reconocimiento formal queda registrado en el currículum y permite a los/as trabajadores/as demostrar sus capacidades ante el mercado laboral.

“El empleador que quiere buscar que esta persona tenga la habilidad porque quieren contratar a la persona va a poder demostrar y va a poder decir ‘sabes que yo fui evaluada en estas habilidades, yo sé hacer esto, yo fui evaluada por el Estado de Chile y estoy certificada’ y así, bueno, un montón más de cosas positivas de las certificaciones” (...) una certificación de Chilevalora es una certificación del Estado, entonces va a avalar las habilidades y las experiencias laborales que tú has adquirido en tu vida, tú vas a tener cómo demostrar lo que tú sabes hacer y eso va a quedar de manera personal en tu currículum, me gusta mucho decir eso porque te da una autonomía laboral y yo encuentro que la autonomía laboral es maravillosa para cualquier persona en la vida”.

(Melissa Garrido)

Paralelamente, desde la perspectiva de los/as participantes, la certificación no solo proporciona un respaldo externo, sino que también potencia las habilidades de las personas con discapacidad, visibilizando sus capacidades y fortaleciendo su confianza. El proceso reconoce que, más allá de las condiciones particulares, estas personas poseen competencias valiosas que merecen ser validadas y reconocidas.

“Entonces para mí igual fue super llamativo de que las personas con situación de discapacidad, ya sea como esta discapacidad mental, física, se empiecen a certificar para poder potenciar sus habilidades, porque son personas que tienen habilidades y eso es lo más importante de esto y lo más importante de una certificación igual y sobre todo, que haya sido como idea también de SEREMI de educación”.

(Melissa Garrido)

Asimismo, la certificación se posiciona como un puente efectivo para acreditar la formación y la experiencia laboral, conectando el conocimiento adquirido -ya sea de manera formal o autodidacta- con las demandas del mercado. Esto resulta clave en un contexto donde la especialización y el conocimiento específico son cada vez más requeridos.

“En esta lógica de que el mercado laboral de alguna manera requiere la especialización y el conocimiento específico de las competencias (...) Yo creo que el camino de la certificación de competencia es bueno, porque permite que una persona con o sin discapacidad pueda acreditar conocimiento por formación o por experiencia”.

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

Esta relevancia se intensifica frente a la tendencia de la política pública hacia la profesionalización de los oficios. A medida que el mercado laboral exige mayores niveles de formalización, quienes no cuentan con una certificación corren el riesgo de quedar excluidos, subrayando la importancia de este proceso como un requisito para la competitividad y permanencia en el empleo.

“La política pública, va migrando hacia la profesionalización del oficio... Chile va migrando hacia ella, entonces todo lo que sea adquirido o por experiencia laboral por formación autodidacta, si no se certifica, va a quedar fuera del mercado laboral”.

(Informante 2 vinculada con certificación laboral)

No obstante, pese a sus beneficios, el proceso de certificación presenta desafíos particulares para las personas con discapacidad intelectual. Su aplicación puede ser compleja, dado que estas personas enfrentan condiciones específicas que deben ser consideradas para garantizar un proceso justo y adecuado.

“Siento que sí la certificación debiese permitirnos certificar que los chicos tienen herramientas laborales concretas, pero la única entidad que nosotros tenemos en Chile es Chilevalora, pero la evaluación de perfiles siento que es super compleja para poder que la rinda una persona con discapacidad intelectual... Yo creo que está muy bueno que pudiésemos certificarlos, pero

hay que entender de que ellos no están iguales condición que los demás”

(Informante vinculada a escuela especial)

Finalmente, es esencial definir con claridad cuáles competencias serán certificadas, para que este reconocimiento tenga pertinencia y valor real. En este sentido, se menciona que la certificación debe reflejar habilidades concretas y alineadas tanto con las necesidades del mercado laboral como con los objetivos del sistema educativo especial, evitando así certificaciones que no aporten valor tangible a los beneficiarios.

“Es muy importante, pero para eso veamos en qué competencias vamos a certificar, qué competencias son las que estamos certificando, es como lo que hace Chilevalora, que certifica competencias, pero yo creo que hay que tener claridad de qué competencias, porque si hoy día el sistema educativo, el sistema de educación especial, me va a decir, ok, termina la educación especial y tiene certificado competencias laborales, pero ¿qué competencias son importantes? Interpretación: La certificación es fundamental, pero hay que observar y evaluar cuales son las competencias que se valoran para la certificación”

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral)

■ Elementos claves para el proceso de búsqueda de empleo

Uno de los elementos clave para el proceso de búsqueda e incorporación al empleo de personas con discapacidad es el rol que desempeñan los preparadores laborales. Según uno de los participantes, estos profesionales cumplen una función fundamental no solo en apoyar la entrada al mundo laboral, sino también en garantizar la permanencia de las personas en sus puestos de trabajo. Esta doble labor resulta esencial para que la inclusión laboral sea sostenible y efectiva, ya que acompaña y orienta a las personas en los desafíos que enfrentan tanto al comenzar una nueva función como durante su desarrollo y adaptación dentro de la empresa.

“Yo comparto los principios y las ideas del empleo con apoyo (ECA). En ese sentido, los preparadores laborales creo que

cumplen un rol super importante en favorecer la incorporación al trabajo, pero no solamente en la incorporación, sino que más bien en la permanencia en los puestos de trabajo”.

(Informante vinculado con formación laboral)

Otro elemento importante para la búsqueda de empleo de personas con discapacidad, señalado por una de las participantes, es la mantención de una base de datos por parte de los establecimientos educativos, que permita contactar a exalumnos ante ofertas laborales inclusivas, fortaleciendo el vínculo entre formación y empleo. Junto con ello, propone que existan espacios comunales accesibles, como casas de inclusión u oficinas de discapacidad, que acompañen en las entrevistas y difundan vacantes laborales, acercando efectivamente las oportunidades a quienes las buscan.

“Yo creo que los establecimientos educativos primero debiesen tener, así como una base de datos de sus de sus exalumnos para poder vincular. Yo creo que eso a mí me ha servido un montón. Entonces, cuando a mí me llegan avisos de trabajo inclusivo yo contacto a mis exalumnos y voy haciendo el vínculo (...) lo mejor entre no sé la casa de la inclusión, de la comuna, la oficina de discapacidad de la comuna, juntos a lo mejor, debiesen tener como ciertas personas encargadas de acompañar las entrevistas, tener también obviamente un sistema de publicaciones, de puestos de trabajo inclusivo o una oficina en donde la persona pueda ir y preguntar si hay puestos de trabajo”.

(Informante vinculada a escuela especial)

■ Elementos clave para el proceso de selección de personal

Uno de los principales elementos para mejorar el proceso de selección de personal para personas con discapacidad intelectual es la adaptación de las pruebas métricas y evaluativas tradicionales. Sobre este tema, uno de los participantes menciona que actualmente a una persona con o sin discapacidad se le aplican las mismas pruebas, lo que puede resultar injusto y poco efectivo para quienes tienen discapacidad intelectual.

“A una persona con o sin discapacidad intelectual, se le realizan las mismas pruebas métricas que se le realizan a una persona con discapacidad. Entonces, si vamos a hacer un test que mide inteligencia y se lo aplicamos a una persona con discapacidad intelectual, probablemente no va a quedar en ningún puesto de trabajo, entonces probablemente haya que implementar innovaciones en los procesos de selección de personal”.

(Informante vinculado con formación laboral)

Por otro lado, otro elemento fundamental es el acompañamiento por parte de profesionales expertos durante el proceso de selección y la incorporación. Al respecto, una de las participantes menciona que este apoyo consiste en asesorar a los recursos humanos de las empresas para que comprendan la relevancia y beneficios de contratar personas con discapacidad, así como acompañar el primer periodo de incorporación para realizar los ajustes razonables necesarios. En ese marco, destaca la importancia del acompañamiento por parte del gestor de inclusión en tanto facilita una incorporación más exitosa y promueve un entorno laboral inclusivo y adaptado.

“A veces se incorporan, pero no permanecen en los puestos de trabajo porque no tienen las adecuaciones necesarias para que pueda progresar ahí. Así que yo creo que la presencia de este de este gestor de inclusión o un tutor dentro del primer proceso yo sería crucial, obviamente, esa presencia se tiene que extinguir, no puede ser alguien permanente, porque si no ya estaríamos hablando prácticamente de otro modelo de empleo”.

(Informante vinculada a escuela especial)

■ Elementos clave para el proceso de incorporación al empleo

Un facilitador clave para la incorporación exitosa al empleo de personas con discapacidad intelectual es la preparación y acompañamiento a la empresa durante la primera etapa del proceso. Al respecto, uno de los participantes pone énfasis en que es fundamental concientizar a la organización acerca de qué es la discapacidad, la inclusión y la discapacidad intelectual, así como el

rol específico que desempeñará la persona, sus características y necesidades particulares. Además, menciona que se debe instruir sobre cómo acompañar al trabajador/a, proporcionándole espacios para descargar emociones e interactuar socialmente con sus compañeros/as.

“A veces se incorporan, pero no permanecen en los puestos de trabajo porque no tienen las adecuaciones necesarias para que pueda progresar ahí. “Que favorece la primera etapa de incorporación al mundo del trabajo, es realizar un acompañamiento a la empresa desde el sensibilizar en que es discapacidad, que es inclusión, que es discapacidad intelectual, que tipo de rol va a desempeñar la persona, quién es la persona, cuáles son sus características, cómo entregarle una instrucción, cómo acompañarlo, cómo darle un espacio para que pueda descargarse emocionalmente o interactuar socialmente con sus compañeros”. Así que yo creo que la presencia de este de este gestor de inclusión o un tutor dentro del primer proceso yo sería crucial, obviamente, esa presencia se tiene que extinguir, no puede ser alguien permanente, porque si no ya estaríamos hablando prácticamente de otro modelo de empleo”.

(Informante vinculado con formación laboral)

En esta misma línea, otra participante resalta la importancia de la figura del gestor de inclusión o tutor durante la etapa inicial de incorporación, ya que considera que su rol resulta fundamental para asegurar que la persona no solo ingrese, sino que también permanezca y progrese en su puesto de trabajo. En efecto, señala que este profesional se encarga de realizar los ajustes razonables y de apoyar el proceso de adaptación en los primeros momentos; sin embargo, su rol debe ser temporal, pues el objetivo es fomentar la autonomía de la persona y evitar la generación de dependencia.

“A veces se incorporan, pero no permanecen en los puestos de trabajo porque no tienen las adecuaciones necesarias para que pueda progresar ahí. Así que yo creo que la presencia de este de este gestor de inclusión o un tutor dentro del primer proceso yo sería crucial, obviamente, esa presencia se tiene que extinguir, no puede ser alguien permanente, porque si no ya estaríamos hablando prácticamente de otro modelo de empleo”.

(Informante vinculada a escuela especial)

■ Diferencias de género e inclusión laboral

Los/as participantes señalan que existen desigualdades de género en los espacios educativos que afectan las oportunidades de formación y desarrollo para las mujeres con discapacidad intelectual, aspecto que profundiza su exclusión y evidencia una urgente necesidad de generar espacios y políticas que promuevan su participación y visibilización.

“*Tú en la modalidad de educación especial siempre vas a ver a más hombres, es parte de la problemática*”.

(Informante vinculada con institución pública de educación)

“*Hay una brecha importante, nosotros tenemos como un 70-30, 70% de hombres con discapacidad intelectual incluidos, versus un 30% de mujeres*”

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral)

“*La participación de las mujeres con discapacidad intelectual es súper baja, que tienen muy poca representatividad en muchas cosas, o sea ya una mujer con discapacidad sola en la calle es algo que comúnmente no vemos, que pueda, no sé participar de los deportes, participar de actividades de ocio*”

(Informante vinculada a escuela especial)

En una misma línea, una de las participantes menciona que la invisibilidad de las mujeres con discapacidad en discursos y políticas dirigidas a las mujeres en general impide que se reconozcan sus necesidades específicas, perpetuando barreras en su acceso a la formación y al empleo. Para enfrentar esta situación, plantea la necesidad de incorporar una perspectiva de género que permita diseñar programas formativos sensibles a las realidades territoriales y orientados a una inclusión laboral efectiva, superando enfoques rígidos que no consideran las particularidades de género ni discapacidad.

“*En general en todos los discursos en pro de las mujeres, las mujeres con discapacidad somos invisibles, entonces es como si no existieran*” (...) Yo creo que hay que brindar ciertos elementos que permitan organizar las ofertas con una

perspectiva de género, pensando que lo más importante no tiene que ver con el género, sino que con la incorporación en el mundo laboral y con la oferta que puede generar un territorio en particular”.

(Informante vinculada con institución pública de educación)

En esta misma línea, algunas participantes se refieren a que actualmente no existen políticas promulgadas que aborden de manera específica la formación para el empleo en el caso de mujeres con discapacidad. Una de ellas, menciona que -si bien el programa de apoyo a la inclusión incorpora en la capacitación a empleadores en temas que abordan el enfoque de género- se requiere una mayor profundización en dicho enfoque en las políticas de formación e inclusión laboral.

“*“El Programa de apoyo a la inclusión (...) incorpora el enfoque de género en términos de la capacitación hacia los empleadores en la visibilización de los webinar, porque sabemos que existe una diferencia que se da entre las mujeres con y sin discapacidad, pero que en el caso de la población con discapacidad (...) hoy en día que nos dice que hay un mayor porcentaje de mujeres con discapacidad que hombres, por tanto, efectivamente, ya desde ahí partimos con una necesidad de tener un enfoque de género”.*

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

Por su parte, otra de las participantes menciona la existencia de marcos normativos base con los cuales se puede trabajar y desarrollar lineamientos que promuevan la igualdad de género, a la par que apela a la necesidad de superar las barreras actitudinales que hoy predominan, siendo estas uno de los mayores impedimentos para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

“*“El foco primero ya está un poquito más cubierto, que es el poder tener marcos normativos en donde tú puedas agarrar los discursos y decir mira bueno, lo mismo que te decía antes, cierto, aquí dice que prevenir la dependencia, por lo tanto, hay que fortalecer que las mujeres, cierto, se incorporen al mundo laboral (...) Yo creo que ahí volvemos a las barreras actitudinales, o sea, más que una política o un programa en particular es seguir avanzando, cierto en la*

identificación de barreras y el poder realizar acciones para eliminarlas, yo creo que ahí es que vamos confluyendo y ahí yo tengo una esperanza en el Sistema Nacional de Cuidados y en el proyecto de ley que se está discutiendo”

(Informante vinculada con institución pública de educación)

Además, otra de las participantes pone énfasis en que las mujeres con discapacidad enfrentan barreras estructurales más profundas para su participación, tanto en el ámbito educativo como en el mercado laboral.



“Yo creo que es la que menos índices de participación en general tiene ya como te mencionaba, siento que las mujeres tienen menos participación en los establecimientos educativos, yo lo veo en las cifras, si bien tenemos, se supone que más mujeres con discapacidad en Chile, pero los establecimientos educativos yo veo más hombres con discapacidad, eso quiere decir que hay algunas mujeres se están quedando en la casa”.

(Informante vinculada a escuela especial)

Junto con lo anterior, algunos/as participantes señalan que -en el entorno familiar-, las mujeres con discapacidad suelen recibir menos apoyo para incorporarse al mundo laboral, existiendo una mayor sobreprotección y aprehensión que restringe su autonomía, motivada en parte por los riesgos asociados al género que preocupan a las familias. Esta realidad se traduce en que muchas mujeres con discapacidad intelectual sean relegadas a las labores domésticas, con una preferencia familiar por mantenerlas en casa, lo que reduce aún más su participación en el ámbito laboral.



“Yo podría pensar que si eso se lleva a discapacidad intelectual y la familia debieran haberse enfrentado a esas mismas problemática, pero a lo mejor aumentada por las propias aprehensiones que la familia tiene, tal vez una persona, un joven del espectro autista, un joven con discapacidad intelectual leve, un joven Síndrome de Down, hombre tendrá más libertad y autonomía por parte de su familia que una joven mujer, porque la propia familia va a ser más aprensiva por justamente temer en estos riesgos potenciales que generalmente sufren las mujeres y no los hombres”.

(Informante vinculado con formación laboral)



“

“Sí, lamentablemente sí hay una diferencia de género en la incorporación laboral de las personas con discapacidad intelectual. Hay apoyo por parte de la familia para los varones que presentan discapacidad intelectual, que para el caso de las mujeres, las mamás tienden a comentarnos que ellas prefieren que se queden en casa porque les ayudan mucho más en ese contexto”.

(Informante vinculada a escuela especial)

Otro participante también se refiere a la existencia de prejuicios y estigmas que limitan los roles que pueden ocupar las personas con discapacidad a razón de su género, señalando que sectores sensibles como la educación y el cuidado infantil, se observa una tendencia a contratar mayoritariamente a mujeres debido a la desconfianza hacia hombres con discapacidad, basada en temores relacionados con la seguridad.

“

“Los roles para los cuales se contrata actualmente a personas con discapacidad intelectual jerárquicamente son tan básicos y bajos en el nivel jerárquico que a veces no se establece tanta diferencia, pero hay rubros en los que sí, a ver en el rubro de la educación, generalmente la tendencia tiende ser a que se contraten más personas del género femenino porque existe la idea de que una persona masculina pudiese caer en actos de acoso, abuso sexual hacia los menores, es mucho más frecuente y, por lo tanto, si eso lo pensamos, además en discapacidad intelectual y de una persona con Síndrome de Down trabajando en una sala cuna, de todas maneras, va a ser una persona que cae en esto y entonces se produce este sesgo.”

(Informante vinculado con formación laboral)

Al mismo tiempo, distintos/as participantes se refieren a una mayor participación masculina en los cursos de formación para el empleo y una consecuente mayor inclusión laboral. En esta línea, relevan la importancia del cruce entre género, discapacidad y otras características sociales que profundizan la exclusión y dificultan el acceso al empleo.

“A mí no me ha tocado verlo tan patente que haya una diferencia por ejemplo salarial por un mismo rol desempeñado, me parece que en general ocupan cargos parecidos con remuneraciones similares, sobre todo porque cuando hablamos de inclusión de personas con discapacidad intelectual tienden a recibir el sueldo mínimo, entonces no alcanzamos a ver brechas salariales (...) entonces, ahí tiende a ser más o menos equitativo en términos de ese gran volumen de personas que hemos estado logrando incorporar al mercado laboral formal, pareciera que se distribuye de manera equitativa, sin un sesgo de género, pero no hay que olvidar que mayoritariamente tenemos hombres como estudiantes en el programa.”

(Informante vinculado con formación laboral).

“Te puedo hablar en particular del programa de apoyo a la inclusión (...) siempre hay un Webinar de enfoque de géneros, es un material de formación en el tema para visibilizar esta brecha y esta interseccionalidad que se genera porque ya sabemos que hay una brecha de la inclusión laboral de mujeres, y entonces, si le agregamos ser mujer con discapacidad y vamos agregando otras características cada vez más, esta falta de acceso al mercado del trabajo se va profundizando”.

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

En este sentido, se resalta la importancia de implementar ajustes razonables en el ámbito laboral que consideren las responsabilidades familiares y de cuidado que recaen mayoritariamente en las mujeres, tales como la maternidad o el rol de cuidadoras, para facilitar su desarrollo laboral.

“Ajustes razonables de acuerdo con lo que la persona señale que requiere (...) Si estamos pensando que es una mujer que puede ser madre o no, cuidadora. Y también sea que hay

personas con discapacidad que son cuidadoras, entonces también considerar esos elementos, si es que tiene responsabilidad parental, es verdad, tiene que hacerse cargo de menores, como todo eso va a permitirle desarrollar su trabajo en ese sentido.”

(Informante vinculada con institución pública de inclusión)

Finalmente, se reconoce un desafío institucional y social para aumentar la inclusión laboral femenina, con acciones específicas dirigidas a focalizar la capacitación y formación para el empleo en mujeres con discapacidad como una estrategia para reducir la brecha y promover una mayor equidad.



“Nosotros también tenemos un desafío ahí, de aumentar el número de mujeres con discapacidad incluidas, y estamos haciendo trabajos con algunas empresas en donde, por ejemplo, los cursos de capacitación que nosotros hacemos, este año hay un par de cursos que queremos orientarlo al 100% mujeres, ya, mujeres con discapacidad, justamente porque hay una brecha importante y la brecha se da igual que en las mujeres sin discapacidad.”

(Informante vinculada con fundación de intermediación laboral)

■ Desarrollo de políticas específicas para favorecer la inclusión laboral de mujeres

Desde la perspectiva de los/as participantes del estudio, las políticas públicas y la legislación vigente siguen siendo, en gran medida, estandarizadas y aplicadas de manera general, sin considerar las diferencias de género que existen también dentro del ámbito de la discapacidad intelectual. Esta falta y nula existencia de especificidad limita la efectividad de las medidas para promover la inclusión laboral de mujeres con discapacidad. Por ello, se menciona que es fundamental implementar políticas más específicas que incorporen cuotas de género en los procesos de contratación.



“Yo siento que, desde las políticas públicas, desde la legislación todo eso, siguen siendo política y legislaciones que se plantean como para todos por igual y de esa manera sigue ocurriendo lo que ocurre a todo nivel, con o sin discapacidad, que existen diferencias por género”.

(Informante vinculado con formación laboral)

“Siento que aquí en Chile, debiésemos tener políticas más específicas que a lo mejor la cuota de contratación debe hablar de cuota de género también, porque yo creo que hay, hay que hacer muchos reajustes para que se entienda que están en igualdad de derecho, de participación, tanto hombres como mujeres con discapacidad”.

(Informante vinculada a escuela especial)

Además, el empoderamiento de las mujeres con discapacidad intelectual aparece como una estrategia clave para fortalecer su inserción laboral. Crear círculos o reuniones que fomenten la autovaloración es fundamental, considerando que muchas de estas mujeres tienen una percepción muy disminuida de sí mismas.

“Siempre quisimos hacer como círculos de mujeres con discapacidad intelectual y empoderarlas más porque suelen ser y tener una autopercepción muy disminuida en las mujeres con discapacidad intelectual, por lo tanto, es más complejo que se valoren, o sea que logren que sean valoradas, si ellas mismas tampoco se valoran, entonces trabajar con las mujeres para empoderarlas yo creo que podría ser también un incentivo esto”.

(Informante vinculada a escuela especial)

5.2 Resultados entrevistas a empleadores/as

■ Experiencias de la inclusión laboral

Las experiencias de inclusión laboral narradas por los/as empleadores/as dan cuenta de trayectorias diversas, en las que se entrelazan aprendizajes, desafíos y transformaciones tanto a nivel organizacional como personal. Se observa una valoración positiva de los procesos de inclusión, reconociendo también las dificultades y condiciones necesarias para su sostenibilidad. Al respecto, un primer aspecto que emerge en los discursos corresponde a la transformación institucional y personal que ha implicado para la empresa el proceso de inclusión. Los relatos reflejan cómo, en un comienzo, existía cierto desconocimiento sobre qué significaba incluir

a personas con discapacidad intelectual en el mundo del trabajo.

“Faltaba todavía, había un grado de resistencia por desconocimiento... cómo tratarlo y hasta qué punto poder orientarle las tareas”

(Entrevista representante Biblioteca)

“La verdad que ha sido súper satisfactorio en el sentido de la contratación porque hemos podido ver la evolución, ya sea desde la práctica o de evolucionar, digo, y del trabajo en sí después, uno por el desarrollo dentro de la organización, desarrollando labores que pensamos que no se iban a poder lograr y que se hicieran, pero también desde el punto de vista personal, hemos visto cambios impresionantes desde la mirada de la independencia de cada una de estas personas”

(Entrevista representante de Versluys)

Además, desde la experiencia de los/as empleadores/as se evidencia el impacto positivo y bidireccional que tiene la inclusión laboral. Así, no se trata solo de los beneficios que obtienen las personas con discapacidad, sino también de los efectos transformadores en los equipos de trabajo y los contextos laborales.

“Hemos visto cambios impresionantes desde la mirada de la independencia... ahora que trabajan, ganan su sueldo, incluso llegan solos a trabajar”

(Entrevista representante de Versluys)

“La experiencia desde un principio fue sumamente positiva (...) Ella siempre está dispuesta a ayudar en lo que pueda y siempre sonriendo”.

(Entrevista representante New Dog)

“También el impacto que tiene en la familia... ayuda mucho a ser empático”

(Entrevista representante Jardín Infantil)

Las experiencias de los/as empleadores/as evidencian que la presencia de trabajadores con discapacidad intelectual refuerza los valores institucionales. No obstante, los relatos subrayan que una inclusión efectiva no ocurre de manera espontánea, requiriéndose formación y apoyos profesionales.

“*Pedí al diploma apoyo, tanto con la psicóloga para nosotros en forma conjunta y con los chicos*”

(Entrevista representante Biblioteca).

Por último, los relatos se refieren a las tensiones y dificultades que implica la inclusión laboral. En algunos casos, se reconoce que no todas las experiencias resultaron exitosas, lo que releva la importancia de contar con apoyos que favorezcan la adaptación y permanencia en el trabajo.

“*Tuvimos la otra cara de la moneda, una persona que no logró adaptarse a las rutinas propias de un ambiente de trabajo*”

(Entrevista representante Molly Cop).

■ Cuando comenzó la contratación y por qué

Los relatos de los/as empleadores/as permiten identificar las motivaciones en torno al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. En algunos casos, la inclusión comenzó hace más de una década, como una iniciativa impulsada por el compromiso de ciertas personas o por vínculos afectivos generados con los/as trabajadores/as. En otros casos, la inclusión se inicia como una oportunidad puntual, vinculada con la realización de prácticas profesionales, que luego se transforma en una experiencia sostenida y valorada por las empresas.

“*Los chicos están 13 años aproximadamente ya con nosotros y bueno, conmigo desde el 2016*”

(Entrevista representante Biblioteca).

“*Esto parte hace como unos 8 años aproximadamente*”

(Entrevista representante de Versluys).

“En 2008, recibiendo a una persona como practicante (...) no queremos que ella se vaya, queremos que se quede aquí (...) había un lazo ya súper formado, de afecto con ella también”

(Entrevista representante de New Dog).

“...invitaron a ser partícipes del programa, en un principio para realizar prácticas”

(Entrevista representante de Versluys).

“Ella empezó desde que se inició el jardín. La encargada de dirección de educación conocía el caso y efectivamente, nosotros, como corporación también queríamos”

(Entrevista representante Jardín Infantil).

Por otro lado, algunos/as de los/as participantes mencionan que el proceso de inclusión inició con la sensibilización a los equipos de trabajo.

“Nosotros comenzamos con todo un protocolo de concientización e información y de aclarar dudas al personal propio antes de incorporar (...) llegaron en septiembre de 2018, pero el trabajo con nuestra gente partió un poco antes”

(Entrevista representante Molly Cop).

■ Roles en los que se han desempeñado personas con discapacidad intelectual

En cuanto a los roles que desempeñan las personas con discapacidad intelectual en las empresas, la mayoría de los/as participantes señala que estos han evolucionado, pasando de centrarse en funciones específicas y simples a desarrollar tareas más especializadas, administrativas, técnicas y de apoyo directo a usuarios y equipos, lo que da cuenta de un reconocimiento progresivo de sus capacidades y del valor de su aporte en el entorno laboral.

“En principio eran como más áreas más simples y creo que se han ido complejizando, del buen sentido de la palabra, adquiriendo mayores desafíos en su trabajo [...] significa

trabajar en una cocina industrial como la que tenemos acá”
(Entrevista representante Versluys).

“Ella también cuando no está haciendo peluquería, nos ayuda en la atención, en la recepción [...] incluso en el tema de la farmacia veterinaria que tenemos, ella ya ha aprendido bastante durante todos estos años [...] recomendarle a la gente productos que hay”

(Entrevista representante New Dog).

La multiplicidad de tareas y la polivalencia funcional también se observa en instituciones del sector público. En este contexto, las personas contratadas desarrollan labores tanto administrativas como operativas, evidenciando que su trabajo forma parte integral de la estructura institucional.

“Se encarga de despachar la agenda diaria [...] mantener eso en circulación [...] Por otra parte, una de las personas es el fotógrafo de la unidad [...] Otra ya está en protocolo, que es la oficina en visitas oficiales, eventos, exposiciones”

(Entrevista representante Congreso Nacional).

Uno de los entrevistados señala que personas con discapacidad intelectual han sido incluidas en áreas sensibles y estratégicas, como la gerencia de finanzas de su empresa. En este caso, el relato subraya el nivel de precisión y autonomía alcanzado en tareas contables.

“Tuvieron que desarrollar tareas de registro de guía de despacho, archivar factura, ingresar datos al sistema [...] y no tuvieron errores”

(Entrevista representante Molly Cop).

Cabe señalar que las experiencias de los/as empleadores/as desafían prejuicios respecto a las capacidades laborales de las personas con discapacidad intelectual, y muestran que, cuando existen apoyos adecuados, cumplen con las tareas esperadas para el cargo.

“Ellos están en el mesón, pueden atender las consultas de los

alumnos para los préstamos del libro”

(Entrevista representante Biblioteca).

■ Ajustes razonables en la empresa para la inclusión

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual no se limita al acto de contratar, sino que requiere la generación de condiciones que aseguren su participación efectiva y sostenida en el entorno de trabajo. Los relatos muestran que las instituciones han implementado ajustes de manera diversa: algunos planificados desde programas externos de apoyo, otros más bien informales o puntuales.

En ciertos casos, se reconoce que existieron instancias de acompañamiento o capacitación inicial, aunque no siempre hubo claridad respecto de los detalles de las adaptaciones implementadas, lo que evidencia una fragmentación en la gestión de la inclusión. En otros relatos, los ajustes se tradujeron en apoyos específicos durante las primeras etapas, como el trabajo en dupla con un compañero, la contención en situaciones de emergencia o una mayor flexibilidad en los tiempos de ejecución de las tareas. Estas acciones, si bien relevantes, fueron concebidas como apoyos iniciales y no necesariamente integrados en un marco estructurado y sostenido de inclusión.

Así, los testimonios sugieren que los ajustes razonables tienden a ser aplicados de forma parcial y situacional, dependiendo de las condiciones de la organización y de la experiencia previa con programas de apoyo externo, más que de una política institucional consolidada.



“Se hizo ese ajuste con el diplomado directamente [...] Él había hecho práctica en República [...] y después, cuando tuvo la posibilidad de contrato, quedó acá en Casona. No sé, para qué te voy a mentir, qué detalle en cuanto a la adaptación de que tuvieron, no te sabría decir “

(Entrevista representante Biblioteca).



“Yo te diría que el único ajuste razonable que nosotros tuvimos con ellos en un inicio fue que trabajaran acompañados de otra persona en la misma oficina, no con un tutor que le estuviera

revisando el trabajo, sino que con alguien que con ellos se sintieran de alguna manera, cómodos. Y que ante algún evento puntual como como una sirena, un ruido fuerte, un temblor, lo que fuera, fueran las primeras personas en realizar algún tipo de contención, pero eso fue solo al inicio. [...] se movilizaban en los mismos horarios, con el transporte personal, van a almorzar a la misma hora con todo [...] A uno de los empleados había que darle un poquito más de tiempo. Él se tomaba un poquito más. Era un poco más lento para realizar las tareas, pero nada en especial”

(Entrevista Mollycop).

“Es como advertirle, por ejemplo, a los mismos chicos que van a hacer prácticas con nosotros o si llegan a trabajar con nosotros, porque la ella lo puede hacer, es de instrucciones muy básicas”

(Entrevista representante New Dog).

“Han tenido que ir adaptándose a esos cambios [...] yo te diría que sí hay un ajuste comunicacional a través mío para la gestión de muchas cosas”

(Entrevista representante Congreso).

Uno de los entrevistados señala que en su empresa los ajustes implementados han sido mínimos debido a que estos no han sido necesarios, recalcando el buen desempeño de la persona con discapacidad intelectual en su empresa.

“No sé si hemos tenido suerte, pero el desempeño de ellos [...] ha sido bastante satisfactorio [...] la discapacidad de ellos no nos ha puesto a prueba en desafíos de tener que hacer mayores cambios dentro de la organización”

(Entrevista representante Versluys).

■ Beneficios de la inclusión laboral

Las experiencias compartidas por empleadores/as de distintas instituciones dan cuenta de que la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ha generado inúmeros beneficios a nivel organizacional y humano. Desde las narrativas se identifica que los

beneficios más reiterados tienen que ver con la mejora del clima laboral y de las relaciones interpersonales. En este sentido, uno de los participantes resalta cómo la presencia de trabajadores con discapacidad no solo impacta en lo operativo, sino que invita a la reflexión ética y existencial sobre la diversidad humana, promoviendo valores como el respeto, la empatía y el reconocimiento mutuo.

“Los beneficios directos vendrían siendo el grupo de trabajo [...] pero también lo importante que hicieron ellos para la formación de nuestros alumnos”

(Entrevista representante Biblioteca).

“Lo que ella hace quizás lo podría hacer cualquier técnico [...] pero es el cariño y la alegría con que ella trabaja todos los días [...] para mí eso es una ganancia técnico [...] pero es el cariño y la alegría con que ella trabaja todos los días [...] para mí eso es una ganancia.”

(Entrevista representante New Dog).

“El mayor beneficio [...] el clima laboral que se genera dentro de los grupos de trabajo. Creo también que hace que un mundo totalmente desconocido se acerque a uno y te haga pensar más en qué somos y por qué estamos acá”.

(Entrevista representante de Versluys).

Otro de los participantes menciona que la inclusión laboral ha aportado a la transformación en la mirada familiar y en la autoestima de las propias personas contratadas, visibilizando beneficios que trascienden la empresa.

“El mayor beneficio ha sido ver cómo la familia [...] siente la tranquilidad de que sus hijos ya no están solos [...] laboralmente se han desarrollado [...] y con saber que él es la persona más orgullosa de pertenecer a la empresa”

(Entrevista representante Molly Cop).

Esta perspectiva resalta el impacto social de la inclusión, mostrando cómo la oportunidad laboral representa una forma de validación y de afirmación identitaria tanto para los/as trabajadores/as como para sus entornos familiares. Además, se destaca la ruptura de prejuicios y el

fortalecimiento de vínculos emocionales dentro de los equipos.



“Se establecen relaciones de amistad [...] rompió muchos mitos, muchos prejuicios que estaban quizás instaurados desde otro lado”

(Entrevista representante Congreso).

Así, se reconoce que la inclusión contribuye a transformar representaciones sociales sobre la discapacidad, sobre todo cuando el contacto cotidiano permite descubrir competencias, afectos y trayectorias compartidas. Este aprendizaje no solo es profesional, sino humano.



“Para los niños [...] es súper clave [...] poderse ver reflejado en ella”

(Entrevista representante Jardín infantil).

■ Importancia de la inclusión laboral

Desde los relatos de los empleadores se reconoce que aún falta mucho por avanzar en términos de preparación, sensibilización, apoyos sostenidos y cambios culturales, tanto dentro de las organizaciones como en la sociedad en general. No obstante, también se rescata el potencial transformador y profundamente humano que tiene la inclusión cuando se realiza con compromiso, conocimiento y acompañamiento. Al respecto, se reconoce que la inclusión contribuye a ampliar la conciencia colectiva sobre la diversidad, desmontando estigmas no solo sobre la discapacidad intelectual, sino sobre las diferencias humanas en general.



“Yo creo que más que nada va por la empatía y al reconocer que todos somos diferentes [...] eso como que humaniza un poco más a la gente”

(Entrevista representante Jardín infantil).

Al mismo tiempo, se menciona cómo la participación laboral permite transformar las expectativas sobre el proyecto de vida de las personas con discapacidad, contribuyendo a instalar la idea de que tienen derecho, como cualquier otra persona, a planificar, consumir, vincularse y vivir con autonomía. El acceso al trabajo se torna así una vía concreta de ciudadanía plena.

“*Vamos educando un poco a la familia, porque muchas veces [...] el discurso es: que guarde para cuando no estemos [...] como que no tenían derecho*”

(Entrevista representante Congreso).

“*Si no hay nadie que las explote [las habilidades] con conocimiento, con expertise, puede ser un camino muy desastroso [...] estas personas dependen de su apoderado [...] y quizás dónde pueden terminar [...] si la sociedad no se preocupa o se ocupa*”

(Entrevista representante Versluys).

En una misma línea, desde una perspectiva institucional, se refuerza la idea de que la inclusión laboral responde a una deuda histórica:

“*Creo que la inclusión laboral viene a corregir esta carencia social y permite... que las personas con discapacidad intelectual puedan insertarse socialmente, aportar laboralmente y desarrollarse de manera personal como cualquiera de nosotros.*”

(Entrevista representante Molly Cop).

Esta perspectiva subraya que el acceso al trabajo es también un acto de justicia social, una medida que equilibra las condiciones de participación y otorga reconocimiento a quienes han sido históricamente marginados de los espacios productivos y sociales.

“*[...] se siente la tranquilidad [hace referencia a la familia] que le hemos traspasado como empresa, y saber que Neir es una más de nosotros... el futuro se ve mucho más próspero y menos incierto*”

(Entrevista representante Molly Cop).

Por su parte, una de las participantes pone énfasis en que la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual genera un impacto

que trasciende al individuo, transformando de manera positiva la vida familiar. Así, menciona que el ingreso al trabajo fortalece la autoestima, amplía las expectativas de futuro y aporta confianza y bienestar en el entorno familiar. Este efecto expansivo contrasta con la realidad de aquellas familias que no encuentran oportunidades y que experimentan tristeza y frustración frente a un sistema que aún mantiene barreras de acceso. El testimonio resalta además el rol clave del acompañamiento profesional, no solo en lo informativo, sino también en la contención emocional, facilitando que las familias vivan la inclusión laboral como un proceso sostenido y compartido.

“Ya siento que las familias se han visto expuestas a situaciones que quizás pensaron no iban a suceder (...) Me toca ver otras familias que no encuentran opciones y que están las puertas cerradas, y que es súper triste, porque en el fondo yo le puedo decir todos los beneficios que tiene estar de este lado y qué triste no poder estar, o sea, no tener acceso (...) Hay mucho trabajo que se hace con las familias... hay mucho que mediar, sobre todo en discapacidad intelectual... desde el punto de vista de la contención, desde el punto de vista emocional, desde estar conectado con lo que pasa en las casas (...) La principal ganancia ha sido a nivel personal, y eso sí o sí repercute a la familia. El crecimiento personal de quien logra insertarse en el mundo laboral genera un efecto expansivo, que incide positivamente en la organización familiar, en la autoestima del grupo, y en la posibilidad de imaginar nuevos escenarios vitales”

(Entrevista representante Congreso).

■ Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

Los relatos de empleadores/as permiten identificar tensiones, avances y desafíos que atraviesan estas experiencias. Inicialmente, se reconoce que una de las principales barreras para avanzar hacia una inclusión efectiva es la desinformación, el desconocimiento y los prejuicios que persisten en los entornos laborales.

“La verdadera inclusión pasa por derribar esos sesgos, por eliminar esos temores o esos prejuicios que nosotros mismos teníamos respecto de las personas con discapacidad intelectual,

porque ellos no tienen ningún prejuicio”

(Entrevista representante Molly Cop).

En esa misma línea, los/as empleadores/as destacan la importancia del apoyo familiar y de una red colaborativa más amplia que valore la importancia de las trayectorias laborales de las personas con discapacidad intelectual. En contrapartida, la ausencia de esta red puede afectar incluso aspectos básicos de la vida cotidiana, condicionando el desempeño y la permanencia en el trabajo.

“*Como no tenía ese apoyo familiar, llegaba constantemente adelgazado, con falta de sueño [...]. Entonces es clave que aquí todos los actores, tanto la empresa, la familia, los apoyos externos estén mancomunados y apuntando al mismo objetivo”*

(Entrevista representante Molly Cop).

Otro elemento que emerge con fuerza es la tensión entre la lógica de la productividad tradicional y el valor social de la inclusión. Algunos empleadores manifiestan que, bajo criterios exclusivamente económicos, la contratación de personas con discapacidad intelectual puede representar una dificultad, especialmente para pequeñas y medianas empresas.

“*Una persona con discapacidad mental va a producir menos probablemente que uno con 100% de sus capacidades [...] pero una empresa que no tiene las herramientas económicas para contratar a alguien [...] le va a hacer una carga más a su trabajo”*

(Entrevista representante Versluys).

Además, los empleadores coinciden en la urgencia de fortalecer el rol del Estado mediante políticas públicas más robustas, que incluyan incentivos económicos, subsidios y programas de acompañamiento sostenido.

“*Yo encuentro mucho mejor que el gobierno subsidie, es como el subsidio para la compra de la casa, es distinto que te la regalen a que haya que comprarla. Entonces esos subsidios deberían ser propios [...] de esta persona con discapacidad”*

(Entrevista representante Versluys).

Asimismo, se destaca la necesidad de establecer alianzas recíprocas entre instituciones educativas y empresas, avanzando desde relaciones funcionales hacia vínculos de colaboración más estructurados. Por ejemplo, se sugiere que las universidades puedan ofrecer beneficios concretos a las empresas que participan activamente como centros de práctica, como cupos preferenciales o becas para trabajadores o sus hijos/as.

“*Nosotros que somos centro de práctica, 10 años trabajando juntos, pero debería haber, por ejemplo, 2 o 3 cupos al año para nuestros trabajadores o hijos/as de los trabajadores, con un descuento especial. Cosa que sea una ayuda recíproca*”

(Entrevista representante Versluys).

También, los/as empleadores/as coinciden en que es necesario visibilizar más sistemáticamente las experiencias exitosas de inclusión, ya que muchas veces estas permanecen confinadas al espacio donde se desarrollan y no logran generar un impacto mayor.

“*Quizás también sería necesario visibilizar un poco más estas experiencias exitosas. A veces quedan muy circunscritas al espacio en el que se dan y no salen más, entonces no motiva a más gente a experimentar*”

(Entrevista representante Congreso).

Por otra parte, algunas narrativas enfatizan que la resistencia de algunos equipos de trabajo se debe, principalmente, al desconocimiento y la falta de información disponible para actuar con seguridad ante situaciones nuevas.

“*La resistencia a lo mejor se produce por desconocimiento, es solo eso [...] la gente siempre es resistente porque siente que va a estar sola [...] no voy a ser capaz, no lo voy a saber manejar o qué responsabilidad voy a tener yo, porque no sé si le pasa algo*”

(Entrevista representante New dog).

Este relato revela que el temor muchas veces no se basa en rechazo, sino en la falta de herramientas y de redes de apoyo técnico que permitan afrontar los desafíos del proceso inclusivo con confianza.

Finalmente, sobre este tema, una de las participantes pone énfasis en que para derribar barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es necesario que las definiciones políticas se correspondan con un sustento técnico que permita materializarlas.

“*Todo se entrapa un poco [...] queda muy en lo político y toda la parte técnica queda muy no visibilizada [...] entonces se implementan de mala manera y finalmente, en la práctica, como no tienen ese asesoramiento adecuado, no se llevan a cabo de buena manera y tienen que volver atrás*”

(Entrevista representante Biblioteca).

■ Facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

Los relatos desde distintos espacios laborales y formativos permiten identificar factores que han favorecido los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Entre ellos destacan el acompañamiento cercano de los equipos formativos, la articulación entre instituciones, el compromiso de las familias, la existencia de experiencias previas como las prácticas profesionales y el apoyo de una legislación activa.

“*El trabajo que hacen ustedes, como el programa y las personas que están detrás, yo creo que esa es la clave del éxito. No es menor, lo he visto también en otros programas que fracasan o que no resultan porque tienen muchas buenas intenciones, pero tienen muchas falencias. Y creo que aquí ha sido tan constante. Esto es como ir a vender, ¿cachai?, si tú no vas a visitar al cliente, si tú no estás encima, si tú no haces el fin de año la premiación, si tú no vienes a visitar a tus alumnos, no te comunicas con los apoderados, esto muere, muere en un mes. Entonces yo creo que esa ha sido una gran virtud, que ustedes han estado siempre encima*”

(Entrevista representante Versluys).

Asimismo, se resalta el apoyo familiar como un elemento imprescindible para sostener el proceso de inclusión y se valora el acompañamiento de especialistas, aunque se advierte que su

disponibilidad no es homogénea.

“ La familia es un facilitador. La familia tiene que estar detrás, apoyándolo [...]. Por ejemplo, nosotros con el trabajo de ella, la familia siempre la está apoyando, está siempre pendiente de todas las cosas que ella necesita. [...] Toda la parte contractual también, ¿te fijas?, porque eso no es menor. Por ejemplo, ella va a firmar el contrato y va la mamá con ella. En nuestra experiencia ha progresado mucho con el trabajo de la ella, porque fue con los especialistas. [...] El especialista estaba disponible, pero eso efectivamente lo pone ella como un extra, pero no necesariamente en otros casos, a nivel nacional se da eso”

(Entrevista representante Jardín infantil).

Además, se reconoce como un facilitador el impacto que ha tenido la legislación en generar un contexto propicio para la inclusión. Al mismo tiempo, se reconoce la importancia de la formación para el empleo y de las prácticas profesionales para una posterior inclusión laboral.

“Da un poquito como de vergüenza tener que reconocer que, si no hubiese existido una obligación legal, nada de esto, a lo mejor hubiese pasado. [...] Hay otras cosas que también se pueden ir incorporando y que pueden ir ayudando, pero creo que todavía se pueden hacer más cosas”

(Entrevista representante Molly Cop).

“La formación de las propias personas, que sean en entornos mucho más inclusivos [...], la misma experiencia laborales de prácticas o pasantías. [...] Si ha sido una familia que ha estado expuesta a todos estos procesos acompañados y bien informados, obviamente se va a mantener en esa línea. [...] Yo creo que el tema de las cuotas fue un paso importante. El tema del gestor también [...], aunque no quedé tan de acuerdo con el perfil que se generó, pero sí ha sido un aporte”

(Entrevista representante Congreso)

Una de las participantes, destaca como facilitador el no idealizar los procesos, sino vivirlos y aprender de ellos.

“Facilitador es el no idealizar los procesos, sino que experimentarlos, y que se vayan desarrollando con apoyo y guía”

(Entrevista representante Congreso)

■ Actores claves para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

En cuanto a los actores claves para favorecer la inclusión, los discursos de los/as empleadores se refieren a la importancia de contar con un equipo profesional multidisciplinario que brinde apoyos variados, no solo psicológicos sino también formativos y terapéuticos.

“...tiene que haber un apoyo, no sé si solo psicológico, a lo mejor psicológico, o de los formativos o terapéuticos profesionales, como lo tienen en el diploma, que eso ya es como multidisciplinario”

(Entrevista representante Biblioteca).

Por otro lado, la motivación y el deseo de superación de la propia persona con discapacidad intelectual juegan un rol central.

“yo creo que ella tenía muchas ganas de estar en un tema y de ella demostrar que ella era capaz”

(Entrevista representante New Dog).

La familia aparece también como un actor esencial que acompaña al individuo y al entorno. Este acompañamiento refuerza el proceso y aporta un soporte afectivo y práctico para la inserción laboral.

“...el acompañamiento de la familia, el alumno, el entorno”

(Entrevista representante Versluys).

Por otro lado, también se hace referencia a la importancia del liderazgo de los directivos, siendo considerado fundamental para motivar y sensibilizar a todo el equipo de trabajo. Este liderazgo promueve una cultura organizacional que valora la diversidad y busca potenciar al máximo las capacidades de la persona incluida.

“[...] como directora, cómo motivo al equipo, cómo me preocupó de que esta inclusión sea de la mejor manera... el anclaje de la dirección también es importante de cómo haces empatizar a estos dos lados”

(Entrevista representante Jardín Infantil).

También, la figura del gestor de inclusión es señalada como primordial para generar confianza y dar continuidad al proceso, garantizando un proceso que no solo beneficia a la persona incluida, sino también enriquece y sensibiliza a todo el entorno laboral.

“La permanencia de un referente o de este gestor, el que establezca lazos un poco más allá de lo que es el trabajo, también podría facilitar”

(Entrevista representante Congreso).

“Contar con personas que de alguna manera cumplan ese rol al interior de la empresa para que esto no se maneje como una isla”

” (Entrevista representante Molly Cop)

■ Elementos claves para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

Los relatos permiten identificar elementos para comprender las condiciones necesarias que favorecen una inclusión efectiva, sostenible y respetuosa de las particularidades de cada persona y de los contextos en que esta se desarrolla. Uno de los primeros aspectos que emerge con fuerza es la relevancia de la formación y sensibilización del equipo de trabajo. En este sentido, se enfatiza la importancia de contar con personas que, más allá de la disposición y buena voluntad, posean las competencias necesarias para acompañar adecuadamente los procesos de inclusión.

“Es clave, además de tener la intención real de hacerlo, contar con al menos una o dos personas que se capaciten. Pero a conciencia respecto a estos temas. Y por eso me ha parecido bastante positivo que hoy día nosotros debamos tener gestores de inclusión al interior de la empresa”

(Entrevista representante Molly Cop).

Además, desde las narrativas de los/as empleadores/as se destaca la flexibilidad organizacional, adaptando funciones, ambientes y expectativas a las particularidades de cada trabajador/a, de manera que pueda desempeñarse de forma digna y productiva.



“Tener esa flexibilidad, esa flexibilidad de que, si no funcionó bien acá, pues que funcione mejor acá y poder ir acomodándose para que todo esto, como te digo, se vaya ensamblando en la mejor forma”

(Entrevista representante Congreso).

■ Mejoras para la formación laboral de personas con discapacidad intelectual

Los/as participantes dan cuenta de una alta valoración del trabajo realizado por las y los jóvenes en contextos laborales, destacando su compromiso y disposición. Desde esta mirada, algunas experiencias no identifican carencias en la formación de quienes han sido incluidos.



“No, porque me he sentido tan contenta en ese sentido con ella y con todas sus cosas, que no, no, para nada. No podría decir si a ella le falta. No, no, para nada”

(Entrevista representante New Dog).

Sin embargo, algunas participantes identifican una brecha entre la formación genérica y la especificidad que exige el mundo laboral, especialmente en términos de habilidades prácticas y técnicas. Al respecto, se destaca la importancia de que la formación laboral incorpore instancias de especialización práctica, idealmente dentro del mismo espacio laboral, siguiendo modelos como el empleo con apoyo, que permiten ajustes personalizados y en contexto.



“...al igual que pasa en todos los casos, personas sin discapacidad, es genérica, pero después falta una especificidad en la labor, o una subespecialización que quizás pudiese ser más in situ, más bajo los modelos del empleo con apoyo”

(Entrevista representante Congreso).

Desde la experiencia empresarial, también se plantea la necesidad de fortalecer la vinculación temprana con entornos laborales reales durante el proceso formativo.

“Aumentar y potenciar las prácticas que estos chicos están haciendo... que ellos, durante su periodo de formación ya desde una primera etapa, se empapen y conozcan el día a día de una empresa”

(Entrevista representante Molly Cop)

En esta misma línea, se releva la importancia de establecer una relación más colaborativa y activa entre las empresas y los programas formativos. Esta articulación apunta a un modelo bidireccional, en el cual las empresas no solo reciben estudiantes, sino que también se convierten en agentes educativos, aportando conocimientos situados y facilitando procesos de exploración y construcción vocacional.

“...incluso somos nosotros los que pudiéramos ir educacionalmente al diploma y hacerles una charla o una clase muy básica de lo que se hace en una empresa... que ellos vean en el día a día en qué pueden aportar o qué les gustaría hacer”

(Entrevista representante Molly Cop).

■ Relevancia de la certificación de competencias laborales

La certificación de competencias laborales emerge como elemento que favorece la inclusión efectiva de personas con discapacidad intelectual en el mundo del trabajo. En los relatos se identifica una visión compartida, es decir, la certificación no solo formaliza conocimientos y habilidades, sino que también aporta legitimidad, reconocimiento social y nuevas oportunidades, tanto para quienes acceden a ella como para los espacios laborales que los reciben. Desde el ámbito empresarial, se reconoce que la certificación actúa como un filtro relevante en los procesos de selección, otorgando valor a la trayectoria formativa de una persona, al igual que en el caso de cualquier otro trabajador.

“Es superimportante. O sea, y es como una persona sin discapacidad que pasa por la universidad o no pasa por la universidad. [...] en cualquier certificación, diploma o lo que sea que te demuestre que te diferenciaste del resto con esfuerzo y con trabajo va a marcar un filtro relevante a la hora de seleccionar”

(Entrevista representante Versluys).

Asimismo, se destaca la importancia de que las personas con discapacidad accedan a procesos formativos formales y de calidad, idealmente en contextos no segregados, lo cual fortalece su autonomía y favorece la construcción de redes sociales y profesionales.

“[hace referencia a la formación inicial] le entregó las herramientas que hicieron mucho más fácil su incorporación al mundo del trabajo y que es fundamental y, sobre todo, que eso sea en un ambiente universitario. No partamos también desde ahí, segregando a las personas en un instituto especial”

(Entrevista representante Molly Cop).

Asimismo, se plantea que la certificación no debería entenderse como una condición excluyente, sino como una herramienta valiosa para la propia persona y para aportar a que la educación universitaria sea de calidad.

“[...] es relevante y yo creo que más que nada es por ella, por la persona, porque es importante que ella tenga su certificación [...]. Y al estar certificado también tienen exigencias y varias cosas que hacen que este trabajo que se esté haciendo a nivel de universidades sea bien, bien, de calidad”

(Entrevista representante Jardín infantil)

No obstante, se señala la necesidad de avanzar hacia certificaciones más específicas y ajustadas a los perfiles laborales reales, que no se limiten a una formación genérica.

“...quizás esa certificación debe estar más asociada, al menos en estos casos, al puesto laboral específico, quizás ofrecerse

[...] como diplomado por título, como que ya estás en el área, ya te manejas, ya tienes ciertos conocimientos, pero necesitas especializarte”

(Entrevista representante Congreso).

Además, desde una perspectiva administrativa, también se reconoce la necesidad de formalizar las competencias para facilitar su reconocimiento.

“...formaliza un poco el conocimiento que puede tener la persona que quiere postular a algo, en realidad es como formalizar, hasta para nosotros también nos exigen la formalidad [...] y que curso has hecho, es supernecesario, es supernecesario y es como la carta de presentación, estas son mis habilidades”

(Entrevista representante Biblioteca).

■ Facilitadores para el proceso de selección de personal

En cuanto a los facilitadores para el proceso de selección de personal, los/as entrevistados/as coinciden en que este requiere algunas condiciones específicas. Por un lado, se menciona la necesidad de contar con una persona capacitada para identificar de manera justa las fortalezas de postulantes con discapacidad. Por otro lado, se enfatiza en la importancia de que la persona con discapacidad se sienta cómoda y segura durante el proceso de evaluación.

“[...] me imagino que los reclutadores debiesen tener alguna preparación siendo psicólogos como para poder tener ahí, hacer un check list de las fortalezas de los posibles postulantes que pueda recibir”

(Entrevista representante biblioteca)

“[...] que ya vengan con alguna noción o herramientas al menos administrativas, que le permitan insertarse con mayor facilidad [...]. Nosotros trabajamos con consultoras externas para los procesos de selección [...]. Le dimos la posibilidad de que pudieran venir acompañados y yo creo que eso no tiene más

problemas [...], hay que generar condiciones para que en un inicio se sientan lo más cómodo posible

(Entrevista representante Molly Cop).

■ Facilitadores para el proceso de incorporación al empleo

El proceso de incorporación al empleo de personas con discapacidad intelectual requiere condiciones estructurales y humanas que aseguren una experiencia significativa, sostenida y ajustada a las particularidades de cada persona. Los relatos permiten identificar facilitadores que contribuyen a que esta etapa sea exitosa, tanto para la persona como para la empresa. Un aspecto transversal destacado por los participantes es la asesoría profesional permanente, que apoye tanto al trabajador como al equipo que lo recibe, así como el rol activo de la familia como red de apoyo, permitiendo que el proceso no se limite solo al espacio laboral.

“El acompañamiento yo creo que es principal, es superimportante el acompañamiento donde él va a ser inserto y hacer como una capacitación y acompañamiento no tanto, o sea a ellos, pero también al equipo que la recibe”

(Entrevista representante Jardín infantil)

“Es clave, ellos cuenten siempre con una asesoría profesional de acuerdo con el tipo o nivel de discapacidad que tenga, y que esa asesoría profesional también esté en contacto con la empresa. Para nosotros poder de alguna manera. Reaccionar, apoyar y potenciar lo que haya que potenciar y como como último. Como último aspecto, también un idealmente un núcleo familiar que lo apoya”

(Entrevista representante Molly Cop)

El enfoque del acompañamiento bidireccional, a la persona y al equipo, permite generar condiciones inclusivas desde el inicio, disminuyendo resistencias o temores, y promoviendo una integración más efectiva. En este sentido, uno de los empleadores enfatiza la importancia de preparar emocionalmente al equipo.

“Yo creo que esa inclusión se hace obviamente formando equipo, no más y teniendo un buen equipo, con gente que obviamente tenga la tranquilidad de emocional, de que está en un lugar y obviamente brindar un ambiente seguro para esa persona es tremendamente importante”

(Entrevista representante New Dog)

“Y el grupo de trabajo que lo recibe sí debe tener un apoyo, sí tiene que explicarle quién viene, la condición, para que se quiten este tema de las aprehensiones que se puedan dar”

(Entrevista representante biblioteca)

Asimismo, se destaca la claridad en las tareas y roles también aparece como un facilitador fundamental. Tener una descripción concreta de las funciones permite reducir ambigüedades, entregar autonomía y facilitar el aprendizaje.

“Una descripción de las tareas que tú tienes que hacer. O sea, ellos son como, independiente de la condición, me imagino que necesitan como un checklist de cosas, que sean como más concretos”

(Entrevista representante biblioteca)

“...esto de hacerlo como más concreto [hace referencia a las actividades], más sistemático y con un trabajo mucho más, más real a lo que se le va a enfrentar”

(Entrevista representante Jardín infantil)

Por su parte, otras voces evidencian la necesidad de profundizar la información que reciben las empresas sobre los/as jóvenes con discapacidad intelectual al momento de incluirlos/as laboralmente.

“[...] a lo mejor entregaron poco como de información, como de cómo hacer este camino, de cómo hacer esta inserción en el mundo laboral... a lo mejor como algo más específico como para nosotros tener como una herramienta del poder... de poder hacer como una inserción mejor”

(Entrevista representante Jardín Infantil).

Por otro lado, se alude a la posibilidad de realizar pasantías como una estrategia para familiarizar a la persona con la cultura organizacional y sus dinámicas internas, permitiendo una incorporación más paulatina y segura.

“ [...] yo siento que el acompañamiento es clave. Las pasantías también, creo que son muy importantes [...] la biblioteca hace pasantías y tiene una rotativa de personal en la pasantía

(Entrevista representante Congreso)

■ Políticas específicas para favorecer la inclusión laboral de mujeres con discapacidad

Las narrativas recogidas reflejan una diversidad de posturas respecto a la pertinencia de diseñar políticas laborales específicas para mujeres con discapacidad. Aunque algunos testimonios reconocen que la experiencia femenina puede implicar desafíos particulares -especialmente en el plano emocional, social y relacional- la mayoría de los empleadores tiende a considerar que no es necesario diferenciar políticas según el sexo.

En varios relatos aparece la idea de que las políticas inclusivas deben ser universales, orientadas a todas las personas con discapacidad sin distinción de género, ya que, según señalan, segmentar en exceso podría reforzar estereotipos o limitar los beneficios a marcos demasiado acotados. De hecho, algunos testimonios critican directamente los estigmas de género que históricamente han situado a las mujeres en posiciones de vulnerabilidad, pero sostienen que la respuesta a ese problema no debiera ser una política exclusiva para ellas, sino un marco más amplio de derechos y beneficios sociales que contemple la diversidad en su conjunto.

“Yo creo que ahí tiene que haber un acompañamiento y crear una cierta política porque es diferente a los hombres [...] ellas visualizan mucho y se analizan mucho y se reflejan mucho en su entorno femenino”

(Entrevista representante Jardín infantil)



“El tema es que estamos acostumbrados a que las mujeres se nos vean un poco más, quizá inferiores, débiles [...] pero yo insisto no sólo para mujeres, que debería ser para todos”

(Entrevista representante New Dog)



“Ahora estamos todos llevándolo a género. No lo había tomado en cuenta, pero quizás, a lo mejor puede ser que también sea necesario [...] Si también la condición, también en mujer, no debería ser diferente”

(Entrevista representante Biblioteca)



“No veo por qué hacer diferencia entre hombres y mujeres [...] hay que desarrollar políticas, pero no diferenciarlas. Por sexo hay que desarrollar políticas”

(Entrevista representante Molly Cop)



“No, yo creo que no. No, no, no hay distinción entre hombre y mujer. No me gusta”

(Entrevista representante Biblioteca)

■ Entrevista representante Versluys) incluir laboralmente a personas con discapacidad intelectual

Los/as empleadores que han vivido procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual coinciden en destacar la importancia de que otras organizaciones se sumen con una mirada responsable, formativa y de largo plazo, mencionando que no se trata solo de cumplir con una legislación, sino de generar transformaciones profundas tanto en la cultura organizacional como en el desarrollo de la sociedad. En esta línea, destacan que, al participar en programas de inclusión, las empresas y sus equipos aprenden más, conocen otras realidades y generan círculos virtuosos que van impactando diversas esferas, como la familia, la universidad y el propio entorno laboral.



“No lo tomen como que hay que contratarlos por un tema de cumplir la ley, sino que va más allá, de que es un bienestar para la sociedad”

(Entrevista representante Versluys)

“No te hace una empresa inclusiva el hecho de tener una política pegada en una muralla”, sino que es necesario “estar convencido” (...) los beneficios [hace referencia a inclusión] son muchos más que los inconvenientes. Que no sea un espacio para cumplir con una legislación o una estadística”

(Entrevista representante Molly Cop)

“La diversidad siempre va a ser ganancia en todos los aspectos... no es mi caridad ni va a solucionar ningún problema”

(Entrevista representante Congreso)

■ Recomendaciones a otras empresas que quieran incluir laboralmente a personas con discapacidad intelectual

Los/as empleadores que han vivido procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual coinciden en destacar la importancia de que otras organizaciones se sumen con una mirada responsable, formativa y de largo plazo, mencionando que no se trata solo de cumplir con una legislación, sino de generar transformaciones profundas tanto en la cultura organizacional como en el desarrollo de la sociedad. En esta línea, destacan que, al participar en programas de inclusión, las empresas y sus equipos aprenden más, conocen otras realidades y generan círculos virtuosos que van impactando diversas esferas, como la familia, la universidad y el propio entorno laboral.

“No lo tomen como que hay que contratarlos por un tema de cumplir la ley, sino que va más allá, de que es un bienestar para la sociedad”

(Entrevista representante Versluys)

“No te hace una empresa inclusiva el hecho de tener una política pegada en una muralla”, sino que es necesario “estar convencido” (...) los beneficios [hace referencia a inclusión] son

muchos más que los inconvenientes. Que no sea un espacio para cumplir con una legislación o una estadística”

(Entrevista representante Molly Cop)

“La diversidad siempre va a ser ganancia en todos los aspectos... no es mi caridad ni va a solucionar ningún problema”

(Entrevista representante Congreso)

Además, mencionan aspectos relacionados a la humanización de los equipos de trabajo, profesionalismo y compromiso de las personas con discapacidad intelectual incluidas en las empresas.

“Son fieles, tremendamente personas hermosamente fieles a lo que tú les has dado en oportunidad. Eso es súper importante. Es lo mejor que pueden hacer”

(Entrevista representante New Dog)

“lejos se aprenden un montón de ellos (...) nos humaniza también más de repente en este mundo en que estamos medio robotizados (...) ponen un nivel de cordura y de cosas humanas que es increíble.

(Entrevista representante Biblioteca)



5.3 Resultados focus group estudiantes con discapacidad intelectual

■ Participación en otra formación previa al Diploma en Habilidades Laborales

Las experiencias compartidas por los/as estudiantes con discapacidad intelectual revelan trayectorias formativas diversas antes de su ingreso al Diploma en Habilidades Laborales. Estas trayectorias incluyen la participación en colegios con proyecto de integración, carreras técnicas, talleres laborales, cursos de capacitación estatal y experiencias de trabajo, lo que da cuenta de un recorrido previo significativo que no siempre es visibilizado en los procesos educativos formales o en las empresas.

“yo estudié una carrera técnica, técnico en enfermería (...) me enseñaron cómo era el trabajo, en cuanto a atender a un paciente, en cómo tiene que uno tener la paciencia”

(Focus group 3 – estudiante 3, Concepción)

“estudié diseño de áreas verdes, paisajismo y también después hice varios... buscando trabajo, hice varios cursos de capacitación Sence y que esos me sirvieron como para trabajar y también trabajé en el IST por inclusión laboral”

(Focus group 2 – estudiante 3, Viña del Mar)

“estuve estudiando gastronomía en mi colegio (...) me enseñaron el tema de los trabajos, cómo hacerlo y todo y luego fui a trabajar en el casino del TVN”

(Focus group 1 – estudiante 2, Santiago).

“Yo fui fui con mi mamá oficina discapacidad (...) Me gustó con mi mamá y yo oficina de discapacidad, fotocopia, corchetear, eso me gusta”

(Focus group 3, Estudiante 4, Concepción)

Algunos estudiantes relatan experiencias significativas en el contexto escolar que incluyeron actividades prácticas orientadas al trabajo.

“Nosotros teníamos un taller de gastronomía (...) me enseñaron cosas nuevas, me enseñaron a hacer queques, hacer galletas, de todo... por eso elegí yo Gastronomía”

(Focus group 3 – estudiante 1, Concepción)

“En el Liceo hice mi práctica antes de entrar a la Universidad (...) hicimos muchas cosas laborales (...) fue muy linda experiencia porque tengo una buena actitud con los niños (...) me enseñaron a educar a los niños y a las niñas también los horarios de sueño (...) trabajar en equipo”

(Focus group 3 – estudiante 2, Concepción)

■ Importancia de la formación recibida en el Diploma en Habilidades Laborales

Las experiencias compartidas por los/as estudiantes reflejan de forma consistente la valoración positiva del Diploma en Habilidades Laborales como una oportunidad formativa transformadora, que no sólo habilita para el trabajo futuro, sino que también incide en el desarrollo personal, emocional y social de quienes participan en él. En sus relatos, este Programa Universitario aparece como un espacio inclusivo, humano y respetuoso, que contrasta con las vivencias de la etapa escolar previa marcadas por la exclusión, la exigencia desmedida o la invisibilización de sus necesidades y capacidades.

Una de las dimensiones más destacadas por los/as estudiantes es que el Diploma en Habilidades Laborales representa una de las pocas alternativas reales de Educación Superior accesible para personas con discapacidad intelectual, permitiendo su participación plena en contextos académicos que históricamente les han sido negados. Los relatos revelan el profundo valor afectivo y simbólico que tiene el Programa para quienes han sido marginados del sentido de pertenencia y reconocimiento.

“Este Programa acepta a personas con discapacidad que hoy en día muchas universidades no aceptan (...) nos enseñan herramientas para saber lo que es el trabajo (...) hay compañerismo, te ayudan harto si hay un problema, siempre están contigo (...) los profesores siempre están para ayudarte. Si te cuesta, te están dando esas herramientas para que el día

de mañana puedas tener un trabajo, algo que no aprendí mucho afuera, pero aquí lo estoy aprendiendo”

(Focus group 3 – estudiante 3, Concepción)

“ (...) en el Colegio año por año no quise seguir porque el tema de los estudiantes, por el tema del bullying, los abusos y cosas así, los maestros, la exigencia y todo eso (...) El tema de que me costaba y me decían, sigue haciendo, sigue aprendiendo, así como con disciplina y cosas así. Y después con las cicatrices, hablo de tema de momentos malos, momentos que trae penosos y cosas así que también se te pueden generar en el corazón. (...) por eso cuando ya salí de esa etapa y entré a otra como que las cicatrices como que se desvanecen, se empiezan a como a reparar (...) la Universidad me ha otorgado una segunda oportunidad y de enseñanza y todo y gracias a eso es como que algo que no puedo dejar de no valorar, en un lugar tan bonito y maravilloso como la Universidad.”

(Focus group 1 – estudiante 2, Santiago)

“ (...) Recuerdo que en mi época de Colegio, siempre mis hermanos, siempre me tenían claro de que la Universidad no iba a ser tan cruel como en el Colegio (...) Así que siempre tenía como en mente de que cuando estaba en el Colegio de que esto se va a pasar (...) esté diploma les abra las puertas a estas a personas, a personas como nosotros, eh realmente da con una esperanza de que somos bienvenidos y somos respetados, somos escuchados. Yo me acuerdo que una clase ya había contado, en la U, que nunca, nunca en algún Colegio en el que he estado me he sentido tan escuchada como me he sentido aquí.”

(Focus group 1 – estudiante 1, Santiago)

Además, aparece otro contraste entre el Diploma en Habilidades Laborales y una experiencia técnica universitaria cursada anterior al Programa por uno de los participantes, quien caracteriza al entorno universitario tradicional como tenso, exigente y poco humano.

“Allá no, siempre había pelea (...) había mucha presión, me acuerdo un día había disertación y al otro día teníamos que presentar un trabajo, así era, poco tiempo para estudiar. En

cambio, aquí no, hay harto tiempo para estudiar, es más tranquilo, hay empatía”

(Focus group 3 – estudiante 3, Concepción)

La experiencia de las prácticas laborales también es resaltada como una instancia significativa para el desarrollo personal y social, eso porque refleja una oportunidad de incluirse a espacios laborales y establecer relaciones sociales. Por otra parte, representa una experiencia concreta de trabajo significativa en la que los y las estudiantes se proyectan a futuro.

“Pues para mí ha sido algo interesante pues es que vamos a estar trabajando en un nuevo lugar con nuevos, con nuevos compañeros de trabajo y eso será una nueva experiencia para nosotros porque vamos a conocer nuevos compañeros.(...) Sí, donde en mi primera instancia de práctica.(...) Ah bien, todos fueron amables conmigo y también al igual de respetuosos”.

(Focus group 2 – estudiante 4, Viña del Mar)

“Si es que me toca de nuevo hacer la práctica en Arauco, más me gustaría trabajar en ahí, me gustó el lugar ahí para trabajar. Me gustaría trabajar ahí.”

(Focus group 3 – estudiante 3, Concepción)

El Diploma también tiene un impacto subjetivo profundo, generando cambios en la forma en que los/as estudiantes se perciben a sí mismos, identificándose en los relatos un proceso de transformación en relación con las responsabilidades y la actitud frente a los desafíos.

“es importante el Diploma porque he aprendido cosas que nunca creí que iba a aprender y para crecer también como persona no, no es cliché lo que estoy diciendo, es verdad, porque yo antes era muy irresponsable, no me preocupaba, vivía así no más y ahora soy más responsable y ya no me desespero tanto por las cosas se... hacer las cosas bien”

(Focus group 2, estudiante 3, Viña del Mar)

“Aprendí a cómo hacer mi tarea en el tiempo correcto ya que tenemos que aprender a hacernos responsables nosotros solos

y sin depender de los demás porque eso no sería muy adulto, que digamos”

(Focus group 2, estudiante 4, Viña del Mar).

“ (...) para terminar por acá me da como más responsabilidad porque esto de acá como ustedes me enseñaron todo, en las terapias, en las clases, en los recreos y esas cosas me dan, yo, yo era como medio rebelde, pero ahora que, digo ahora que aprendí, que maduré.”

(Focus Group 3, estudiante 5, Concepción)

“Yo digo otro punto bueno que uno aprende aquí, a ser responsable, ser puntual.”

(Focus group 3, estudiante 3, Concepción).

También en las narrativas de los y las estudiantes se destaca que el proceso universitario ha sido a su vez una experiencia de reivindicación de la adultez, la autonomía y la dignidad:

“Al entrar a la Universidad uno ya supuestamente ya eres adulto, te vas independizando. Y al entrar y al hacer también el tema de la práctica, te ves mucho más adelante, o sea tú ya viviendo solo, imagínate trabajando, con todo el tema de eh, lo que tú vas a sacar de tu adelante porque nadie te va a mantener (...) tenemos mucho en la vista de cómo hay que tratarnos como que somos de cristal, como que hay que tratarnos como si fuéramos guaguas, no somos guaguas. Sí, somos personas que nos cuestan más las cosas, pero no por eso que te tienen que hacer la mirada de: Uhhh, mejor no, porque va a ser difícil (...) obviamente va a ser difícil, pero esa es la cosa del crecer también”

(Focus group 1 – estudiante 1, Santiago)

“Yo poner mis metas sola, no que mis papás me digan tienes que hacer, no mamá tengo que hacerlo yo sola. Yo me acuesto a las nueve, me levanto temprano sola y hago todas mis cosas sola (...)”

(Focus group 3 – estudiante 1, Concepción)

“Aquí me enseñaron a escuchar, me enseñaron a resolver mis problemas sola, hacer una vida independiente, a autonomía también recuerdo las clases de vida independiente y autonomía, me siento orgullosa de eso.”

(Focus group 3 – estudiante 2, Concepción)

También, los y las estudiantes resaltan el valor que ha tenido la experiencia universitaria en términos afectivos, relacionales y emocionales, transformando su percepción del entorno y de sí mismo:



“Y desde que entré he hecho amigos, he hecho cosas que no pude haber hecho desde que estuve en el Colegio, como ir a hacer juntas con compañeros, estar más tiempo con ellos, relacionar más, estando con ellos, saliendo con ellos, compartiendo juntos, compartiendo penas, emociones y todo en la Universidad con las profesoras y todo, fue increíble”

(Focus group 1, estudiante 2, Santiago)

“(…) en el colegio me enseñaron muchas cosas sobre el trabajo, pero acá también me enseñaron otras cosas diferentes, pero de la calle. Es como manejarme yo solo con mis emociones que yo hago, yo no lo hago por el colegio porque aquí abrí mis emociones solamente para que yo sea más sentimental (…)”

(Focus group 3, estudiante 5, Concepción)

■ Aprendizajes obtenidos durante el Diploma en Habilidades Laborales

Los aprendizajes desarrollados por los y las participantes del Diploma en Habilidades Laborales trascienden los contenidos académicos y se enlazan profundamente con dimensiones personales, sociales y emocionales. A lo largo de las narrativas, emergen elementos importantes como la madurez, la autonomía, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la empatía, el manejo de emociones, la valoración del estudio y el reconocimiento de la diversidad de trayectorias universitarias. Estos aprendizajes se constituyen como pilares en sus procesos de formación, configurando experiencias que impactan tanto su vida académica, personal y pudiesen corresponder a elementos clave para la inserción laboral posterior al Programa.

El tránsito hacia una mayor madurez emocional y social es también un aprendizaje clave, que se vincula con el reconocimiento de las propias emociones, la superación de inseguridades y la apertura a nuevas relaciones.

“*Aprendí muchas cosas de mi experiencia en la Universidad, por ejemplo (...) aprendí a madurar un poco más, valores y respeto (...) aprendí a trabajar en equipo, aprendí a escuchar a mis compañeros (...) incluso usted me eligió unas hermosas invitaciones para opinar de personas con discapacidad en televisión (...) ahora ya no tengo vergüenza, ahora puedo opinar y preguntar antes de hacer una locura*”

(Focus group 3, estudiante 2, Concepción).

“*(...) pero ahora que aprendí acá muchas cosas que son valientes para mí que son fácil o difícil para mí, que son que la madurez que yo tengo, la empatía que yo tengo con mis amigos, eh la confianza, del respeto (...)*”

(Focus group 3, estudiante 5, Concepción).

Además de estos cambios personales, el Diploma también ha sido una oportunidad para el descubrimiento de nuevas habilidades y la participación en espacios antes impensados, como el deporte universitario.

“Gracias a la Universidad me motivé a ser integrante del taller de tenis de mesa (...) tuve por fin mis primeros torneos (...) en el fondo se me abrieron muchas puertas gracias a poder sociabilizar (...) conocer más gente, más orientación, porque yo al principio cometía errores (...) entonces se complementó el aprendizaje”

(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar).

El encuentro con la diversidad también aparece como un elemento formativo significativo, especialmente en el contexto universitario. Las diferentes interacciones con compañeros y compañeros de Programa y de otras carreras permiten ampliar la mirada y desarrollar empatía.

“Se ven realidades distintas (...) por ejemplo, un conocido de Kinesiología viajaba todos los días desde San Antonio a Viña (...) yo tomo una solo micro para llegar acá, hay personas que toman tres (...) yo siento que lo percibí y lo noté de una forma más notoria en la Universidad”

(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar).

“(...) porque al estar en la Universidad, hay muchos más círculos que otras personas de cualquier tipo, gente, no sé a quién le gusta el metal, hay otra gente que le gusta ver series animadas”.

(Focus group 1, estudiante 1, Santiago).

Por otra parte, el gusto por el estudio se configura como una motivación nueva, muchas veces descubierta por primera vez en este espacio educativo.

“Aquí ahora me gustó estudiar, aprender y esas cosas (...) estudiar es algo que te hace feliz”

(Focus group 3, estudiante 5, Concepción).

“Yo aprendí hartas cosas aquí que no aprendí en el Colegio (...) me hacían lenguaje, lo único que me hacían naturaleza, leer y pintar, lo único que me hacía, pero aquí me enseñaron hartas cosas (...) me enseñaron como es la cantidad de los billetes, por ejemplo, qué valor tenía el billete de \$1.000, de \$2.000 de

\$10.000, de \$20.000. Eso no me lo enseñaron en el colegio, me lo enseñaron aquí que aprendí”

(Focus group 3, estudiante 1, Concepción).

Además, el sentido de pertenencia y el vínculo con profesores y compañeros se manifiestan como parte integral de sus trayectorias universitarias.

“*Me encanta compartir con mis amigos, compañeros, alumnos y alumnas, y los profesores, profesoras y ayudantes a los entrenadores y entrenadoras”*

(Focus group 1, estudiante 4, Santiago).

“*¡Tengo una familia!, somos una familia nos tratamos como familia, sabemos, nos tenemos apodos, nos...siempre estamos y siempre estamos hablando por WhatsApp, hablamos como de juntas, hablamos sobre las materias que nos faltan, nos preocupamos de que si una falta es como que le digamos al otro y como ¡Oye dile a, no sé, a Fabián de que la clase ya empezó!, tení que entrar a clase, o de que, si no puede venir, que no se le olvide enviar el correo a la profe para avisar que va a estar ausente”.*

(Focus group 1, estudiante 1, Santiago)

■ **Conocimientos fundamentales entregados por el Diploma en Habilidades Laborales para conseguir empleo**

Las narrativas anteriormente señaladas reflejan cómo el proceso formativo del Diploma en Habilidades Laborales no sólo ha entregado herramientas técnicas, sino que ha permitido integrar aprendizajes clave para la experiencia laboral futura.

Los/as estudiantes reconocen la relevancia de las asignaturas del Programa, especialmente aquellas asociadas a la Especialidad, Práctica Laboral, Informática y Desarrollo Personal. En esta última, valoran la posibilidad de haber identificado sus propias fortalezas y debilidades, lo que les ha permitido enfrentar con mayor seguridad sus experiencias laborales.

“En general, se aprende harto acá en el Diploma (...) acá se aprende todo lo básico para poder ejercer. En mi práctica, a mí me tocó en una agencia de aduana en Valparaíso (...) tenía que manejar más documentación física más que el propio computador (...) siento yo que me sirvió harto, los ramos de la Especialidad especialmente (...) Yo creo que dentro de lo que se ha mencionado es la tolerancia (...) hay que estar bien abierto como pueden llegar a ser las personas del campo laboral”

(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar).

“Considero que nos han enseñado cómo a relacionarnos... a trabajar en equipo y a relacionarnos bien con el entorno laboral, (...) esté año que pasó nos hizo Desarrollo Personal incluido, relacionado con el ambiente laboral y eso yo lo pude aplicar para saber cómo enfrentar mejor a los jefes, a los compañeros de trabajo (...) nos enseñó eh a ver cómo utilizar los elementos de oficina, cómo conversar en el trabajo, cómo enfrentar la comunicación, y también Computación porque nos enseñaron como a perderle el miedo a los programas, al Excel, al Power Point y si bien no era tan avanzado, pero me sirvió como para ya enfrentarme eh sola a un computador, en un ambiente laboral que antes me daba susto. (...) Las clases de Desarrollo Personal porque nos han ayudado mucho para poder saber cómo enfrentar el mundo laboral para ver... nos ayudaron porque la profe nos hizo una vez una clase para que supiéramos com... cuál era nuestra fortaleza, debilidades.”

(Focus group 2, estudiante 3, Viña del Mar).

La relevancia del aprendizaje social para la inclusión laboral también aparece en uno de los relatos, la adaptabilidad, la capacidad de socializar y el respeto a normas básicas de convivencia emergen como claves para una buena experiencia en el mundo del trabajo.

“Otra cosa que también es importante es el aprendizaje, también, el uso de adaptarse a los demás en el trabajo, también, el tema de seguir aprendiendo, también, el tema de tener amistades, tener personas cercanas, personas, confiar... (...) Socializar con los demás, aunque no te agraden o cosas así, igual hay que llevarse bien con las personas.”

(Focus group 1, estudiante 2, Santiago)

■ Conocimiento y mención de leyes para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual

Las narrativas revelan que el conocimiento que tienen los/as estudiantes sobre las leyes de inclusión laboral es aún incipiente y se ha dado de forma fragmentaria, principalmente a través de experiencias en la práctica o a partir de intercambios informales con compañeros/as. En general, reconocen haber recibido solo una aproximación superficial a estas normativas, no existiendo una comprensión profunda ni sistemática de su contenido ni de sus implicancias prácticas. La legislación aparece mencionada de manera tangencial, sin ocupar un espacio claro en los aprendizajes formales.

“Lo que sé que las empresas tienen que tener un 1% de inclusión laboral y yo hice la práctica en la refinería de petróleo y la niña con que yo trabajé, me dijo que ahora tenían que tener un 2% de inclusión (...) pero yo sé que tiene que haber un 1% de inclusión (...) vimos muy poco porque el primer año yo hice una investigación y de ese tema, pero lo vimos muy poco (...)”

(Focus group 2, estudiante 3, Viña del Mar)

“Las han descrito por encima en general (...) en general por los compañeros que bueno además de la compañera (...) que se le entregó en la práctica... después (...) lo compartió al círculo de nosotros, en general de amigos (...)”

(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar)

“Tampoco he escuchado suerte igual, aunque he escuchado leyes y diciendo que, aunque haya personas con discapacidad, igual ellas tienen decidido a trabajar y prácticas laborales”.

(Focus group 1, estudiante 2, Santiago)

■ Contenido de las leyes de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual conocidas

Las narrativas de los/as estudiantes revelan que, si bien no manejan con precisión los contenidos jurídicos específicos de las leyes de inclusión laboral, tienen claridad sobre algunos principios fundamentales que estas leyes buscan resguardar. En particular, destacan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

“Porque hoy en día hay mucha discriminación en el trabajo, más si es una persona con discapacidad, ahora una persona con discapacidad tiene el derecho a trabajar como una persona normal y lo importante es la discriminación que hoy, que pueden a veces burlarse de la persona con discapacidad, que eso pasa mucho en algunos trabajos, pero ahora como digo, el discapacitado tiene derecho a trabajar.”

(Focus group 3, estudiante 3, Concepción)

“Y por lo que tengo claro que está, que está pues en bastantes países también que en los negocios tienen que tener por lo menos mínimo una persona con discapacidad trabajando.”

(Focus group 1, estudiante 1, Santiago)

“Entonces, es decir, mi papá por ejemplo, a veces también él hace cargo de una empresa (...) le enseña a las personas con discapacidad llegar a la hora, por ejemplo, la ley tenemos derecho a trabajar con una persona con discapacidad”

(Focus group 3, estudiante 2, Concepción)

A partir del último relato, se evidencia una sensibilidad respecto de la comunicación accesible como parte del derecho al trabajo. La participación de su padre en experiencias laborales con personas en situación de discapacidad refuerza este aprendizaje.

■ **Importancia de la existencia de leyes para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual**

Las narrativas muestran que algunos/as estudiantes reconocen que el núcleo de las leyes de inclusión laboral está en el derecho a trabajar en condiciones de igualdad, con apoyos adecuados y en un entorno de respeto. Si bien no siempre utilizan un lenguaje inclusivo o técnicamente correcto para referirse a las personas con discapacidad, sus experiencias y reflexiones dan cuenta de una comprensión profunda sobre los desafíos y necesidades que estas leyes intentan abordar.

“Son muy importantes, para que las personas con discapacidad que tiene como barrera tiene que tener una barrera como va a subir, por ejemplo, tengo dos, eso sí, uno mi prima, la sobrina de mamá, ella está con silla de ruedas, también tiene derecho a trabajar.”
Además, dos participantes se centran en la importancia de los apoyos según el tipo de discapacidad.

(Focus group 3, estudiante 2, Concepción)

“(...) mi prima, la sobrina de mamá está con silla de ruedas, también tiene derecho a trabajar a veces ella no puede porque su pierna izquierda está durmiendo y se cae fácilmente, entonces a veces ayudo también a mi mamá, ayudo a cuidarla y también necesita apoyo y también eh lo más importante es tener una discapacidad es tener una cuidadora lo que pasa es que yo con mi mamá estamos en un grupo y aprendí muchas cosas de la discapacidad y trabajamos todo esto tipo de cosas, pañales para ayudar con la discapacidad y sistema de apoyos.”

(Focus group 3, estudiante 2, Concepción)

“Si, por ejemplo, la persona ya, si esta persona autista va a trabajar en no sé en un Mall, en el Mall va a haber mucha, hay mucha entre hay mucha gente, por lo tanto, va a necesitar estos audífonos, así que la van a le van a pasar esta herramienta para que él pueda hacer su trabajo.”

(Focus group 1, Estudiante 1, Santiago)

Asimismo, se valoran las leyes por el rol que cumplen en el reconocimiento de la adultez, la independencia y el derecho a construir una vida propia.

“Son importantes las leyes para hacernos también en parte del respeto, de cómo he dicho, somos personas que también somos adultos también necesitamos nuestros materiales para sentirnos parte del trabajo en que estemos (...) Porque somos personas también vamos a trabajar en algún momento. Somos seres independientes que vamos a tener nuestras propias familias en algún momento y que el ojo público nos abra la puerta para poder trabajar, nos ayuda a independizarnos, nos ayuda a tener nuestras propias vidas también.”

(Focus group 1, estudiante 1, Santiago)

■ Elementos importantes para que las personas con discapacidad intelectual puedan trabajar

En los relatos de los y las estudiantes, se evidencian múltiples apoyos que consideran fundamentales para desempeñarse de manera efectiva en el mundo del trabajo. Estas experiencias revelan que los apoyos no se reducen a una persona, una única acción o medida, sino que éstos deben ser múltiples, personalizados y sostenidos en el tiempo, considerando las características individuales de cada persona y los contextos laborales específicos.

“ (...) las adaptaciones que se tienen que hacer para la persona y ahí tenemos ya que, ahí se tendría que ver cómo se podría implementar en base a la discapacidad intelectual que tenga, (...), actualmente todavía sigue pasando eso, pero las adaptaciones, por ejemplo, hay dos personas que, con discapacidad intelectual que quieren entrar a la misma empresa cargos iguales o ya sea los cargos distintos (...) los apoyos pueden llegar a ser complicados porque hay muchos tipos de apoyo, hay, hay muchos tipos de apoyo para este tipo de discapacidad que es la intelectual, las intelectuales”

(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar)

Uno de los apoyos se relaciona con la necesidad de que las empresas conozcan previamente a la persona con discapacidad intelectual, comprendan su perfil y las características particulares de su forma de aprender y trabajar.

“Claro, como una investigación en el fondo o en general informarse de la persona (...) Que discapacidad tiene, por ejemplo (...) Que la empresa se informe del trabajador”

(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar)

Junto a lo anterior, surge la importancia de adaptar las instrucciones y tareas diarias utilizando apoyos visuales, estrategias didácticas variadas y formas dinámicas de explicación que faciliten la comprensión. Esta necesidad se vincula no solo con la ejecución inicial de las tareas, sino también con la capacidad de enfrentar tareas de mayor complejidad de forma paulatina.

“A la hora de, por ejemplo, explicar la... creo que esta adaptación es buena (...) a la hora de indicarle las posibles

tareas que puede llegar a ejercer, tratar de explicárselas desde una forma más dinámica, con elementos visuales, por ejemplo”
(Focus group 2, estudiante 1, Viña del Mar)

“ (...) y qué le fueran dando tarea de fáciles y de a poco ir aumentando la dificultad. No partir al tiro exigiéndole, tienen que entregar a las 8 el trabajo, el reporte, porque lo necesito pa’ mañana y le pasen así una ruma de trabajo porque se va, no lo va a poder hacer, se va a estresar y se va a desesperar y es mejor que le entreguen algo fac...medianamente fácil, que lo pueda hacer bien y cumpla y de a poco le vayan exigiendo más y como que le pusieran como música ambiental de relajación, tuviera pausa activa y eso...”

(Focus group 2, estudiante 3, Viña del Mar)



Al mismo tiempo algunos participantes enfatizan la figura clave de un tutor o acompañante dentro del espacio de trabajo. Este no solo tiene la función de orientar y aclarar dudas, sino también de dar contención, enseñar con paciencia y permitir una transición paulatina hacia la autonomía.

“Un tutor, por ejemplo, eh si depende de dónde trabaje, si es una empresa, un colegio en cualquier lugar de donde trabaje el tutor es como un segundo profesor para tí, porque el tutor igual sabe muchas cosas, te puede enseñar, te corrige si algo está mal y te tiene

paciencia, que es lo más importante que tiene que tener un tutor, la importancia de tener la paciencia y de enseñarte bien las herramientas para que tú seas un buen trabajador. (...) como son personas con discapacidad hay que tenerle un poco más de paciencia porque dependiendo de la discapacidad, si tenga, discapacidad auditiva o sensible, ahí hay que tener un poco más y si le cuesta tiene que, bueno hablarle de nuevo, explicárselo con calma porque a veces se demoran y se toman su tiempo, pero esa es la importancia del tutor, que él te enseñe y te da las herramientas para que sea un buen trabajo más si es una persona con discapacidad”

(Focus group 3, estudiante 3 Concepción)

“A mí me gustaría, así como un apoyo como dice el [hace referencia al nombre de su compañero], un tutor y que fuera el como tienen alguna empresa trabajo con apoyo inclusivo.”

(Focus group 2, estudiante 3 Viña del Mar)

Los y las estudiantes también hacen referencia a la importancia del acompañamiento emocional y el sentirse parte en el contexto laboral, reconociendo que las emociones influyen directamente en su desempeño y bienestar.

“Pues yo pensaría en un apoyo emocional porque hay veces que a los trabajadores sienten bajos en el tema de ánimo por, porque también se sienten muy desmotivados. Yo pensaría en darles algo para darle motivación”.

(Focus group 2, Estudiante 4, Viña del Mar)

“Creo que simplemente el hecho de como que me den esa comodidad de sentirme como parte, con eso, con eso me bastaría porque usualmente, eh no usualmente, si no es que hay momentos en los que me siento muy incómoda, eh así porque aquí es un mundo nuevo, estoy entrando recién a este mundo, así que de que me hagan parte del grupo yo estaría bastante, ahí, más relajada.”

(Focus group 1, Estudiante 1, Santiago)

“Apoyo emocional para que pueda enfrentar a un trabajo para que tenga una actitud más adecuada.”

(Focus group 3, Estudiante 2, Concepción)

Otro aspecto relevante tiene que ver con la adecuación de los procesos de selección laboral. Un estudiante propone entrevistas de trabajo que sean más visuales, lúdicas, comprensibles y cuenten con el apoyo de un tutor.

“Sí y hacer más dinámicas las entrevistas de trabajo, con colores, con sonido, con formas distintas de explicar (...) Que le pusieran un tutor a la persona al lado para que no se pusiera nerviosa.”

(Focus group 2, Estudiante 3, Viña del Mar)

Asimismo, este participante plantea la necesidad de generar una red de apoyo desde el mismo Diploma, que permita hacer un seguimiento y acompañamiento después de la inserción laboral.

“*Como que hubiera una red en el Diploma, así como que fuera trabajo con apoyo (...) Como tienen algunas empresas que contratan a la persona y como que la van a supervisar a ver... eso. Para apoyarla (...) Hasta que vean que ya somos capaces y de ahí nos dejan solos.*”

(Focus group 2, Estudiante 3, Viña del Mar)

Finalmente, en algunas de las narrativas, se reconoce el valor del apoyo social y comunitario, tanto en el entorno familiar como en el mismo espacio laboral.

“*El apoyo de los amigos, el apoyo de la familia (...) El apoyo de las personas que trabajan, que, si entras a un trabajo y aún no las conoces bien, pero igual esa persona te va a apoyar te apoyo para que también te ayudarán en todo momento. (...) Son importantes porque si no tuviéramos apoyo, no sentiríamos con confianza o valor entre nosotros mismos para poder desarrollarnos al campo laboral con los demás.*”

(Focus group 1, estudiante 2, Santiago)

“*Eh motivarlo, motivarlo a que que pueden, básicamente con el esfuerzo necesario que se le tiene que dar a un trabajo, son capaces de... pueden ser capaces de eso y mucho más en general, esa motivación yo creo que a la larga termina siendo buena para una persona que la tiene más difícil, en este caso la personas con discapacidad intelectual.*”

(Focus group 2, Estudiante 1, Viña del Mar)

■ **Importancia de que las personas con discapacidad intelectual trabajen**

Para los y las estudiantes el trabajo representa mucho más que una fuente de ingreso: es un espacio de crecimiento personal, desarrollo de habilidades, superación de miedos y construcción de un proyecto de vida independiente. La experiencia laboral se asocia con la posibilidad de asumir responsabilidades, aprender del entorno,

sentirse útiles y ganar confianza para enfrentarse al mundo.

“Es importante porque si las personas con discapacidad quieren aprender la experiencia de poder trabajar afuera, es necesario que...es importante que nosotros, que todos trabajemos y que nos divirtamos trabajando en lo que nos gusta (...) Y así para que sientan su experiencia y emoción para que disfruten esa experiencia y sean más independientes y se actualicen y que maduren más. (...)”

(Focus group 1, Estudiante 2, Santiago)

“Porque me gusta que nos apoyemos todos con discapacidad para resolver los problemas para enfrentar nuestras debilidades, ejercer las fortalezas y practicarlos más cuando sea necesario, cada vez que podamos hacerlo podemos mejorarlo.”

(Focus group 1, Estudiante 4, Santiago)

“(...) está bien de que trabajen porque tienen un futuro igual como una persona normal, porque muchas veces pasa que una persona dice, no, por ser discapacitados, no tenemos futuro, que todo aquí lo otro, no, en esa aparte se equivoca porque es una persona, es como si fuera una persona normal, igual va a trabajar, va a tener su sueldo y va a tener sus lucas.”

(Focus group 3, Estudiante 3, Concepción)

“Y, como había dicho, somos también seres humanos, también somos seres que en algún momento vamos a ser independientes, viviendo solos y no vamos a tener a la mamita al lado haciendo las cosas.”

(Focus group 1, Estudiante 1, Santiago)

Además del aspecto emocional y formativo, el trabajo es comprendido como una herramienta concreta para la vida cotidiana. Para los y las estudiantes, trabajar permite manejar dinero, ahorrar y cubrir gastos, lo cual implica asumir un rol activo en la economía personal y familiar.

“Para ahorrar cuando le paguen el sueldo, ahorrar para poder para pagar las cuentas. (...) Para que les enseñen a usar las

tarjetas del Banco, que es la cuenta RUT.”

(Focus group 1, Estudiante 1, Santiago)

“ (...) para aprender a ser independientes y para saber llegar a la hora y ejercitar la mente, y darse cuenta que, que son capaces y que pueden. Y también para que aprendan a manejar el dinero cuando les paguen el sueldo. Y eso y puedan ser más capaces.”

(Focus group 2, Estudiante 2, Viña del Mar)

Además, trabajar también se asocia con el derecho a proyectar un futuro digno y valioso, en igualdad de condiciones.

“Bueno, primero que nada. Primer punto está bien de que trabajen porque tienen un futuro igual como una persona normal, porque muchas veces pasa que una persona dice: no, por ser discapacitados, no tenemos futuro, que todo aquí, lo otro... No. En esa parte se equivoca, porque es una persona, es como si fuera una persona normal, igual va a trabajar, va a tener su sueldo y va a tener sus lucas. Eso es importante de una persona con discapacidad, que hoy en día muchas personas no entienden eso.”

(Focus group 3, Estudiante 3, Concepción)

■ Temor respecto de trabajar en el futuro

Las narrativas revelan que las personas con discapacidad intelectual experimentan diversas emociones frente al ingreso al mundo laboral, siendo el miedo una de las más recurrentes. Este no se presenta de forma homogénea, pues mientras algunas personas relatan haber superado sus temores o no sentirlos, otras lo reconocen como un factor que puede dificultar su integración y desempeño.

Uno de los aspectos mencionados es el temor a equivocarse, a no saber cumplir con las tareas encomendadas o a ser despedidos/as. Esta inseguridad se vincula también con la presión que sienten en contextos de trabajo que pueden ser muy exigentes o poco comprensivos con las particularidades de cada trabajador/a.

“Bueno, hay ciertos miedos, por ejemplo, la vergüenza, el miedo de las personas que vayan a trabajar y cosas así. Y otras

piensan de que da miedo porque tal vez va a salir todo mal o que te van a despedir y cosas así, pero no es así. Cuando te dan la oportunidad y les demuestras tu talento a los que están trabajando, ahí te aceptarán como lo que eres, sin importar cuán diferente seas, porque todos somos diferentes, con diferentes talentos y habilidades.”

(Focus group 1, Estudiante 2, Santiago)

“ (...) pero también con miedo en el futuro de, de que si me van a dar una tarea en el computador no sea capaz y también de encontrar trabajo, que me sea difícil (...)”

(Focus group 2, Estudiante 2, Viña del Mar)

Para otros/as estudiantes, el miedo se relaciona también con la inexperiencia y el desconocimiento sobre cómo será un trabajo real.

“En mi caso en uno de los temores sería el acostumbrarse al de por sí, al trabajo en general. Yo no tengo la, no tengo noción de cómo es, de los trabajos en generales, a la la práctica, porque la idea la tengo por parte de muchas personas conocidas, pero en... yo siento que en mí caso yo creo que es como una especie de, de entre miedo y como expectativa de cómo puede llegar a ser el... la la inserción, cuando yo ya empiece a trabajar”

(Focus group 2, Estudiante 1, Viña del Mar).

“Es que esas personas con discapacidad deban tener calma el momento de ponerse a trabajar porque, porque puede que tengan miedo a hacer algo que algo que sea nuevo pa’ ellos.”

(Focus group 2, Estudiante 4, Viña del Mar).

Junto con la adaptación al entorno laboral, otro elemento que genera inquietud es el manejo del dinero. El hecho de tener un ingreso propio implica una nueva responsabilidad, en que un estudiante reconoce aún están aprendiendo a manejar.

“Lo del manejo de la plata... cuando empiece a manejar ya la plata que yo gane de los sueldos (...) es algo que todavía me cuesta manejar, por ejemplo, el juntar plata, ahorrar, no gastarla toda de golpe. Ahora soy capaz de reconocer que es algo que

me cuesta un poco, pero de a poco estoy siendo capaz.”

(Focus group 2, Estudiante 1, Viña del Mar).

En contraposición, hay estudiantes que expresan haber superado sus temores, o simplemente no sentir miedo, sino más bien entusiasmo y alegría frente a la posibilidad de trabajar, experiencia que ya han vivido antes.

“*Pues la primera vez que trabajé en una empresa, no me dio ni nada de miedo de nada (...) me he ido superando a la instancia de trabajar a futuro en alguna compañía importante.”*

(Focus group 2, Estudiante 4, Viña del Mar).

“*Para mí no, porque a mí no me da tanto miedo, solamente me dan cosas, solamente felicidad de trabajar (...) No, porque en realidad yo siempre trabajo, digo, no todo el día, pero, digo, aparte de la U, yo trabajo afuera de la U”*

(Focus group 3, Estudiante 5, Concepción).

Otro/a estudiantes, en cambio, comparte sus miedos más íntimos, asociados a condiciones personales, emocionales o de salud mental, que pueden interferir en el trabajo cotidiano.

“*Yo tengo miedo a equivocarme... yo tengo miedo a pololear (...) en el trabajo, por ejemplo, a mí me da miedo la confianza, que a veces es un miedo un poco absurdo... yo hago crisis en mi casa y necesito correr al baño, eso me da miedo”*

(Focus group 3, Estudiante 2, Concepción).

■ Acciones para disminuir el temor

Además del reconocimiento de los temores que surgen frente al futuro laboral, los y las estudiantes participantes reflexionaron sobre la importancia de cultivar la confianza en sí mismos/as como base para enfrentar los desafíos del trabajo. Esta autoconfianza no aparece de manera espontánea; por el contrario, se relaciona estrechamente con el apoyo recibido desde su entorno más cercano, como la familia, amigos y profesionales, y también con la posibilidad de identificar fortalezas personales que refuercen una autoestima positiva.

“El compañerismo y el cómo habíamos dicho que si la empresa te dio la oportunidad de trabajar ahí, es por algo y eso, esa línea, porque el hecho de soy visto, me ven para este trabajo yo le voy a dar.”

(Focus group 1, Estudiante 1, Santiago).

“También otra cosa es tener confianza en uno mismo y también el apoyo de los demás, ya sea con los familiares o amigos que te quieran mucho, o también teniendo algo en ti que te de valor, confianza.(...) Teniendo autoestima también (...) Autocuidado, también (...) Valorar tus confianzas y tus talentos, el valorar lo que tú eres, lo que eres, lo que vaya a ser en el futuro.”

(Focus group 1, Estudiante 2, Santiago).



Para hacer frente a los temores, un estudiante mencionó diversas acciones concretas que les han ayudado, como la meditación, ejercicios de respiración, cursos de oratoria y experiencias prácticas que fortalecen habilidades socioemocionales.

“Haciendo meditación, respiración o hacer algún curso de oratoria. (...) En el Diploma nos hacen muchas disertaciones y eso nos ayuda a enfrentar el miedo.”

(Focus group 2, Estudiante 3, Viña del Mar)

■ Contratación y diferencias de género en personas con discapacidad intelectual

Los y las estudiantes reflexionaron sobre las diferencias de género en el acceso al trabajo para personas con discapacidad intelectual.

Las opiniones fueron diversas, pero con un claro consenso sobre la importancia de no discriminar por razones de género o discapacidad, destacando el derecho de todas las personas a formar parte activa del mundo laboral.

Para varios/as participantes, la igualdad de oportunidades debe ser un principio fundamental en la sociedad actual, más allá de las diferencias físicas, cognitivas o de género. Así lo expresó un estudiante al señalar que lo importante no es el género ni la discapacidad, sino el deseo de ser parte de una comunidad laboral.

“ (...) no importa el género, si es el masculino o femenino, todos tienen, tenemos derechos de trabajar y el deber de poder seguir aprendiendo y de trabajar lo que uno quiere trabajar en el futuro, sin importar que si tenía una discapacidad o dos o menos, que eso no importa, lo único que importa es que seas parte de la sociedad, que seas parte de un grupo de personas que trabajen, ya sea de diferentes tipos de trabajo, y con diferentes personas que tengan discapacidad o que seamos o que sean diferentes”.

(Focus group 1, Estudiante 4, Santiago)

Este discurso, que aboga por la inclusión desde una perspectiva de derechos, es compartido por otros/as participantes que destacan que hombres y mujeres, con o sin discapacidad, pueden desempeñarse por igual si cuentan con las condiciones adecuadas. En este sentido, se enfatiza la importancia de no establecer diferencias arbitrarias en el ámbito laboral.

“De partida, diferencia, por ejemplo, de género no, no hay. Eso ya es un tema que tiene que ser equilibrado por igual en el campo laboral, ya independiente de que la persona, incluso si tiene discapacidad o no, eso ya es algo más transversal en el fondo. No debería haber diferencia, en mi opinión.”

(Focus group 2, Estudiante 1, Viña del Mar)

Sin embargo, también emergen matices en torno a las características atribuidas a cada género, especialmente cuando se intersectan con la discapacidad. Algunos/as estudiantes mencionan percepciones sociales que atribuyen mayor sensibilidad a las mujeres, o mayor fortaleza emocional a los hombres, lo cual podría incidir en cómo se los/as valora en contextos laborales. Esta percepción fue abordada con honestidad por una participante.

“Yo creo que sí, porque de por sí la mujer es como más sensible, tiene la menstruación, llora de repente y más encima tener discapacidad intelectual es más complicado todavía. (...) Pero las empresas tienen que ver que, por ejemplo, si van a contratar a alguien con autismo, hay distinto grado. (...) Yo creo que hay diferencia, pero no tiene que ver con el género, eso sí, no.”

(Focus group 2, Estudiante 3, Viña del Mar)

Otro testimonio agrega que si bien nos hay mayores diferencias puede depender del tipo de trabajo o la mirada que tengan los hombres de las mujeres o viceversa.

“Puede que no sea mucha diferencia entre hombre y mujer con discapacidad, pero eso depende del trabajo que vayan a hacer, de que el hombre sea más responsable que la mujer. (...) A veces el hombre se cree superior a la mujer. Incluso con discapacidad, los hombres y las mujeres se creen superior al otro.”

(Focus group 2, Estudiante 4, Viña del Mar)

En contraposición, también se alzaron voces claras que niegan cualquier tipo de diferencia sustantiva entre hombres y mujeres en el trabajo.

“Es que son lo mismo, hombre o mujer, ¿cierto? No importa, no importa con discapacidad, son iguales. No podemos compararlos, por algo es persona y ambas tienen derecho a trabajar.”

(Focus group 3, Estudiante 2, Concepción)

“Yo opino igual, que no hay que discriminar porque el trabajo es para los dos, tanto para hombre como para mujeres. (...) Hoy en día está el derecho para todos, tanto para el hombre y la mujer, que tengan los mismos horarios de trabajo, mismos horarios de salida y de colación.”

(Focus group 3, Estudiante 3, Concepción)

■ **Apreciación del momento de término de la formación laboral**

A medida que se aproxima el término del proceso formativo, los/as estudiantes comienzan a experimentar una mezcla de emociones intensas y contrastantes, donde se entrelazan sentimientos de orgullo, tristeza, ansiedad, tranquilidad, gratitud y temor al futuro. Para muchos y muchas, ingresar a la Universidad ha sido una experiencia profundamente transformadora que ha impactado tanto en sus aprendizajes como en sus trayectorias personales y relacionales.

“Yo me siento expectante por cómo van a ser las prácticas (...) si yo me voy a dar cuenta de esas diferencias o no, cómo va a ser el campo laboral del lugar de práctica (...) si la exigencia va a subir... son varias cosas como sentimientos, cosas que me dan vueltas en la cabeza (...) yo ya estoy empezando a mejorar... la paciencia, yo la reforcé hartó.”

(Focus group 2, Estudiante 1, Viña del Mar)

“Orgullosa de mí, que he sido capaz de hacer algo que no creía, pero también con miedo en el futuro de que si me van a dar una tarea en el computador no sea capaz y también de encontrar trabajo”

(Focus group 2, Estudiante 3, Viña del Mar)

“Pues bien, porque he tenido la oportunidad de conocer a nuevos compañeros (...) Y poder ganar más experiencia para trabajar.”

(Focus group 2, Estudiante 4, Viña del Mar)

El orgullo por los logros también está presente en la voz de los y las estudiantes.

“Estoy orgullosa de mí porque cada día estoy como aprendiendo nueva vida de la Universidad... me faltan muchas cosas todavía, pero contenta... le doy gracias a mi mamá porque orgullosa también reconocerla... pero sí, estoy orgullosa.”

(Focus group 3, Estudiante 2 Concepción)



“Me encanta la Universidad, eso de aprender hartas cosas (...) Me gustó Diploma de discapacidad, me encantó.”

(Focus group 3, Estudiante 4, Concepción)

■ **Apreciación del momento de término de la formación laboral**

Las aspiraciones de los y las estudiantes en torno a su futuro laboral y personal revelan una diversidad de metas, deseos y estrategias, donde el trabajo se configura no solo como un medio de sustento, sino también como un camino hacia la autonomía, el reconocimiento y la realización personal. Muchos/as de ellos/as visualizan con claridad los pasos que desean seguir una vez finalizado el Diploma en Habilidades Laborales, combinando el deseo de buscar trabajo, insertarse en el mundo del trabajo (idealmente quedar contratados en el Centro de Práctica), alcanzar mayor independencia y cumplir metas personales.



“Yo también buscar trabajo. Yo quiero... yo ya tengo varias opciones para poder postular a un trabajo. De hecho, allá mismo en Placilla hay varias oportunidades en el parque industrial, que ahí hay varias empresas grandes. (...) Ah, bueno, y como paréntesis es esa la otra tarea que quiero cumplir, que por lo mismo también me siento como un poco expectante, eh poder sacar la licencia de conducir.”

(Focus group 2, Estudiante 1, Viña del Mar)



“Eh no sé, pero en lo que venga, pero administrativo y me gustaría quedarme en la refinería, pero no sé si voy a quedar (...) no sé dónde, pero en el área administrativa y ser feliz en el trabajo, ponerle empeño (...)”

(Focus group 2, Estudiante 3, Viña del Mar)

Las afinidades personales también guían los intereses laborales. En los relatos se destaca proyecciones en el área laboral.



“Pues no sé mucho en dónde voy a trabajar, pero quizás busque en la Universidad (...) Porque puede que haya un área de Contabilidad por ahí (...) Sí, porque de seguro porque las matemáticas son mi fuerte”

(Focus group 2, Estudiante 4, Viña del Mar)

Otros relatos muestran proyectos de vida ligados al emprendimiento, la expresión artística y el deseo de compartir con otros.

“*Más adelante, no sé qué voy a hacer con mi vida porque yo voy a trabajar en YouTube, ser Youtuber (...) también quiero conseguir una casa (...) ahora quiero empezar otra nueva historia, pero con mis amigos de la calle (...) quiero aprender mis pasos de baile a una empresa de baile. (...) quiero ser un profesor de baile (...) para que alguna persona baile y tenga más ritmo.*”

(Focus group 3, Estudiante 5, Concepción)

En tanto, otra narrativa evidencia proyecciones para la vida futura desde una búsqueda de crecimiento personal, incorporando aprendizajes cotidianos y deseos como la independencia y el regreso a hobbies importantes.

“*(...) pero de mis aprendizajes me gustaría aprender cada día a hacer mis propias cosas por mi voluntad propia (...) después del Diploma, mi vida independiente, como empezar de nuevo de cero (...) entrar a un curso de computación (...) y yo quiero a ballet porque yo bailo lindo.*”

(Focus group 3, Estudiante 2, Concepción)

Finalmente, en otros relatos se vislumbra una combinación entre metas laborales, reconocimiento familiar y deseo de retribuir a los seres queridos.

“*Bueno mi meta es trabajar, tener plata, a lo mejor comprarme un auto (...) ir a Alemania, ver a mi primo allá (...) primero me gustaría trabajar (...) seguir ahorrando plata para después invitar a mi familia también a comer (...) tener una casa, tener un auto, viajar a Alemania (...) vamos de a poco*”

(Focus group 3, Estudiante 3, Concepción)

“*Trabajar, ganar mi sueldo para llevar a mi mamá, a mi papá y a mi hermana a México. (...) A mí me gustaría trabajar en mi centro de práctica.*”

(Focus group 3, Estudiante 1, Concepción)

5.4 Resultados focus group egresados/as con discapacidad intelectual

■ Experiencias en el proceso de búsqueda laboral

Las experiencias de los egresados y las egresadas del Diploma en Habilidades Laborales revelan trayectorias marcadas por la incertidumbre en sus procesos de búsqueda laboral afectando su autoestima y sus expectativas de futuro. Sus narrativas dan cuenta de la falta de oportunidades reales y la dependencia de redes de apoyo externas, principalmente de fundaciones o contactos familiares.



“yo eh me puse a buscar trabajo y me contacté con una fundación (...) Sí, y les mandé mis papeles, pero nada. (...) no me volvieron a llamar y mucho después me, me ofrecieron estudiar de cómo, cómo enfrentar una entrevista laboral y eso lo tomé (...) Y mucho después, estudié de nuevo asistente... en la fundación (...) lo que sí resulta son los cursos que hago, pero empleo no se han contactado conmigo todavía (...) a mí también me ofrecieron del Sence hacer un curso de cajero... me contactaron a través de la Teletón y no quise (...) Porque yo no me manejo yo no me manejo con la plata en la mano. Yo manejo la plata en la cuenta.”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar)



“(...)después que terminé fue un proceso difícil, muy largo, por problemas personales familiares porque quería puro estudiar, o sea, perdón, trabajar (...) busqué, trabajo en las empresas, no me recibían, por el tema de inclusión (...) me dio bajón porque yo quería trabajar y también me contacté con la Fundación por parte de una compañera de mi mamá, que ella le contó y todo el tema... la compañera de mi mamá fue hablar en la Fundación y justo me contactaron para un trabajo (...) Yo trabajé 3 meses (...) después duré los 3 meses y no me contrataron de nuevo (...) Y después de eso, hice algunos cursos también por el Sence, hice Call Center de atención al cliente.”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar)



“Fue difícil controlar mis emociones porque estaba nerviosa. (...) Sí, tuve que tener apoyo de mi mamá para que me calmé después las otras entrevistas las hacía sola.”

(Focus group 1, Egresado 3, Santiago)

La figura de las fundaciones aparece recurrentemente como un recurso clave en las trayectorias laborales. Estas organizaciones, si bien no siempre aseguran una contratación, han facilitado inserciones puntuales o instancias formativas.



“(...)a buscar trabajo en Avanza Inclusión, como los chiquillos, y nunca me respondieron, (...) cuando me gradué, eh me llamó una Fundación, bueno, ahí hice todo el proceso de admisión, me hicieron una prueba que fue estresante también, pero al final me llamaron para que quede en el programa inclusión que ellos tienen y yo ahora estoy trabajando en una empresa que se llama Maestranza Alemania.”

(Focus group 2, Egresado 5, Viña del Mar)



“Fue fácil para la Fundación que estoy en Amigos por siempre, porque ellos me encontraron este trabajo por la práctica que hice con ellos, pero difícil buscar trabajo independientemente, solo, ir a ir a postular al trabajo como es difícil, solo sin apoyo de alguna fundación o de alguien.”

(Focus group 1, Egresado 2, Santiago)

En contraste, los aspectos emocionales asociados al rechazo o a la falta de respuesta también se hacen evidentes en uno de los relatos.



“La mayoría de las veces. Yo me he sentido como tengo la autoestima super pa' la embarrá. Me he sentido con vergüenza de no poder trabajar, así me siento de mucha vergüenza, como que voy a la calle y voy a pregunto: Hola, quiero buscar trabajo, ya, pero tendrías que traerme tu currículum y si lo quieres, pero si se puede, no, es que no atiende, me dijeron eso, que tenía que ir a lo presencial. Ah, chuta, no sabía que tenía que traerlo presencial, después fui a otra de que trabajo como sushi, locales así más o menos y me dijo que tengo que llevarlo, así que, bueno, ya me lo tienen imprimido, mi pololo me lo imprimió y tengo que llevarlo (...).”

(Focus group 3, Egresado 5, Concepción)

El uso de plataformas digitales de empleo es otro punto de tensión, ya sea porque algunos egresados o egresadas manifiestan desconfianza hacia los portales web, asociándolos a engaños o fraudes (quedando a la espera de una oferta de trabajo por parte de la Universidad) o porque no poseen herramientas tecnológicas debiendo pedir apoyo.

“(...)de trabajo estable no he encontrado ninguno, ni tampoco me he metido en Internet, averiguar ahí (...) No, lo que pasa es que yo siento desconfianza porque a veces lo, la página de trabajo cuando uno busca dice, ya te va a llamar y no pasa nada, entonces como que no me da confianza meterme ahí, no me inspira confianza (...) Lo pensé bien y dije no, porque no me da confianza, así que voy a esperar a que me llamen de la U para (...) para que me ofrezcan un trabajo, ya sea en esta Universidad o en una empresa más cercana a mi casa (...) Porque el resto de buscar por Internet, enviar currículum no me da confianza porque a veces pueden ser estafa, engaños, chantaje.”

(Focus group 3, Egresado 2, Concepción).

“(...) y me dijo, no, hija, me cómo estás aquí, buscando trabajo po' tío, es online, me dijo aquí es online, no, no deje curriculum porque yo sé hasta dónde puedo ir, además que mi familia está toda lejos igual, pues estaría llamando hace rato que necesito esto y vale como molesto para una estar pidiendo ayuda a cada rato.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

■ Medios para la búsqueda de empleo

La búsqueda de empleo por parte de personas con discapacidad intelectual parece estar mediada por una combinación de estrategias formales e informales, en donde los medios digitales, las redes de apoyo personales y las instituciones públicas o especializadas juegan un rol clave.

“bueno aparte de que no es fácil, pero no es a través de los portales tradicionales, tienen que ser alguien que te ayude con una fundación o algo porque si lo hacía, si uno lo hace a través

de los portales uno nunca va a encontrar nada”.

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar).

En otros casos, se observa que las personas recurren a instituciones públicas como la OMIL (Oficina Municipal de Información Laboral). Sin embargo, esta opción tampoco es percibida como efectiva ni confiable.



“Yo con mi mamá fui a buscar trabajo a la Omil, pero yo tampoco eh confío que no dan trabajo. (...) Sí, fui a la Omil a dejar mi currículum vitae y de ahí me mandaron para allá.(...) así es que me titulé y traté de dejar curriculum allá en la Omil pero tampoco me resulta nada, ningún trabajo, pero no hay dónde trabajar, así que después me fui al campo, un rato pude hacer para cocinar, para hacer todas mis cosas, pero hasta ahora no he encontrado nada de trabajo, me metí a la Omil, me metí en hartas páginas y no encuentro nada.”

(Focus group 3, Egresado 4, Concepción).



“Y yo, yo, yo mandé curriculum en en en el Omil de Penco, en Concepción, igual mandé por la página del Omil de Talcahuano igual he mandado en varias partes y me han dicho que que los cupos están llenos, están llenos los cupos y en el restaurant del Aire Marino, que le le conté una vez, que me iban a llamar, pero dijeron que que en el Restaurant está, está muy difícil ahora porque, porque eh no va nadie de gente.”

(Focus group 3, Egresado 3, Concepción).



“(...) me inscribí en el Omil de la Municipalidad de Tomé (...) estoy con una terapeuta que me ayudó siempre (...) pero no he sido aceptada.”

(Focus group 3, Egresado 8, Concepción).

En el proceso de búsqueda laboral emergen los datos entregados por redes de contacto, amistades o familiares, Instituciones o plataformas digitales. Un ejemplo es el uso de Google como primera instancia de búsqueda.



“Eh por Internet igual, y datos que me dan (...) Por internet (...) A la Teletón también (...) yo tengo un amigo que trabaja

en Columbia en el Mall del Trebol también con discapacidad ayer lo vi, ayer de pasadita y le ha ido super bien, super bien, yo también igual otra amiga también ella trabaja en el en el supermercado del mall del Trebol, también fui a dejar curriculum por si acaso, pero no lo ha pasado.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).



“(...) en Google”

(Focus group 3, Egresado 5, Concepción).

Otros participantes relatan experiencias de exclusión en los métodos tradicionales de postulación (como dejar el currículum en físico), y valoran más la utilización de redes sociales u otros recursos virtuales más dinámicos. Asimismo, se observa un uso más diversificado de medios, destacando plataformas como LinkedIn y contactos personales ligados al entorno profesional o educativo. Esto da cuenta de un mayor acceso a redes formales o institucionales por parte de algunos egresados y egresadas.

“Yo buscaba igual por internet de promociones, dando puntuación. Hoy en día para que estén con cosas. Siempre, siempre, pero siempre dan por el tema de las redes sociales para postular, porque muchas veces, antiguamente, te dejaba a la Omil o a otro dejar el currículum. ¿Y qué pasa? que no nos llaman, no nos llaman, pero sí, yo tuve experiencia en el año pasado, trabajé en Mundo Telecomunicaciones.”

(Focus group 3, Egresado 1, Concepción).

“(...) conecta la Unab. (...) Por contactos, contactos. Tengo un conocido que trabaja mucho con hoteles y ahí me recomendaron para ir a postular. Me consiguió trabajo. En la UNAB. (...)Buscando por LinkedIn la transforma de trabajo en LinkedIn buscando otros contactos por gente que tenía conocida.”

(Focus group 1, Egresado 5, Santiago).

■ Dificultades en la búsqueda de empleo y en el proceso de selección de empleo

La búsqueda de empleo está atravesada por barreras estructurales, desconfianza en los mecanismos tradicionales y la percepción de falta de oportunidades reales. Algunos participantes identifican las plataformas en línea como un canal frecuente para buscar ofertas de empleo. No obstante, expresan frustración frente a los requisitos exigidos por estas mismas ofertas, lo cual genera una barrera de entrada significativa, como señala una participante.

Uno de los obstáculos identificados tiene relación con la exigencia de la credencial de discapacidad como un requisito excluyente para acceder a ciertas ofertas de empleo, lo que restringe la participación de quienes no cuentan con dicho documento, a pesar de tener una condición de discapacidad reconocida.

“ (...) pero en cuando salí del Diploma, yo no sabía que seguiré porque yo no tenía el carnet de discapacidad y me costó mucho sacarlo y bueno. Yo cuando salí de la Universidad no sabía qué hacer, porque quedé como ayudante de cocina y no me quise dedicar a la cocina. Y por mientras ayudar en un colegio, con un contacto y eso (...) A mí me llamaron, pero necesitaba el carnet de discapacidad. Así que no pude postular, me ofrecieron cerca, me ofrecieron esa vez en cocina, cerca de la U pero requisito carnet de discapacidad, no pude hacerlo.”

(Focus group 1, Egresado 1, Santiago).

“Y yo lo que ya me da alguien que tenga la credencial para cumplir la ley no que ya incluye en verdad, me tenían imprimiendo documento y archivando nada más, un día a la semana. (...) Como que ellos me dijeron al principio me dijeron: ¿tiene la credencial? porque estamos buscando a alguien que tiene credencial (...) No la tenía en ese momento, pero como estaba en proceso de sacarla, me aceptaron. (...) Como su actitud también, como que me tenían imprimiendo y como que no me incluían en verdad en el área de trabajo, en el equipo. (...)”

(Focus Group 1, Egresado 2, Santiago)

Además, en las narrativas se evidencian procesos de selección que resultan poco transparentes o discriminatorios.

“ (...) me hizo como las entrevistas, pero por teléfono [...] y llegó el momento y yo le dije [...] que yo tengo una discap... tengo condición de discapacidad y ahí como que me dijo: Ah no me vas a servir, por el sólo hecho de decirle que tengo discapacidad.”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar).

La lentitud y burocracia de algunos procesos también impacta negativamente en la percepción de oportunidad como también los puestos de trabajo no cumplen con las expectativas de los egresados y egresadas.

“Sí, me citaban a una reunión en enero y después la siguiente reunión era en junio y así van dentro de la semana (...) Sí, hasta el final me decían que ya habían encontrado alguien para el cargo”

(Focus group 1, Egresado 5, Santiago).

“Se demoraron mucho en decir si estaba aceptada o no. (...) No, pero, casi me contaron que me ofrecieron dos trabajos. Uno de supermercado, el otro [hace mención al nombre del establecimiento]. Esas son las personas que no tuvieron oportunidad de estudiar, pero yo rechacé esos dos puestos, porque yo estudié administración.”

(Focus group 1, Egresado 3, Santiago).

Por otro lado, se observan experiencias más positivas, aunque menos frecuentes, que destacan por la agilidad, siendo los contactos de los padres facilitadores en el proceso.

“Bueno yo para mí fue un poco fácil, más o menos fue fácil porque estuve trabajando en dos trabajos. Uno en la lectura fácil, que es todos los derechos deben saber lo que leen eso por la universidad Andes U Andes, y eso fue por el contacto de mi papá.”

(Focus group 1, Egresado 1, Santiago).

“Y fui y me llamó, era el papá de un amigo, me llamó así a conversar y me dijo, te voy a venir a presentar y ya me hizo un par de preguntas y dijo tendrás que esperar como alrededor

de una semana para ver si estoy seleccionado. Que me llamen venga el lunes, se tiene que presentarte a trabajar. Fue super rápido.”

(Focus group 1, Egresado 4, Santiago).

Asimismo, otros participantes relatan experiencias de entrevistas estructuradas que consideran sus habilidades personales y adaptaciones necesarias.

“ (...) También me preguntaba el área que me gustaría estar, el puesto ayudante administrativo, el traslado, cómo sería en micro, metro, en auto... Y también me preguntó ¿cómo te imaginas tu lugar de trabajo? En una oficina grande, chica, ¿cómo sería la iluminación? ¿Te molesta el ruido o algo te asusta o la relación de tus compañeros? también me preguntaban de la liquidación, que no sabía qué decir sueldo.”

(Focus group 1, Egresado 3, Santiago)

Sin embargo, también hay situaciones de incomodidad durante las entrevistas, como la relatada por un participante.

“No me sentí cómoda. (...) Porque había mucha gente trabajando, y estaba justo en el mall y mucho boche con la gente.”

(Focus group 3, Egresado 4, Concepción),

La contradicción entre las ofertas laborales “inclusivas” y las exigencias excesivas también es señalada. El sentimiento de frustración frente a los rechazos y la falta de oportunidades concretas se vuelve evidente en los relatos.

“Yo la verdad es que... los veo, pero es cuando veo el portal, veo la oferta que dice ofertas de empleo inclusivo, me fijo, me empiezo a fijar yo la verdad es que los veo porque piden experiencia. (...) Entonces como yo nunca he trabajado ¿Cómo?, ¿Cómo voy a cómo voy a postular? ¡Si no tengo la experiencia, es obvio que no me van a llamar po!” (...) ¡Es como que te dan la oportunidad, pero después te la quitan!”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar).

“ (...) Si eso es lo que uno es lo que también como que frustra a

la persona porque dice empleo para persona con discapacidad sale, pero si uno no tiene experiencia y si ellos no te dan la oportunidad de tener la experiencia ¿cómo lo vas a hacer?”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar).

“ (...) me ha tenido como súper mal. [...] me han dicho que los cupos están llenos [...] dijeron que en el Restaurant está muy difícil ahora porque no va nadie de gente.”

(Participante 3 Focus group Concepción).

Las narrativas también dan cuenta de situaciones de humillación y discriminación explícita, como lo relata una participante al visitar la Teletón y luego postular en distintas tiendas.

“ (...) en la Teletón me miraron de pies a cabezas, así como.. y después me... Bueno, lo único que tenemos para usted por presencia me dice es para ser aseo, así como discriminando, como yo dije pero yo di mi curriculum, sí, lo deja o lo toma, y yo por la forma en que me habló, no gracias, le dije ya.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

Finalmente, debido a las dificultades experimentadas se cuestiona la falta de compromiso y seguimiento por parte de las empresas o instituciones que prometen oportunidades, dejando la percepción en algunos egresados y egresadas que lo que buscan las empresas es sólo cumplir con la ley de cuotas.

“ (...) y si dice ya lo llamamos, tiene que cumplir con lo que dice, porque dice, ya lo llamamos y no pasa el tiempo y no llama.”

(Focus group 3, Egresado 2, Concepción).

“ (...) y esa experiencia fue mala porque ellos querían solamente como no, no que no les llegará la ley, como que no, cumplir la ley no más, no querían incluir en verdad.”

(Focus group 1, Egresado 2, Santiago).

“ Antiguamente no, no estaban los recursos, hoy en día sí o sea, cada vez hay más recursos si lo que falta es incluir y que cumplan con la ley de inclusión (...) y después dicen no, es que esto tiene, no es que no le damos la oportunidad, no es que no

me sirve, así como desechar a la persona. O da la oportunidad o no la dan.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

■ Experiencias en el proceso de incorporación al empleo

Las experiencias laborales compartidas por las personas con discapacidad intelectual reflejan trayectorias diversas, marcadas por esfuerzos personales, relaciones laborales complejas y, en algunos casos, entornos inclusivos que han favorecido su desarrollo. El acceso al empleo, por ejemplo, muchas veces ocurre gracias a redes de apoyo o gestiones individuales, más que por mecanismos institucionalizados.

“ (...) y cuando salí del Diploma de Habilidades, un día ya había pasado un año que me había recibido y un día vine para acá a hablar con Andrés Burdiles y le decía: ¿sabes qué? me gustaría trabajar en algo, pero que fuera acá en la Universidad (...) ya, me dijo, cuando llegue alguna cosa te vamos a llamar... Ya, pasó un año y al segundo año me llaman, me llaman y me cuentan de que tienen un proyecto que iban a ser un carrito.”

(Focus group 2, Egresado 3, Viña del Mar)

“Me contrataron, yo fui, pregunté y me contrataron. (...) no que sea me llamaron...y ahí que sea...todo eso me lo hizo el profe.”

(Focus group 2, Egresado 4, Viña del Mar).

“Yo busqué trabajo al tiro porque yo me acuerdo de que salí y la doctora me llevó al tiro a trabajar. (...) Yo hice en la práctica, la primera práctica en el doctor Heiner abajo en San Ignacio, cerca del Parque O’Higgins, que ahí tuve buena experiencia porque los chicos super simpáticos, después estuve en la clínica Oriente que está aquí en una avenida Las Condes como frente al...donde estaba el Bravísimo... Y allí me fui después, donde la doctora Gabriela está trabajando.”

(Focus group 1, Egresado 4, Santiago).

Sin embargo, esta puerta de entrada al mundo laboral no siempre se traduce en una experiencia positiva o sostenida en el tiempo.

Algunos testimonios evidencian ambientes de trabajo marcados por el maltrato, la incomprensión o la falta de ajustes razonables.

“No me trataron bien hoy día (...) mi jefe ha sido muy pesado conmigo, me ha levantado la voz en varias ocasiones (...) echo de menos el Diploma porque aquí no me trataban bien. (...) mis compañeros se han puesto súper pesados (...) me hacen pensar que no estoy, no me siento bien ahí”

(Focus group 2, Egresado 5, Viña del Mar)

“(...) hablé con Andrés Burdiles y me dice ¿cuál es tu motivo, por qué te quieres salir? Y le dije, sabes que yo no soporto las faltas de respeto porque yo acá, yo vengo a trabajar, yo no vengo a pololear, ni que me anden coqueteando o que me anden tirando pololo o cosas que no son reales. ¡No! yo no vengo a eso, yo vengo a trabajar y no me gustan las bromas que eh... (...) que me molestaba con los clientes (...)”

(Focus group 2, Egresado 3, Viña del Mar)

“Y ahí estuve 5 años hasta el 2020 y al final ahí como que me fui porque estaba agotada mentalmente. Si me obligaban a trabajar, cuando todos mis compañeros no podían salir por la pandemia.”

(Focus group 1, Egresado 4, Santiago)

Las experiencias dan cuenta no sólo de la falta de un entorno inclusivo, sino de la negligencia institucional frente a la necesidad de acompañamiento y la falta de ajustes razonables, lo que derivó en consecuencias emocionales y judiciales para dos trabajadores.

“Fue pésima, caí en depresión (...) Partí bien, me recibieron lo más bien, ellos sabían mi discapacidad, pero lo pasaron por alto. No le dieron importancia hasta el jefe le conté de mi discapacidad, le mostré el documento, dijo ya y lo pasó por alto y ahí fueron los malos tratos, después de la práctica, fueron puros malos tratos y falta de respeto hacia mi persona. Así que me así que me desvincularon de ahí por el contrato que ya se había acabado, así que lo pasé super mal. (...) fue la peor experiencia que he tenido en mi vida. (...)”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar)

“Entonces yo expuse ante la inspección de trabajo y ante la niña y le dije que habían prohibido la entrada porque la doctora le dijo a mi mamá dile a la [hace referencia al nombre de la doctora] que no venga porque ella no trabaja más acá.(...) Me llegó la carta, pero de antes ya estaba despedida, o sea la doctora le dijo a mi mamá que ella no viaje porque no tiene autorización para estar aquí. Y aparte tenía que hacer muchas cosas porque estaba a cargo de, o sea, tenía que estar en cirugía, bajar corriendo, atender clientes, estar en peluquería, tenía que ser como muchas cosas a la vez.”

(Focus group 1, Egresado 4, Santiago)

Otros participantes también comparten experiencias negativas que, si bien no alcanzan la gravedad anterior, ilustran situaciones de maltrato cotidiano, exigencias desmedidas o relaciones laborales arbitrarias.

“Trabajé en el Doggis de Concepción (...) y la niña era super mañosa y me apuraba para hacer las cosas (...) la otra también me empujaba, entonces, al final como que me cansé (...) me sentí mal porque me apuraban mucho y los empujones no son buenos”

(Focus group 3, Egresado 4, Concepción)

“Después llegó la hermana del caballero y dice: ‘no, no me gusta esta niña, hay que echarla’ (...) me empezaron a tratar súper mal (...) no respetaban el horario (...) fue terrible (...) Eso pasa por ejemplo en Ripley me pasó eso y lo vi mucho con muchos compañeros. Tenía un compañero con autismo que era muy, muy inteligente y de la noche a la mañana, no, es que me voy de acá porque no me gustó y no me trataron mal, no tú, sino que otras compañeras y después vio otra oportunidad de trabajo, después me despidieron a mí entonces, como que nooo ahí quedó la escoba...falta eso, falta respetar lo que la ley de inclusión más que nada.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción)

Cuando emergen conflictos interpersonales o maltrato por parte de jefaturas o compañeros puede traducirse en una causa directa de renuncia y desgaste emocional.

“Sí, pero quiero renunciar (...) No me trataron bien hoy día. (...) Nooooo, o sea llevaba hartas semanas con problemas (...) Eso me tiene bajoneado porque yo no me llevo bien con mi jefe, ha sido muy pesado conmigo, o sea, no pesado así como tan extremo, pero me ha levantado la voz en varias ocasiones, dice que no hago bien las cosas, que soy desordenado (...)”
(Focus group 2, Egresado 5, Viña del Mar).

“Cuando estaba trabajando con la [hace referencia al nombre del empleador] con otra señora que trabajaba... era... Yo también tuve...hubo un tiempo en que renuncié al al carrito porque la XXX trataba mal, me trataba mal a mí...y a la...y antes de que yo renunciara, a otro compañero, también lo trataba mal.”
(Focus group 2, Egresado 3, Viña del Mar).

A pesar de estos escenarios de exclusión, también emergen relatos que muestran entornos laborales que en el tiempo han ido eliminando barreras actitudinales y se reconocen las necesidades individuales.

“Estaba conversando con mi jefe directo, me dijo: ‘siéntete tranquilo, aprendí a conocerte. Sé que si te pongo muchas funciones te vas a abrumar y ahora aprendí que tienes que hacerlo a tu ritmo.’”
(Focus group 3, Egresado 6, Concepción)

La apertura a la inclusión de personas con discapacidad a los entornos laborales se presenta como un factor clave para la permanencia laboral y el bienestar emocional de los trabajadores.

“Porque el equipo que tenemos muy grato es muy acogedor. Y nos apoyamos entre todos.”
(Focus group 1, Egresado 5, Santiago)

“(...) entonces ha sido bastante buena la experiencia, o sea uno puede decir, sí me falta esto, me falta esto otro pero, pero siempre un momento bastante agradable. Creo que lo que más puedo destacar ahí en Sodimac es la sencillez, o sea, son chiquillos, la gran mayoría es gente de bastante esfuerzo y pero que a todos les, creo yo caerles bien, y son muy cariñosos el

Gonza, te echamos de menos ayer porque no viniste. En fin, creo que un ambiente bastante bueno (...)

(Focus group 3 Egresado 6, Concepción)

■ Relevancia de la formación ofrecida por el Diploma en Habilidades Laborales en el ámbito laboral

El Diploma en Habilidades Laborales se configura como un espacio formativo significativo que contribuye al desarrollo de habilidades personales, sociales y laborales en jóvenes con discapacidad intelectual. En este sentido, para varios participantes, la experiencia vivida en este programa fue clave no sólo en su formación profesional, sino también en su desarrollo integral.

“Creo que el Diploma ha sido un trampolín, en mi caso, de conocimiento de aprendizaje, que me ha permitido en este momento estar trabajando y donde voy muchas veces hablo del Diploma, porque es el trampolín, como vuelv... como dije hace un rato es la plataforma, es lo que tuvimos muchos, porque tal vez sin Diploma la historia sería mucho más compleja, más difícil, más desafiante, más más dura, tal vez, porque... por eso, sí, creo que la palabra clave es el trampolín que nos dio a mí, y yo creo que a varios, de que nos pudieran conocer en las mismas prácticas, los Seminarios que se hicieron y eso, creo que fue un plus.”

(Focus group 3 Egresado 6, Concepción)

Asimismo, relatos dan cuenta de un fuerte sentido de pertenencia al Diploma y del impacto emocional positivo que éste tuvo en sus trayectorias. El apoyo recibido en este espacio se contrapone a las dificultades enfrentadas en el mundo laboral, donde no siempre encuentran entornos comprensivos o accesibles.

“(...) yo encuentro desde que salí, pa' mí ha sido igual duro (se quiebra) porque igual me sentía, aquí me sentí súper bien, me sentía acogida con todos, super preocupados, pero ya llegar al mundo laboral, por así decirlo, sin esto, es complejo, es complejo, como que uno no se siente seguro, por así decirlo, quizás como con el apoyo del Diploma...(...) porque yo veo que por así decirlo los del Diploma eh somos, o sea todos los

del Diploma van a hacer lo posible pa' que uno', como nosotros como egresados en ese sentido, estemos bien..."

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar).

“*“Y cuando entramos todos al Diploma ya estuvimos felices porque somos compañeros que tuve tienen esta misma discapacidad o forma de ser... (...) Por eso es como que me estoy poniendo sensible porque el Diploma me ayudó mucho en eso... (se emociona) Yo echo mucho de menos el Diploma por eso como que en la empresa no me estoy adaptando..."*

(Focus group 2, Egresado 5, Viña del Mar).

También, los estudiantes valoran la oportunidad de socialización, las prácticas, la autonomía, y el aprendizaje significativo, describiéndolo como una experiencia transformadora.

“*Eh la experiencia acá del Diploma fue una experiencia muy eh gratificante, hermosa. Eh ha sido con altos y bajos, pero hemos salido adelante y mostrándole a la sociedad que uno se puede po', porque hoy en día eh hay sociedades que miran en menos hacía, hacia nosotros (...) Es que lo que pasa es que hoy en día tiene que ser como eh igualdad y condiciones diferentes porque acá el Diploma fue algo muy similar, algo muy maravilloso. Hay un clima muy agradable”*

(Focus group 3, Egresado 1, Concepción).

“*“Mi experiencia ha sido muy buena, muy bonita, tengo los mejores recuerdos de la Universidad de compartir con mi compañero, de ser cordiales, amables, de ser empáticos, de ser tolerantes”*

(Focus group 3, Egresado 2, Concepción).

“*“Cuando yo ingresé al Diploma, bueno eh yo tuve mucho, mucha ayuda de los profes y también, también de mis, de los compañeros y bueno, le doy gracias al... bueno al Equipo que me ayudó y con esto yo pude salir adelante”*

(Focus group 3, Egresado 3, Concepción).

Una experiencia que también permitió desarrollar habilidades para la vida independiente y la participación social, como explican otros egresados.



“

“Que fuimos todos así como autónomos, pudimos hacer hartas cosas con ustedes, pero la gran parte de todos hacen sus cosas solos, nadie, o sea, o sea, todo aprenden, pero algunos son como que les cuesta y otro no o al menos avanzan todos. (...) Creo que se nos hizo más fácil los años que estuvimos dentro del Diploma aparte de ir a las prácticas como que se hizo corto, pero fue super bueno porque al menos uno aprende a conocer a las personas”

(Focus group 3, Egresado 4, Concepción).

“

“Yo agradezco de todo un poco, de todo lo que aprendí con la autonomía, la higiene personal. En ese sentido, la higiene personal soy super bien, yo por mí hago mis cosas”

(Focus group 3, Egresado 5, Concepción).

Finalmente, el acceso a nuevos aprendizajes y la construcción de relaciones significativas también son destacados como elementos enriquecedores.

“

“Y computación igual para mí fue algo nuevo, porque hasta el día de hoy yo no sé mucho de computación y me tenían una paciencia entre los profesores, todos(...)”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

“

“Eh aquí, en la experiencia en la en la U me fue, la experiencia me gustó (...) Pero con la experiencia acá en la U yo todavía tengo algunos recuerdos que nosotros como compañeros, con mis amigos eh nos juntamos en el comedor, almorzamos todos juntos ehm siempre me sé algunas anécdotas que siempre están conmigo, me apoyan, me ayudan.”

(Focus group 3, Egresado 8, Concepción).

■ Apoyos (elementos o actores) importantes para que las personas con discapacidad intelectual puedan trabajar

Los relatos en torno a los apoyos para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual no se producen de forma aislada, sino que depende fuertemente de redes personales e institucionales junto al apoyo emocional necesario tanto para el acceso como la permanencia en el empleo. En primer lugar, se observa una presencia clave del apoyo familiar, que aparece constantemente como un sostén emocional y motivacional. También se destaca el rol de la Universidad y las Fundaciones, en tanto agentes que orientan, vinculan con oportunidades y generan condiciones de contención, junto con figuras dentro del entorno laboral como “tutores” que favorecen la inclusión, brindando acompañamiento directo en el desarrollo de tareas. Para ellos, incluso el apoyo emocional —ya sea proveniente de tutores o del entorno cercano— resulta clave

“ (...) bueno, total, tengo el apoyo de mis padres siempre lo he tenido y me dijeron ya sí házselo no más te va a hacer bien (...)”
(Focus group 3, Entrevistado 5, Concepción).

“Bueno, yo creo que para tener un trabajo estable, hablando de las fundaciones y las fundaciones te vinculan con un trabajo y te brindan herramientas y como que tienen como alguien que siempre va a estar al lado tuyo para cualquier dificultad que tengas en el trabajo.”
(Focus group 1, Entrevistado 2, Santiago).

“Me han dicho, por ejemplo, tómate las cosas con calma, luego te va aparecer un trabajo que va a ser bueno para ti, déjalo en la mano del de arriba y de tu bisabuela, que ella falleció, este año va a cumplir 4 años... Y ahora dejo esperar lo que Dios quiera no más, tranquilamente”
(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar).

“Y el apoyo de los tutores, en caso de Veterinaria como para estar en constantemente como evaluaciones. Para saber si la

persona ya está participando también del trabajo, las evalúen para saber si han aprendido a lo largo del camino que están recorriendo con ellos (...)

(Focus group 1, Entrevistado 4, Santiago).

Desde la región de Valparaíso, se profundiza en esta red de ayuda, particularmente desde la búsqueda activa de apoyos específicos.

“Yo, yo también por mi parte he tenido que buscar a persona especializada que se, que trabajen con la inclusión y esas personas me ofrecen ayuda y yo la he aceptado y me ha funcionado.”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar).

El apoyo emocional por parte de profesionales externos se manifiesta también como necesario en momentos de crisis o retrocesos en el entorno laboral. Así lo relata otro participante.

“(...) ella dejó de ir porque estaba viendo que yo no tenía dificultades al principio (...) yo lo estaba haciendo muy bien (...) hasta que me tuve que ir a la bodega. (...) este trauma que estoy viviendo en el trabajo (...) se lo comenté a mi terapeuta (...) que ella también está hablando de eso con la Fundación.”

(Focus group 2, Egresado 5, Viña del Mar).

Además, se observa cómo el apoyo emocional, la contención terapéutica y la conciencia sobre la propia neurodivergencia funcionan como pilares para enfrentar desafíos complejos dentro del empleo formal.

“Para ayudar a las personas de discapacidad que no se ponen nerviosas, que no sean rechazadas en el trabajo, que tengan un apoyo emocional (...) Apoyo emocional para que les vaya muy bien el trabajo y no ser rechazados ni despedidos.”

(Focus group 1, Egresado 3, Santiago)

“Más apoyo emocional, eso iba a decir, más apoyo emocional de los amigos o familiares, eso era.”

(Focus group 1, Egresado 5, Santiago)

“Confianza en uno (...) dándome cuenta de que estoy haciendo

un buen trabajo (...) creo que con la misma terapia que he realizado (...) hasta el día de hoy estoy con medicamentos (...) el apoyo neurológico y también el ver lo que uno está viviendo.”

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción).

Este último relato muestra una madurez reflexiva en torno a la importancia del autocuidado, la salud mental, y el reconocimiento de sí mismo como persona con TEA en el contexto laboral, incluso comunicándolo a clientes o colegas como estrategia de manejo de conflictos:

“*Cuando he atendido, entre comillas, mal y me van a acusar (...) le digo a la misma persona (...) soy una persona con TEA (...) estoy acá y soy en Sodimac, que vengo del Diploma”*

Focus group 3, Egresado 6, Concepción).

■ Relevancia de la oportunidad laboral para personas con discapacidad intelectual

La relevancia de acceder a una oportunidad laboral para las personas con discapacidad intelectual emerge como un aspecto central en los testimonios de los participantes, tanto por su dimensión práctica como simbólica.

La incorporación al mundo del trabajo también implica un cambio de perspectiva personal y madurez en relación con las responsabilidades laborales. Así lo manifiesta un participante al reflexionar sobre su propia transformación respecto a las jornadas laborales no convencionales, orientando a sus compañeros desempleados a aceptar las oportunidades laborales que surjan.

“*Creo que a veces uno como trabajador se pone un poco exigente con la búsqueda de trabajo, y sí, y me pasó a mí a veces no, es que no lo quiero porque es muy lejos y creo que hay que aprovechar, uno, la salud, la juventud, dos y esas cosas a lo mejor hay grandes compromisos. Y trabajar, creo yo, y ahora lo digo, antes yo decía un fin de semana, ¡nooo, nooo era horrible!, pero a medida que uno va creciendo, dice trabajar un domingo, está bien, no me gusta, de hecho me carga, pero vas con otra disposición, es igual un día más. (...) Creo que la invitación que puedo hacer acepten ese trabajo, aunque sea un*

fin de semana porque si empiezas a trabajar sábado, domingo, sábado, domingo después van a decir esta chica trabaja bien y te pueden aumentar en la semana.”

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción).

Este cambio de actitud evidencia un proceso de adaptación y compromiso laboral que desafía estereotipos tradicionales sobre la supuesta falta de compromiso de las personas con discapacidad. Además, se explicita la necesidad de avanzar en una cultura laboral más inclusiva que supere las barreras sociales aún vigentes. Se enfatiza que muchas personas con discapacidad intelectual han demostrado su capacidad de desempeñarse laboralmente, a pesar de que aún persisten resistencias en el entorno, en las mismas personas o en las expectativas y sobreprotección de sus familias.



“Sí, nada, no, no me han, sí me han llamado, pero la verdad, solamente los fines de semana (...) No es que no me conviene mucho (...) Porque los fines de semana quiero tener un momento para mí también (...) Si, no, pero les di las gracias y todo, se lo agradezco y todo, pero no me conviene mucho el fin de semana y aparte era en una tienda y con mi mamá trabaja en tienda. Mi mamá me dijo, no te van a sacar el jugo, así como me aconsejó bien.”

(Focus group 3, Egresado 5, Concepción).



“A mí me llegó un correo de la U diciendo temas de que me llegó una oferta de trabajo de Ripley, de sábados o domingo, pero con jornada completa desde las ocho hasta las siete y media de la noche, sí, de sábado a domingo, y yo hablé con mis papás, y me dijeron que no tomara, que no tomara ese horario porque iba a ser muy estresante para ti y va a pasar por estrés, ansiedad, depresión, así que no, tú tienes que conseguir un trabajo que sea de medio día, de lunes a viernes.”

(Focus group 3, Egresado 2, Concepción).

El valor que las personas con discapacidad intelectual aportan al país y al mundo se destaca en los testimonios como un argumento fundamental para la igualdad de oportunidades laborales. Según expresan, estas personas poseen buenas ideas y competencias que pueden enriquecer el ámbito laboral y social, lo que refuerza la necesidad de garantizar el derecho universal al trabajo.

“Porque son un aporte para el país y para el mundo en general, porque tienen buenas ideas y todos tenemos el derecho de trabajar, por eso principalmente.”

(Focus group 1, Egresado 2, Santiago).

“Para demostrar habilidades y talentos que tienen para la empresa y para los compañeros de trabajo. Para cumplir el 1% de la inclusión en Chile.”

(Focus group 1, Egresado 1, Santiago).

Además, se enfatiza la importancia de la igualdad y la no discriminación en el acceso al empleo.

“Que todos deberíamos tener la misma igualdad de trabajo, más que si tuviéramos discapacidad, si no tuviéramos, si fuéramos como familiar de una persona importante del país, todo deberíamos tener la misma posibilidad de trabajo. No decir, cómo oye este es con discapacidad no hay que meterlo a la empresa, hay que meter a todos igual por diferencia, todos deberían estar en el mismo sentido.”

(Focus group 1, Egresado 5, Santiago).

Finalmente, se percibe un sentido de justicia social que trasciende la discapacidad, abogando por la igualdad para todos los grupos vulnerables o diversos.

“Esto que voy a decir va a ser muy político, igualdad para todos lo que tenemos, ya seamos extranjeros, seamos con discapacidad, seamos cualquier cosa”

(Focus group 1, Egresado 5, Santiago).

■ Diferencias de género en la contratación de personas con discapacidad intelectual

Las percepciones sobre las diferencias de género en la contratación de personas con discapacidad intelectual reflejan una diversidad de puntos de vista, que van desde la identificación de desigualdades sociales hasta la afirmación de la igualdad esencial entre todas las personas.

“Yo creo que sí hay diferencias porque se...yo creo que no sé si para el hombre o la mujer no sé bien, pero hay una diferencia entre como las capacidades del hombre y la mujer. Entonces si una mujer tiene discapacidad, yo creo, que se ve en menos. Yo creo en mi punto (...) Porque el mundo y general es más machista en general.”

(Focus group 1, Egresado 2, Santiago).

Sin embargo, también se plantea que la contratación debería ser equitativa, resaltando la igualdad esencial entre hombres y mujeres con discapacidad, minimizando las diferencias de género en términos de capacidades y derechos.

“Es que más que nada de contratar a una mujer con discapacidad debería ser igual para todos. Porque una persona con discapacidad también puede aportar como una persona normal en la empresa, a un trabajo.”

(Focus group 1, Egresado 5, Santiago).

“Somos todos iguales...Yo pienso que hombre y mujer con situación de... son personas y eh todos tenemos derecho a trabajar o cosas así”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar)

“Profe, aunque posiblemente lo que voy a decir suene algo gracioso, lo siento por ser así, ¡pero no hay diferencias porque las dos personas con discapacidad usamos la misma silla!”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar).

“O sea, porque todos somos personas.”

(Focus group 3, Egresado 2, Concepción).

■ Valoración del trabajo actual

La valoración del trabajo actual entre las personas con discapacidad intelectual refleja una mezcla de satisfacción por los aprendizajes, el ambiente laboral, el apoyo recibido y la importancia de la autonomía económica para mejorar su calidad de vida. En varios testimonios se resalta el valor del trabajo no sólo como fuente de ingresos, sino también como espacio de crecimiento personal y social.

“Yo un trabajo bueno, que me ha aportado en mi formación laboral y que me ha servido. (...) Me gusta todo en verdad, me gusta el ambiente, me gusta el lugar, cómo me tratan mis compañeros. El sueldo me gusta, me gusta mi horario, todo.”
(Focus group 1, Egresado 2, Santiago)

“Eh bien, creo que lo dije anteriormente ha sido una muy buena experiencia que me ha permitido empoderamiento. Si, porque uno se va uno sabe que quiere uno entonces al momento de la dificultad uno le puede afrontar a otro, eso no tenía, pero yo creo a través tal vez de mi personalidad he podido hablar a través con distintas Jefatura y eso también me me ayuda porque ya no me voy quedando callado ante las cosas (...)”
(Focus group 3, Egresado 6, Concepción)

También, los egresados resaltan la necesidad económica que impulsa a buscar empleo:

“Para poder obtener recursos económicos porque... por ejemplo, en el caso de no todas las personas con discapacidad tenemos a los papás vivos, entonces, necesitan trabajar para poder tener recursos económicos para poder mejorar la calidad de vida.”
(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar).

“¿de dónde voy a sacar la comida?, uno tiene que trabajar, aprender a qué si me voy a comprar una lechuga o un pescado, un arroz, un fideo, lo que sea, tener plata y comprar mi alimento”
(Focus group 3, Egresado 3, Viña del Mar).

En cuanto al ambiente laboral, la experiencia puede ser positiva y fortalecedora. Un participante que trabaja en Sodimac detalla un reconocimiento a su desempeño y el acompañamiento que recibe, que incluye la adaptación de espacios para personas con necesidades específicas, el apoyo del jefe y un clima de inclusión creciente.

“(...) aún así, yo tengo muy buena ehm calificación por llámalo así, en la atención al público, la gente, me lo dijo recién mi jefe. He recibido muchas felicitaciones porque es un plus que yo

tengo...Creo que ya está la cultura de la Inclusión. En Sodimac tenemos todos los días miércoles de la una a las dos de la tarde, el espacio de la hora de silenciosa...las cajas son todas preferenciales...Y fue muy simpático porque el jefe que me dice, aprendí a conocerte (...)”

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción).

■ Recomendaciones para empresas que quieran contratar a personas con discapacidad intelectual

Las recomendaciones de los participantes son numerosas resaltando la necesidad de una cultura empresarial que debe transformarse considerando las opiniones de las personas con discapacidad intelectual. En este cambio se releva la paciencia, la empatía, el respeto y la disposición para brindar oportunidades y apoyos personalizados a las personas con discapacidad intelectual, relevando la importancia del empleo con apoyo.



“Yo creo que tengan paciencia, principalmente. Que le puede costar a la persona con discapacidad le puede costar más, pero que lo puede lograr en su tiempo, más en un tiempo más largo, pero lo va a lograr.”

(Focus group 1, Egresado 2, Santiago)



“Ahí lo que podrían hacer que a mí me lo hacían era un cuaderno con todas las tareas durante el día. Pon te tu llegabas en la mañana, y te ponían, no sé limpiar el instrumental que está arriba, limpiar la autoclave, limpiar pabellón, limpiar, no sé po' el hospital, después te decían, ordenar los pedidos que lleguen y así uno tenía sus pautas pa' no pasar de las 8:00 de la mañana hasta las 2:00 de la tarde sin hacer nada.”

(Focus group 1, Egresado 4, Santiago)



“Que le den la oportunidad a la persona de poder trabajar, aunque no haya tenido experiencia laboral.”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar)



“Yo le diría, ¡póngame a prueba! ¡Hazme hacer la tarea que tengo que hacer y ahí decide usted si le sirvo o no le sirvo!, eso

es lo que yo haría.”

(Focus group 2, Egresado 3, Viña del Mar)

“Que busquen empleo con apoyo, el empleo con apoyo que lo implementen en la empresa.”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar)

“Más respeto, más empatía, que se den el tiempo.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

“Que tenga, por ejemplo, hora de almuerzo, colación, eh buenos compañeros que estén dispuestos a ayudarte, que te den adap.....que se adecuen a ti [...]”

(Focus group 2, Egresado 5, Viña del Mar).

También, los egresados recomiendan capacitación para empleadores y trabajadores, para facilitar la inclusión.

“A las empresas, saber cómo quizás, eh enfrentar esa situación quizás...el saber comunicarlo. Cómo que capaciten a la persona como a decir las cosas (...) O por último dar la oportunidad (...) debería haber alguien, algún profesional, quizás, o que sepa bien del área de la discapacidad.”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar).



“(...) creo que sector público privado, tienen que tienen que ir hacia más inclusión, más productividad, eso.”

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción).

“El saber de las... las otras personas, saber que no sólo existe el tema de discapacidad física. (...) Que sepan que no sólo hay discapacidad física o visual, por ejemplo, el síndrome de Down (...) o el TEA que hay otro tipo de discapacidad que no solamente es física, sino que intelectual, leve, es todo un tema la inclusión (...) Que lo hagan pero que a la vez se alimenten de qué es la inclusión y de qué tipo de persona van a contratar (...) Que se preparen, que haya más preparación, no que digan a que éste el lado de la inclusión, vaya para allá. A nosotros nos pasaron unas chapitas y yo le dije no, no me la voy a poner por qué. (...), si incluir no es cari... era como ellos son acá este grupo no po' si todos somos iguales, solamente... todos estamos trabajando ahí mismo, solamente que el tema de la inclusión que lo nombran como tema de inclusión, pero no por eso te tienen que marcar ah que tu tienes esto, que tu tienes esto otro, no, si tú vas a trabajar, vas a hacer tu trabajo (...).”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

Además, se insiste en la importancia de un proceso transparente y respetuoso en la selección.

“Yo he tenido que mandar currículum por Internet, y nunca contestan, por lo menos que digan por qué no quedaste o no, gracias, o ya encontramos a alguien (...) Cuando reciban el currículum de una persona con discapacidad, que lo analicen y que no lo descarten a la primera. Y que el único requisito sea tener la credencial.”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar)

La eliminación de barreras actitudinales es fundamental para evitar prejuicios y lograr una inclusión laboral real que promueva el respeto y la valoración de la diversidad.

“Ay no cómo voy a contratar... como que se pueden enfermar más de lo que están o pueden ser irresponsable como que discriminan a las personas (...) la gente diferente podemos hacer lo que nos pongan a hacer, demostrar que podemos, que

no porque somos, que tenemos problemas o... (...) o dificultades para hacer cosas, demostrar y luchar decir, ¡pucha no porque ande en silla de ruedas voy a hacer una persona floja o no! mostrar que soy una persona responsable.”

(Focus group 2, Egresado 3, Viña del Mar).

Por otro lado, se recomienda claridad en las instrucciones y reconocimiento del espacio de trabajo.



“Instrucciones claras y concretas.”

(Focus group 3, Egresado 1, Concepción)



“Instrucciones claras.”

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción)



“El jefe podría decir que, nosotros tenemos que conocer primero todo el lugar de un, de un trabajo y después empezar a...”

(Focus group 3, Egresado 4, Concepción)

Finalmente, dos egresados opinan que las empresas prefieren pagar la cuota en lugar de contratar.



“Entiendo que ahora hay un 2%, pero muchas empresas optan por pagar la cuota (...)”

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción)



“En ese sentido yo, mi opinión es que como no se están haciendo bien las cosas en el sentido de inclusión laboral... (...) en forma de a nivel nacional, mundial o de Chile por así decirlo porque... ehm como se llama... como la ley dice de que haber de cierta cantidad de trabajadores en una empresa (...) Dos, un porcentaje debe ser con discapacidad, persona con discapacidad se debe contratar y las empresas no son así, hay varias empresas que no tienen (...) Y como que no se atreven yo creo...(…) A como enfrentar esa situación yo creo que prefieren pagar la multa a que hacer ese...a dar como esa oportunidad por así decirlo.”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar)

■ Recomendaciones a personas con discapacidad intelectual que quieran trabajar

Las recomendaciones de los mismos egresados y egresadas a otras personas con discapacidad intelectual que buscan insertarse en el mundo laboral se basan en la importancia de la comunicación directa con empleadores y la búsqueda de apoyo especializado para facilitar la inclusión. Se destaca que los portales tradicionales de búsqueda de empleo no siempre son efectivos para esta población, por lo que se sugiere recurrir a fundaciones o instituciones que apoyen específicamente en la búsqueda y acompañamiento laboral. También se enfatiza la necesidad de demostrar responsabilidad y capacidad, enfrentando con valentía las dificultades y manteniendo una actitud de superación.

“ Yo creo que más que nada es ir a hablar con como con los gerentes o con el dueño de cada empresa. Porque ahí uno tiene como la chance de entrar y cosas así porque de repente te llaman el dueño de la empresa y te dice, ya te voy a tener a prueba te dice por tres semanas para saber cómo es tu desempeño dentro de una empresa.”

(Focus group 1, Egresado 2, Santiago)

“Yo quise trabajar, yo busqué esta fundación, fue mi objetivo de quedarme en una empresa.”

(Focus group 1, Egresado 1, Santiago).

También, los egresados recomiendan evitar los portales tradicionales y utilizar fundaciones que acompañen la búsqueda.

“Bueno aparte de que no es fácil, pero no es a través de los portales tradicionales, tienen que ser alguien que te ayude con una fundación o algo porque si lo hacía, si uno lo hace a través de los portales uno nunca va a encontrar nada (...) Que busquen por Fundaciones que se especialicen en la inclusión, que usen las Fundaciones y que se sigan capacitando...”

(Focus group 2, Egresado 1, Viña del Mar).

“Escuchaba cuando buscan trabajo buscan por buscador, creo que eso no es una buena herramienta porque hay varias

Fundaciones (...). Entonces creo que hay que canalizar por las Fundaciones, o la Omil (...) (

(Focus group 3, Egresado 6, Concepción).

También se valora la importancia de demostrar compromiso y romper estereotipos.

“*La gente diferente podemos hacer lo que nos pongan a hacer, demostrar que podemos, que no porque somos, que tenemos problemas o... (...) o dificultades para hacer cosas, demostrar y luchar decir, ¡pucha no porque ande en silla de ruedas voy a hacer una persona floja o no! mostrar que soy una persona responsable.*”

(Focus group 2, Egresado 3, Viña del Mar)

Además, se destaca la importancia de enfrentar con confianza las situaciones difíciles y mantener una comunicación abierta con los jefes.

“*Y que, si tienen alguna situación, como la que le pasó al XXX, que no tengan miedo de enfrentar la situación y hablar con su jefe*”

(Focus group 2, Egresado 2, Viña del Mar)

“*Que si nada, si te explican una tarea no lo entiendes, no que no te rindas fácilmente, que tú puedas superarte con esa tarea.*”

(Focus group 1, Egresado 1, Santiago)

Se aconseja comenzar con jornadas laborales parciales para adaptarse al ritmo y fomentar la continuidad, alentando también a las familias a apoyar el proceso.

“*Ya, pues entonces sería tu primera experiencia laboral y si lo haces todo de un viaje toda la semana, te cansas más. Mientras que son dos días a la semana, tres días a la semana ya va aprendiendo de a poco el ritmo de trabajo(...) Que se arriesguen (...)O que por lo menos lo intenten, vean hasta, hasta dónde pueden avanzar, hasta dónde pueden llegar porque no todos pueden llegar hasta el mismo punto, sino que cada uno vea hasta dónde puede llegar, pero que se arriesguen, o sea, que crucen el río como se dice que pasen más allá y que los papás*

también se arriesguen.”

(Focus group 3, Egresado 7, Concepción).

Finalmente, aparecen algunas recomendaciones claves a las familias de las personas con discapacidad, siendo relevante el apoyo y la confianza en el hijo o hija que desea trabajar.



“Y los familiares igual transmitirle confianza, seguridad, empatía, todo eso porque mi padre, por ejemplo, en mi caso son muy empáticos, pero igual me transmiten miedo, inseguridad, en cambio los familiares eh lo ven desde afuera, en cambio mi padre me ve como un caso especial a mí, pero en los familiares no, me ven como una persona normal.”

(Focus group 3, Egresado 2, Concepción).



“Sí, debiesen confiar en su hijo. (...) Y darle espacio (...) Digan, ya, si mi hijo me lo va a hacer el trámite ya, yo sé que mi hijo le va a ir bien y todo.”

(Focus group 3, Egresado 1, Concepción).

6. Discusión: estado de la inclusión laboral

En cuanto a la formación, existe un acuerdo entre todos/as los/as participantes respecto a que la formación para el empleo es un elemento clave para la inclusión laboral, aunque el énfasis cambia según el grupo. Para los/as empleadores/as, lo más importante es que esta sea concreta y práctica, vinculada de manera directa a las tareas que la persona realizará en el puesto de trabajo. En esta línea, señalan que cuando los programas son demasiado generales, pierden efectividad.

Los/as informantes clave, por su parte, aunque relevan la importancia de la formación, insisten en que esta es aún insuficiente, fragmentada y poco articulada con el mercado laboral, sin responder adecuadamente a sus demandas. Al mismo tiempo, plantean que no basta con preparar para tareas puntuales, sino que se debe avanzar hacia trayectorias formativas integrales -desde la primera infancia hasta la adultez- que generen movilidad y autonomía. Este punto se relaciona con lo planteado en el marco teórico conceptual, donde se indica que el empleo favorece la autodeterminación, el bienestar emocional y el desarrollo social (Mayorga, 2017; Parker et al., 2020), pero que aún persisten barreras formativas que dificultan la inclusión (Martínez, 2022; Verdugo et al., 2009).

En el caso de los/as estudiantes con discapacidad intelectual, la formación universitaria en el Diploma en Habilidades Laborales aparece como un espacio profundamente valorado, no sólo por lo que entrega en términos de aprendizajes, sino porque la significan como

una instancia reparadora frente a experiencias previas de exclusión escolar. Lo anterior, se condice con los resultados de estudios previos referidos a este Diploma (Iriarte y Contesse, 2023 en OEI, 2023; Iriarte y von Furstenberg, 2024 en Varas y Herrera, 2024; Parker et al., 2017).

Según señalan los/as estudiantes, el espacio universitario se vive como un lugar de pertenencia y de validación, que les otorga confianza para proyectarse, constatándose que la participación en entornos regulares de formación para el empleo potencia la autonomía de las personas con discapacidad intelectual, aspecto esencial para una posterior inclusión laboral (Rubio, 2016). Al mismo tiempo y en consecuencia con los planteamientos teóricos, la existencia de programas de formación adaptados para el desarrollo de competencias laborales en personas con discapacidad potencia sus posibilidades de inclusión en el mercado de trabajo (Gálvez et al., 2009; Valero et al., 2022).

Por su parte, los/as egresados/as del Diploma reconocen también la relevancia del proceso formativo en la Universidad, considerándolo un trampolín para incorporarse al mundo laboral, pero relatan con fuerza la sensación de vacío una vez que esta formación finaliza. En este sentido, ponen énfasis en que la transición al mercado laboral no siempre cuenta con acompañamientos y apoyos, así como también en que en el espacio laboral persisten barreras estructurales, actitudinales e institucionales. Lo anterior, resalta la importancia de la existencia de políticas de articulación y continuidad entre formación y empleo.

En cuanto a la certificación de competencias laborales, para los/as empleadores/as, esta es un elemento complementario, que puede respaldar un perfil, pero que no necesariamente sustituye la experiencia práctica ni a la confianza generada en el trabajo cotidiano.

Los/as expertos/as coinciden en que la certificación de competencias es fundamental para garantizar que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder en igualdad de condiciones a oportunidades laborales, ya que otorga un reconocimiento formal a sus habilidades y conocimientos. No obstante, advierten que en la práctica estos procesos suelen ser costosos, complejos y poco accesibles, lo que reproduce condiciones de desigualdad estructural y

limita el alcance de sus beneficios. En este contexto, resulta relevante destacar que la ley n°20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chilevalora), establece un marco que incorpora a todas las personas trabajadoras en un mismo proceso, sin generar mecanismos paralelos o diferenciados.

Entre los/as estudiantes y egresados/as con discapacidad intelectual se observa coincidencia, en tanto la certificación aparece como un proceso difuso y poco reconocido en el proceso de inclusión laboral, apareciendo experiencias aisladas de certificación posterior a la formación universitaria con miras a contar con mayores oportunidades laborales, lo cual no se garantiza. En este sentido, estudiantes y egresados/as parecen desconocer su forma de funcionamiento y su importancia, valorando más los aprendizajes demostrados en la experiencia, como la validación de tutores/as o jefaturas que confían en sus capacidades.

En definitiva, existe una divergencia en la valoración de los procesos de certificación de competencias laborales por parte de los diferentes grupos de participantes. Los/as expertos le otorgan un valor importante, recalcando la importancia de que estos procesos se vuelvan accesibles para las personas con discapacidad, mientras los/as empleadores le restan cierta importancia y los/as estudiantes y egresados/as muestran desconocimiento. Esto evidencia que, aunque la certificación tiene potencial como una herramienta de inclusión, todavía no es percibida por todos los actores como un recurso fundamental para el acceso y la participación en el mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En referencia a los procesos de selección, los/as empleadores/as mencionan la necesidad de establecer procesos flexibles y adaptados, pero al mismo tiempo reconocen que no cuentan con protocolos claros, lo que puede dar lugar a discrecionalidad.

Para los/as expertos/as, este punto es especialmente crítico porque los procesos de selección constituyen la primera barrera de entrada al mundo laboral. En este sentido, si no se diseñan con criterios inclusivos, terminan excluyendo sistemáticamente a las personas con discapacidad intelectual, incluso antes de que puedan demostrar sus capacidades en el puesto de trabajo. Así, la aplicación de entrevistas rígidas, pruebas estandarizadas o exigencias formales (como años de experiencia o certificaciones poco accesibles) genera una



Esto evidencia que, aunque la certificación tiene potencial como una herramienta de inclusión, todavía no es percibida por todos los actores como un recurso fundamental para el acceso y la participación en el mundo laboral

desigualdad estructural, en tanto se mide a todas las personas de igual manera, desconociendo las trayectorias formativas y los ajustes razonables que requieren las personas con discapacidad intelectual.

Ante esto, los/as expertos/as sostienen que es indispensable implementar ajustes sistemáticos que vayan más allá de la buena voluntad de un/a entrevistador/a en particular. Proponen, por ejemplo, diseñar entrevistas con apoyos visuales, preguntas adaptadas o formatos prácticos que permitan evidenciar competencias reales; flexibilizar pruebas escritas o psicométricas que muchas veces no guardan relación con el desempeño futuro en el puesto; y valorar la experiencia de vida, la formación no formal o el aprendizaje en programas de inclusión como credenciales válidas.

Asimismo, subrayan la necesidad de acompañar y formar a los equipos de reclutamiento. Esto implica capacitarlos en sesgos inconscientes, en estrategias de comunicación accesibles y en el reconocimiento de ajustes razonables. También se menciona la creación de figuras mediadoras -como gestores/as de inclusión o preparadores/as laborales- que puedan actuar como puente entre la empresa y la persona postulante, garantizando que el proceso sea justo y que se prioricen las competencias efectivas por sobre los prejuicios.

En una misma línea, en las narrativas de los/as estudiantes con discapacidad intelectual surge con fuerza la demanda de entrevistas adaptadas, con explicaciones claras, apoyos visuales y tutores/as en el proceso.

Los/as egresados/as, por su parte, relatan experiencias de discriminación explícita en procesos de selección, donde en algunos casos la sola mención de la discapacidad resultó en exclusión. Así, aluden a un encadenamiento de filtros que comienza, en muchos casos, por la exigencia de la credencial de discapacidad como requisito de acceso. Esta exigencia opera como un mecanismo de exclusión para quienes aún no la obtienen o están en trámite, aun cuando cuentan con competencias pertinentes para el cargo. Además, los procesos de selección son percibidos como poco transparentes y, en ocasiones, abiertamente discriminatorios al momento de declarar la condición de discapacidad, lo que desalienta la postulación y debilita la confianza en los mecanismos formales.

Por otro lado, los/as egresados/as manifiestan un fuerte temor a postular a trabajos por internet, ya que perciben los trámites y plataformas digitales como poco amigables y difíciles de usar. A ello se suma el miedo a ser víctimas de fraudes o a no recibir respuesta tras enviar sus postulaciones, lo que refuerza la desconfianza en estos procesos. Por esta razón, señalan la necesidad de contar con guías claras, paso a paso, o con la intermediación de personas o instituciones que les brinden apoyo y seguridad en el uso de estas herramientas digitales.

En general, respecto a las barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, se observa un diagnóstico convergente referido a que la inclusión laboral se ve dificultada seriamente por un entorno que mantiene prejuicios sobre la productividad y autonomía de las personas con discapacidad intelectual y que, además, otorga baja prioridad institucional y social al tema. Estos relatos coinciden con lo planteado en la literatura sobre la persistencia de estigmas y exclusiones normalizadas (Alomar y Cabré, 2005; Parker et al., 2020; Valero et al., 2022).

Al respecto, los/as informantes clave se refieren a estas prácticas como la infantilización o la “inclusión cosmética”, mientras que las y los empleadores asocian los sesgos y prejuicios con temores prácticos derivados del desconocimiento y de la ausencia de herramientas para gestionar la diversidad. Dicha cultura poco inclusiva es vinculada por los/as estudiantes con discapacidad intelectual con sus temores frente a la posible existencia de un trato poco empático al momento de ingresar al mismo laboral. Esto último es finalmente constatado por los/as egresados/as quienes se refieren en diversos casos a procesos de selección y experiencias de trabajo marcadas por discriminaciones y malos tratos.

Existe, además, un amplio acuerdo respecto de que la inclusión requiere apoyos sostenidos y que no puede depender de voluntades individuales. Por un lado, los/as informantes clave subrayan la necesidad de contar con políticas institucionales estables y con una voluntad organizacional que no oscile con los cambios de jefatura; asimismo, los/as empleadores demandan un rol estatal más activo (incentivos, subsidios y acompañamiento) y mejores puentes con instituciones educativas, junto con la visibilización de experiencias exitosas que orienten la práctica. A la vez, los/as estudiantes con

discapacidad intelectual enfatizan en la importancia de que existan apoyos concretos para la incorporación laboral, como apoyos visuales e instrucciones accesibles pero que también deben ser múltiples, personalizados y sostenidos en el tiempo, considerando las características individuales de cada persona y el contexto laboral específico, mientras que los/as egresados/as dan cuenta en el plano laboral de la ausencia de ajustes razonables y del escaso seguimiento posterior a la contratación, poniendo énfasis en la importancia de contar con un gestor de inclusión laboral.

En cuanto a la figura del gestor/a de inclusión, en el testimonio de los/as participantes se reconoce de manera transversal la relevancia de este/a, entendiéndolo como una figura clave en el acompañamiento y permanencia de las personas con discapacidad en el empleo. Se valora que su incorporación ha favorecido una mayor apertura empresarial y que su institucionalización constituye un avance hacia la transformación cultural, al instalar compromisos que trascienden el mero cumplimiento normativo y pasan a formar parte de la cultura organizacional. Asimismo, el rol del gestor se asocia con la generación de confianza, la concientización de los equipos y la construcción de entornos inclusivos, lo que redundaría en beneficios tanto para los/as trabajadores/as como para las empresas. No obstante, según constata la Fundación ConTrabajo (2023), la formación de estos profesionales se concentra en zonas urbanas, lo que genera importantes brechas en territorios más aislados.

Junto con lo anterior, los/as informantes clave identifican un conjunto de barreras estructurales que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. En este sentido, señalan que la contratación suele depender de la sensibilización individual de directivos o sostenedores, lo que genera falta de continuidad e institucionalidad. A ello se suman prejuicios empresariales sobre la productividad y autonomía de estas personas, así como la existencia de una baja prioridad política y social, limitando el acceso a recursos suficientes. También mencionan que la formación para el trabajo es insuficiente y desajustada al mercado laboral, producto de una educación segregada y talleres poco regulados. Además, se refieren a las brechas socioeconómicas que limitan el acceso a certificaciones y oportunidades, reproduciendo desigualdades que afectan tanto el ingreso como la permanencia laboral.



los/as egresados/as dan cuenta en el plano laboral de la ausencia de ajustes razonables y del escaso seguimiento posterior a la contratación, poniendo énfasis en la importancia de contar con un gestor de inclusión laboral.

Por su parte, los/as empleadores destacan tensiones con la lógica de productividad -en especial en pequeñas y medianas empresas- y solicitan condiciones para que la inclusión considere los costos y capacidades, además de fortalecer la articulación entre el mundo formativo y las empresas.

Los/as estudiantes, en cambio, perciben diversas barreras que dificultan su inclusión laboral, vinculadas tanto a lo personal como al entorno. Entre ellas destacan los temores emocionales frente a equivocarse, no cumplir con las expectativas o ser despedidos/as, así como la ansiedad ante el desconocimiento del trabajo “real”. Reconocen también la necesidad de seguir consolidando habilidades de autonomía, manejo del dinero, organización del tiempo y regulación emocional. Además, muestran cierto desconocimiento respecto del marco legal referido a la inclusión laboral.

Por su parte, los/as egresados/as señalan que las principales barreras para la inclusión laboral se relacionan con el maltrato y la falta de respeto de jefaturas o pares, junto con la ausencia de ajustes razonables y tutores laborales, lo que afecta su desempeño y confianza. A ello se suma la precariedad de contratos cortos y promesas incumplidas, que dificultan construir trayectorias estables. También perciben una escasa valorización de sus competencias, pues sus aprendizajes suelen invisibilizarse y la contratación se orienta más a cumplir cuotas que a reconocer su productividad con apoyos. Estas condiciones generan efectos emocionales como ansiedad y baja autoestima, mientras que la falta de acompañamiento sostenido por parte de instituciones y familias limita su permanencia en el empleo.

Al respecto, es importante poner énfasis en que los ajustes razonables son medidas necesarias para que las personas con discapacidad intelectual puedan desempeñarse en condiciones de equidad en el ámbito laboral (Parker et al., 2020). De hecho, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece su obligatoriedad, señalando que deben ser modificaciones adecuadas que garanticen el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones, siempre que no impliquen una carga desproporcionada (ONU, 2006). Estos ajustes incluyen adaptaciones en espacios, herramientas, organización de tareas

y tiempos de ejecución, con el fin de eliminar barreras físicas y comunicacionales y asegurar la inclusión plena (Martínez, 2022). Así, se promueve la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad de la inclusión laboral (Fernández, 2017; Madrid, 2021).

Respecto al rol de las familias en los procesos de inclusión laboral, este presenta matices. Para las personas informantes clave, la familia puede operar como un facilitador o como un obstáculo, debido a la sobreprotección; para empleadores/as y egresados/as, la presencia de apoyos familiares e institucionales suele abrir puertas y sostener trayectorias en la mayoría de los testimonios, aunque su intermitencia reduce la permanencia y la progresión laboral.

Al respecto, es importante considerar los planteamientos teóricos en la materia, comprendiendo que en muchos casos las familias cumplen un rol ambivalente en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, ya que, aunque buscan protegerlas frente a riesgos y discriminación, esta actitud puede limitar las oportunidades de empleo y reforzar la dependencia. El temor al fracaso o a abusos laborales puede conllevar una restricción en el apoyo a la búsqueda activa y a la autonomía, obstaculizando su desarrollo y la construcción de trayectorias laborales (Furstenberg et al., 2012; Parker et al., 2020; Peña & Santana-Vega, 2020; Valero et al., 2022).

En referencia a los apoyos para la inclusión laboral, existe un acuerdo general entre los diferentes grupos de participantes, señalando que sin apoyos la inclusión laboral difícilmente se sostiene. Sin embargo, se evidencian algunos aspectos diferenciados.

Los/as empleadores/as suelen mencionar los apoyos en términos de ajustes cotidianos e informales, mientras que para los/as expertos/as deben ser parte de una estrategia institucional sostenida en el tiempo. Los/as estudiantes, por su parte, destacan al tutor laboral como un “segundo profesor/a” y los/as egresados/as enfatizan que su ausencia puede derivar en maltrato y en la renuncia al empleo.

También, es importante mencionar que -tanto para estudiantes como para egresados/as- la figura de la familia, la Universidad y las Fundaciones dedicadas a brindar apoyo a la inclusión laboral se mencionan como los primeros facilitadores.

En cuanto a los beneficios de la inclusión laboral, todos/as los/as actores/as coinciden en reconocer que el empleo tiene un valor positivo, aunque con matices. Para los/as empleadores/as, los beneficios se observan en el clima laboral y la imagen socialmente responsable de su organización; para los/as expertos/as, el empleo es un derecho fundamental y una herramienta de ciudadanía activa, para los/as estudiantes, significa independencia y autoestima, y para los/as egresados/as, autonomía económica, aunque con experiencias de desgaste y discriminación.

Respecto a este tema, la literatura sobre inclusión laboral destaca beneficios tanto para las personas con discapacidad como para las empresas, entre los que se encuentran el desarrollo personal, el fortalecimiento de la autonomía, la reducción de la dependencia de los cuidadores y la contribución al desarrollo social y económico (Calvopiña & Ayala, 2024; Madrid, 2021; Peña & Santana-Vega, 2020).

Finalmente, en cuanto a las diferencias de género, se evidencian opiniones divergentes. La mayoría de los/as empleadores/as sostiene que no es necesario diseñar políticas diferenciadas, defendiendo una noción de igualdad formal. Sin embargo, los/as expertos/as identifican brechas persistentes y proponen un enfoque interseccional. Los/as estudiantes reproducen estereotipos tradicionales pese a reivindicar igualdad, mientras que los/as egresados/as reconocen explícitamente el peso del machismo como una barrera. Estos hallazgos se relacionan con la literatura sobre discriminación interseccional hacia mujeres con discapacidad, que destaca la infantilización, precariedad y ausencia de apoyos como factores de exclusión (Fernández & Rubio-Romero, 2022; ENDIDE, 2022; Hafsteinsdóttir & Hardonk, 2023).



Los/as estudiantes reproducen estereotipos tradicionales pese a reivindicar igualdad, mientras que los/as egresados/as reconocen explícitamente el peso del machismo como una barrera.

7. Conclusiones: orientaciones, hoja de ruta y palabras al cierre

7.1 Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

■ Orientaciones para los procesos formativos

La trayectoria educativa debe concebirse como un continuo que prepare a las y los estudiantes con discapacidad intelectual desde la etapa escolar para una vida adulta autónoma y participativa, asegurando el trabajo colaborativo con las familias como primera red de apoyo para una inclusión laboral exitosa.

Lo anterior, implica fortalecer los procesos de transición desde la enseñanza básica hasta la media y la posterior inserción en espacios formativos laborales conducentes al empleo. Para ello es necesario, por ejemplo, ampliar el alcance del Decreto 83, de manera que contemple la enseñanza media y los talleres laborales, garantizando apoyos diferenciados y pertinentes.

En Chile, la formación laboral de personas con discapacidad intelectual se desarrolla en espacios muy diversos, como talleres laborales de escuelas especiales, fundaciones que imparten capacitación en oficios y programas universitarios de formación sociolaboral. Esta diversidad refleja un esfuerzo por ampliar las oportunidades de inclusión, pero también conlleva una fuerte heterogeneidad de enfoques, metodologías y criterios, lo que dificulta evaluar la calidad de los procesos formativos y el reconocimiento

de las competencias adquiridas. En muchos casos, la efectividad de los programas depende de los recursos y del enfoque de cada institución, generando brechas que impactan en la preparación para el empleo y en las posibilidades de inserción laboral efectiva.

Frente a ello, se vuelve prioritario avanzar hacia la definición de criterios y estándares comunes que orienten la formación laboral y aseguren trayectorias coherentes y continuas. Contar con un marco articulado permitiría mejorar la calidad de la oferta, fortalecer la certificación de competencias y facilitar la conexión entre la etapa escolar, la formación técnica y la inserción laboral. De este modo, se podrían reducir las desigualdades entre territorios e instituciones, desplegando procesos formativos más equitativos y sostenibles.

Al mismo tiempo, es fundamental que la formación se vincule de manera directa con las demandas reales del mercado laboral. Para ello, resulta clave impulsar alianzas con empresas que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías orientadas a fortalecer la empleabilidad. Asimismo, se deben promover estudios con una perspectiva inclusiva que identifiquen las áreas y necesidades del mercado en las que las personas con discapacidad intelectual puedan aportar significativamente, asegurando así una correspondencia efectiva entre formación y empleo.

Finalmente, se debe promover que las instituciones de educación superior incorporen, de manera transversal, contenidos sobre inclusión, accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables en sus mallas curriculares. Al mismo tiempo, se requiere capacitar a sus equipos directivos y docentes en estas materias, de manera de avanzar hacia un sistema de formación superior verdaderamente inclusivo y que, a la vez, permita el egreso de profesionales capacitados/as para una práctica profesional inclusiva

■ Orientaciones para la certificación de competencias laborales

Parece fundamental comunicar el valor que tiene la certificación de competencias laborales para personas con discapacidad intelectual, tanto para el reconocimiento de sus capacidades como para mejorar sus oportunidades de empleo formal. Para ello, los espacios formativos deben recibir capacitaciones que les permitan conocer y ejecutar procesos de certificación de competencias para los/as estudiantes que forman.

En una misma línea, es indispensable establecer mecanismos de financiamiento y acompañamiento dirigidos específicamente a personas con discapacidad intelectual y a sus procesos de certificación de competencias laborales. Estos deben cubrir los costos y asegurar la continuidad, evitando que recaigan exclusivamente en las familias o en las propias personas interesadas, y contribuyendo a mitigar las brechas de acceso derivadas de desigualdades estructurales. Una vez generados, dichos mecanismos deben ser difundidos ampliamente en los espacios de formación laboral, de modo que sean conocidos y efectivamente utilizados.

Finalmente, se deben promover evaluaciones e investigaciones periódicas sobre la certificación de competencias laborales en este grupo, con el fin de identificar barreras, buenas prácticas y mejoras necesarias que permitan consolidar un sistema de certificación más inclusivo y efectivo.

■ Orientaciones para los procesos de selección laboral

Se debe promover que los procesos de selección se ajusten al principio de diseño universal, eliminando barreras que dificultan el acceso al empleo.

Lo anterior, implica generar estándares flexibles que incorporen medidas como el uso de lenguaje sencillo, apoyos visuales y entrevistas adaptadas, según los requerimientos de cada postulante.

Es igualmente relevante capacitar a las personas encargadas de reclutar y seleccionar personal en la generación de ajustes razonables, en tanto esto contribuye a que las entrevistas y

evaluaciones no se conviertan en filtros excluyentes, sino en oportunidades para valorar el potencial de los/as postulantes.

Además, se recomienda flexibilizar exigencias formales como los años de experiencia, la tenencia de títulos oficiales o la presentación inmediata de la credencial de discapacidad. En este sentido, parece pertinente que estas condiciones sean acompañadas y resueltas en el proceso, evitando que se transformen en una barrera inicial de acceso.

También, resulta necesario establecer mecanismos de comunicación efectivos entre las empresas que demandan trabajadores/as y los espacios de formación laboral de personas con discapacidad intelectual, favoreciendo así los procesos de reclutamiento. En este sentido, el rol de las oficinas municipales de intermediación laboral adquiere especial relevancia.

Al mismo tiempo, es fundamental formar a las personas con discapacidad intelectual en el uso de buscadores de empleo digitales, contribuyendo a mitigar los temores y barreras que aún persisten en relación con estas herramientas.

■ Orientaciones para la incorporación al empleo

La incorporación efectiva al trabajo requiere cambios culturales y estructurales en las empresas. En esta línea, se recomienda fortalecer campañas de concientización y espacios de formación dirigidos a generar culturas inclusivas bajo un enfoque de derechos humanos.

Es particularmente necesario fortalecer la difusión de información, tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad en general, orientada a derribar los estigmas y prejuicios que aún persisten en torno a las personas con discapacidad intelectual. Persisten prácticas como la infantilización, la subestimación de sus capacidades o la desinformación sobre sus derechos, que limitan sus oportunidades de inclusión laboral. En este sentido, promover campañas y espacios de concientización que visibilicen el valor de sus aportes no solo contribuye a instalar el buen trato y el respeto en los entornos de trabajo, sino que también favorece el reconocimiento de sus competencias y potencial productivo. Difundir información accesible y basada en evidencia es, por tanto, una estrategia clave para

transformar las percepciones sociales y laborales, avanzar hacia entornos más inclusivos y garantizar condiciones de igualdad en el ejercicio de sus derechos.

De igual manera, la inclusión requiere del trabajo colaborativo al interior de las empresas, evitando que dependa exclusivamente de una persona o de figuras aisladas, generando una responsabilidad compartida entre equipos y directivos/as, donde cada integrante asuma un rol activo en la construcción de entornos laborales inclusivos y sostenibles en el tiempo.

Asimismo, la formación en competencias inclusivas debe ser transversal y estar dirigida tanto a trabajadores/as como a directivos/as, de modo que no quede restringida únicamente a la figura del gestor/a de inclusión. Para ello, cobra suma relevancia el fortalecimiento de los espacios de capacitación, charlas de concientización y material pedagógico sobre inclusión laboral, tributando al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva.

Al mismo tiempo, es importante continuar promoviendo la implementación de apoyos concretos al interior de las empresas, considerando: gestores de inclusión, procesos de inducción claros, uso de apoyos visuales, empleo de un lenguaje sencillo y respeto por los tiempos de aprendizaje. Además, en relación con la puesta en práctica de estos apoyos, resulta fundamental que las medidas sean conocidas, comprendidas y aplicadas por todos/as los/as colaboradores dentro de las empresas, garantizando así una inclusión efectiva y sostenible.

Es fundamental, también, habilitar espacios de diálogo y participación donde las personas con discapacidad intelectual puedan expresar sus experiencias y expectativas, retroalimentando así los procesos de inclusión. Uno de los espacios propicios para aquello puede ser las evaluaciones de desempeño, estableciéndose un diálogo bidireccional entre quien emplea y los/as trabajadores/as con discapacidad.

Finalmente, es indispensable promover estudios participativos con enfoque interseccional que permitan conocer en profundidad los avances y desafíos en esta materia.

■ Orientaciones para el abordaje de las desigualdades de género

Las mujeres con discapacidad intelectual enfrentan múltiples formas de discriminación que, aunque a menudo no son plenamente reconocidas, se constatan de manera clara en los datos disponibles, en tanto su participación laboral es significativamente menor y se encuentran más expuestas a situaciones de violencia en el empleo. En este sentido, resulta fundamental elaborar orientaciones que muestren estas brechas invisibilizadas y promuevan la inclusión laboral de mujeres en condiciones de equidad, asegurando que sus derechos sean plenamente respetados y garantizados.

Al mismo tiempo, la formación laboral debe abrir oportunidades en sectores donde se evidencian mayores brechas de género, evitando su concentración en áreas tradicionalmente feminizadas y de menor remuneración.

Además, se requiere impulsar campañas de concientización dirigidas a familias, comunidades y empleadores/as que promuevan la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual. Estas iniciativas deben orientarse a combatir los estereotipos y la sobreprotección, así como a mitigar los temores que muchas familias experimentan frente a la posibilidad de que sus hijas trabajen, reforzando en cambio la confianza en sus capacidades y el valor de su autonomía. Al mismo tiempo, es indispensable que los espacios laborales incorporen medidas específicas para prevenir y abordar las violencias de género a las que estas mujeres pueden estar expuestas, garantizando entornos de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.

En línea con lo anterior, es fundamental capacitar a trabajadores/as y empleadores/as en perspectiva de género e interseccionalidad, para prevenir situaciones de violencia o discriminación específicas. Estos procesos deben estar acompañados de protocolos de actuación que consideren la protección y el respeto pleno de los derechos de las trabajadoras con discapacidad intelectual.

Además, se sugiere evaluar el establecimiento de una cuota de género en la contratación de personas con discapacidad, como medida de acción afirmativa para reducir la brecha actual.

Paralelamente, se deben promover más estudios y evaluaciones

con participación directa de mujeres con discapacidad intelectual, de modo que sus puntos de vista sean reconocidos y considerados en la elaboración de políticas inclusivas. Estas investigaciones deben incorporar una perspectiva interseccional que permita identificar cómo se entrecruzan las desigualdades de género, discapacidad y otros factores sociales, garantizando que las políticas respondan efectivamente a sus necesidades específicas y contribuyan a reducir las brechas existentes.

7.2 Hoja de ruta para favorecer los procesos de inclusión en Chile

Etapa Escolar: transición a la formación para el trabajo

- Revisar la implementación del decreto 83 para proyectar su cobertura a enseñanza media y talleres laborales.
- Articular trayectorias formativas continuas, desde enseñanza básica hasta enseñanza media, preparando para la vida adulta y el empleo.
- Concientizar a las personas con discapacidad intelectual, sus familias y a la comunidad en general respecto de los derechos de las PcDi, específicamente respecto al derecho al trabajo.
- Concientizar a familias y comunidades educativas para reducir la sobreprotección y favorecer la autonomía y el tránsito a la vida adulta, incluyendo un enfoque de género que evite reproducir estereotipos sobre niñas y mujeres con discapacidad intelectual.
- Incorporar en las escuelas experiencias tempranas de prácticas y aprendizajes vinculados a oficios, con especial atención a rubros donde existen brechas de género.
- Promover y facilitar el tránsito desde la escuela hacia la formación para el empleo, realizando un trabajo articulado entre espacios formativos.



Formación para el trabajo y certificación de competencias laborales

- Unificar criterios en los programas de formación laboral, actualmente fragmentados, para asegurar trayectorias coherentes y reconocidas.
- Ampliar la oferta de formación laboral en el espacio universitario para PcDi, con foco en la promoción de habilidades sociolaborales y en el aprendizaje de competencias laborales específicas en consonancia con las demandas del mercado laboral.
- Vincular los espacios formativos con los laborales, a través de convenios de colaboración, considerando también la apertura de espacios en sectores donde las mujeres con discapacidad intelectual suelen estar subrepresentadas.
- Instalar procesos accesibles de certificación de competencias laborales para personas con discapacidad intelectual, contando con financiamiento y acompañamiento estatal.
- Difundir ampliamente los mecanismos de certificación y realizar evaluaciones periódicas con enfoque interseccional para identificar desigualdades específicas.
- Continuar con la concientización de las propias personas con discapacidad intelectual, sus familias, las empresas y la comunidad en general respecto a la importancia de la inclusión laboral.
- Promover la coordinación entre familias, escuelas, Oficinas de Intermediación Laboral, fundaciones, universidades y empresas para apoyar la transición hacia empleos inclusivos, desarrollando un trabajo sistémico para favorecerla.

Transición al empleo: búsqueda y selección de personal

- Establecer mecanismos de comunicación fluidos entre empresas y espacios formativos, fortaleciendo el rol de las Oficinas Municipales de Información Laboral.
- Formar a las personas con discapacidad intelectual en el uso de buscadores digitales de empleo, reduciendo temores y brechas tecnológicas.
- Ajustar procesos de selección bajo el principio de diseño universal, considerando entrevistas con apoyos visuales, pruebas prácticas, lenguaje sencillo y acompañamiento en la postulación.
- Capacitar a reclutadores/as y equipos de RR.HH. en ajustes razonables, trato inclusivo y prevención de sesgos de género desde una perspectiva interseccional.
- Flexibilizar requisitos formales (años de experiencia, títulos, certificado de discapacidad) cuando no sean indispensables, evitando que refuercen brechas estructurales de acceso al empleo, particularmente en el ámbito público.

Incorporación al empleo y sostenibilidad de la contratación

- Incluir contenidos sobre inclusión, accesibilidad y diseño universal en la formación inicial universitaria permitiendo que los equipos de trabajo cuenten con herramientas y actitudes que favorezcan entornos de trabajo inclusivos.
- Fortalecer la figura de los/as gestores/as de inclusión en el acompañamiento a las PcDi, favoreciendo su incorporación y permanencia en el empleo.

- Promover culturas inclusivas mediante campañas de concientización, protocolos anti-discriminación y formación transversal de equipos y directivos con perspectiva interseccional.
- Difundir información que combata estigmas e infantilización, reconociendo los aportes de las personas con discapacidad intelectual.
- Implementar apoyos concretos -instrucciones claras, apoyos visuales, lenguaje sencillo, respeto a tiempos de aprendizaje, acompañamiento emocional, etc.- ajustados a las necesidades individuales.
- Crear espacios de diálogo donde las personas con discapacidad intelectual compartan experiencias y necesidades para retroalimentar políticas e iniciativas inclusivas.
- Implementar programas de empleo con apoyo.
- Incorporar la perspectiva interseccional, desarrollando medidas específicas para mujeres con discapacidad intelectual, considerando la prevención y el abordaje de violencias de género, la eliminación de prejuicios y estereotipos, cuotas de género, estudios participativos, entre otros.
- Establecer sistemas de seguimiento y evaluación de la permanencia, progresión y satisfacción laboral desagregados por género y otras variables entrecruzadas que profundizan las desigualdades.
- Generar más investigación respecto a la incorporación y la participación en el empleo en el caso de personas con discapacidad intelectual, contemplando la participación plena de estas personas y una perspectiva interseccional.
- Establecer redes entre empresas, universidades y escuelas para brindar mayores oportunidades laborales para las PcDi, tanto en el sector público como en el privado.
- Fortalecer la difusión de información sobre inclusión laboral, existente en Senadis, en pequeñas y medianas empresas.

7.3 Palabras al cierre

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile ha experimentado avances significativos en los últimos años. De hecho, hoy contamos con marcos normativos, programas y experiencias que han abierto caminos concretos y han permitido demostrar que es posible generar espacios laborales más justos y diversos. Sin embargo, es necesario entender que la inclusión no es una meta alcanzada de manera definitiva, sino un proceso en constante construcción que exige perseverancia, creatividad y compromiso de todos los actores involucrados.

En este proceso, la figura del gestor o gestora de inclusión laboral se ha vuelto esencial. En efecto, su rol de acompañamiento y seguimiento no solo facilita el ingreso al trabajo, sino que también asegura la permanencia, ayudando a las empresas a adaptarse y a los trabajadores a desplegar sus capacidades con mayor seguridad. Asimismo, los ajustes razonables constituyen una herramienta indispensable, pues garantizan que cada persona pueda ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, al reconocer la diversidad de ritmos, talentos y necesidades.

Ahora bien, los cambios normativos y técnicos, aunque necesarios, no son suficientes si no van acompañados de una transformación cultural profunda. Todavía persisten prejuicios que infantilizan a las personas con discapacidad intelectual, cuestionan su productividad y limitan su autonomía. Estas representaciones, muchas veces sustentadas en la desinformación, dificultan el desarrollo de la vida independiente y perpetúan la exclusión. Por lo mismo, avanzar hacia una cultura inclusiva implica derribar estigmas, reconocer la adultez de las personas y valorar sus aportes reales al mundo laboral y a la sociedad.

En definitiva, se ha avanzado, pero aún queda mucho por recorrer. La inclusión laboral debe consolidarse como un derecho, no como un favor o un gesto de buena voluntad, como tampoco debe asumirse superficialmente con el cumplimiento de la ley sin el compromiso de generar los cambios y eliminación de barreras para la igualdad de condiciones y la participación plena. Esto supone un trabajo colaborativo entre las personas en situación de discapacidad, Estado, empresas, instituciones educativas, familias y comunidades,

siempre respondiendo a las necesidades locales y reconociendo la riqueza de la diversidad. Solo así podremos dejar atrás las prácticas asistencialistas y construir un entorno donde cada persona, sin importar su condición, tenga la posibilidad real de desarrollar un proyecto de vida autónomo, digno y pleno.

El presente estudio ha permitido relevar las opiniones y experiencias de las mismas personas en situación de discapacidad intelectual no sólo en sus trayectorias laborales sino educativas y sociales, dando cuenta del valor y lo enriquecedor que es comprender los procesos de inclusión que viven las mismas personas en nuestro país, aportando al cambio cultural que debe comenzar con la emancipación y empoderamiento de ellos y ellas como sujetos de derecho.



Referencias

- Alomar, E. & Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down*, 22, 118-124.
- Aristizabal, K., Rodríguez, O. & Blanquiceth, V. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.0>
- Calvopiña Roca, E. L., & Ayala, J. F. (2024). Inclusión laboral y Social de personas con Síndrome de Down: un Estudio de Caso. *Revista Científica de la UCSA*, 11 (1), 54-64.
- Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (A/RES/61/106, Anexo I)
- Docampo Núñez, G. & Morán de Castro, M. C. (2014): Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1), 71-96.
- ENDIDE (2022). Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia. Recuperado de: Observatorio Social - Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- ENDISC III (2022) III Estudio Nacional de la Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), Chile. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad
- ENDISC II (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), Chile. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/356/1625/base_de_datos.
- Franco Nassi, C., & García Dajas, D. M. (2020). Programa de Comunicación Corporativa para María Riccetto Studio [Tesis de grado no publicada]. Universidad Católica del Uruguay.

Fernández Cid, M., & Rubio-Romero, J. (2022). Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral. *Sociología del Trabajo*, 101, 199–213.

Fernández Orrico, F. J. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite. Diagnóstico y propuestas*. Editorial Aranzadi.

Fernández, M. T. (2010). La discapacidad mental o psicosocial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Defensor Revista de Derechos Humanos*, 11, 10–17.

Flores Robaina, N. E., Jenaro Río, C., Martinelli, P., & Vega Córdova, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual. *Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia*, 9, 89–114.

Fundación ConTrabajo. (2025). *Cifras y tendencias en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile*.

Fundación ConTrabajo. (2023). *Avances y desafíos al rol de los/as gestores/as de inclusión laboral (Informe Ley N.º 21.275) [Informe]*.

Fundación Descúbreme. (2022). *Informe de percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015: Sondeo al cuarto año desde la promulgación de la normativa [Informe]*

Furstenberg, M. T., Iriarte, F., & Navarro, D. (2012). Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 12(1), 17-31.

Gálvez, I. E., Martín, R. C., & Durantes, A. C. (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.

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. C. (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *Work*, 75(2), 433-445.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Iriarte, F., & von Furstenberg, M. T. (2024). Bienestar y discapacidad: Contribuciones desde una mirada amplia y diversa. Universidad Andrés Bello.

Jiménez Chigüechón, J. G. (2023). Investigación: Análisis de los factores sociales: educación, género, pobreza e idiosincrasia familiar que inciden en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad (Tesis doctoral, Universidad de San Carlos de Guatemala).

Ley núm. 20.422 (2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 21.015 (2017). Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 20.267 (2008). Acreditación de Competencias Laborales y Perfeccionamiento del Estatuto de Capacitación y Empleo. Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 21.275 (2020). Modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 21.690 (2024). Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Congreso Nacional de Chile.

López, J., Haquin, D. M., Almonacid, L. O., & Beltrán, C. M. (2014). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema. *Temas de Educación*, 19(2), 107-124.

Madrid, J. C. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249.

Martínez, J. A. G. (2022). Los ajustes razonables como medida de

integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de derecho*, 23(1), 187-213.

Matamala, D. (2015). *Poderoso caballero: El peso del dinero en la política chilena*. Editorial Catalonia.

Mayorga Montalva, P. I. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile* [Tesis de grado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2015). *Política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad*. Gobierno de Chile.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, & Chile para todas. (2018). *4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Manosalva, S.; Mansilla, J. & Olmos, A. (2011) *Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual pertenecientes al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de San Felipe, Chile*. *Rexe: Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Concepción, 10 (19), 73-90.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2016). *Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas* (B. Muñoz-Pogossian & A. Barrantes, Eds.). Organización de los Estados Americanos.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2023). *Experiencias inclusivas en la educación superior chilena*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: Promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La OIT*

en América Latina y el Caribe: Avances y perspectivas. Oficina Internacional del Trabajo.

Paredes, A. P., & de los Ángeles, J. A. C. (2025). La inclusión laboral de mujeres con discapacidad en México, un reto persistente. *Revista SPINOR*.

Parker G., M. V., Blanch M., J., Ordenes S., M. F., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, 17(1), 71–80. doi.org/10.5354/0719-5346.2017.46379.

Parker, V., Blanch, J., Ordenes, F., & Navarro, D. (2020). Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2), 93-109.

Pérez, G. Z., & López, R. N. O. (2024). Inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Mérida, Yucatán, México. *Revista de Ciencias Sociales*, (183), 47-61.

Peña, M. T. & Santana-Vega, L.E. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo. *MLS Educational Research*, 4 (1). 90-105.10.29314/mlser.v4i1.321

Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. D. M. (2018). Workplace inclusion from the standpoint of individuals with intellectual disabilities. *Trends in Psychology*, 26, 1003–1016.

Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, (35), 158–177.

Rodríguez Macayo, E., Leyton Solís, N., Navarrete Valdés, M., Villaroel Caro, C., & Vidal Espinoza, R. (2019). Desarrollo de habilidades sociales de jóvenes con discapacidad intelectual frente a la inserción laboral. *Global Journal of HUMAN-SOCIAL SCIENCE: C Sociology & Culture*, 18 (7).

Rubio, L. (2016). La autoestima de las personas con discapacidad

intelectual. [Trabajo fin de Máster, Universidad de Oviedo].

Servicio Nacional de la Discapacidad – SENADIS (2017). Consideraciones para la elaboración de textos accesibles.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2012). Programa Formación para el Trabajo. Unidad de Estudios SENCE.

Servicio Nacional de Discapacidad. (2018). Estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile: Implementación de la Ley N° 21.015.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2015). Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. SENADIS.

Smith, J. (2023). Exploring Qualitative Research Methods in Social Sciences. *Journal of Qualitative Inquiry*.

Valero, J., Gozalbo, J., Linares, A., Green, C., & Andrés, E. (2022). Barreras y facilitadores de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. *Fòrum de Recerca*, (27), 81.

Vidal E., R., & Cornejo V., C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*, 1, 113-127.

Villaró, G., & Galindo, L. (2012). Discapacidad intelectual y violencia de género: programa integral de intervención. *Acción Psicológica*, 9(1), 101–114.

Voermans, M. A. C., Taminiu, E. F., Giesbers, S. A. H., & Embregts, P. J. C. M. (2021). The value of competitive employment: In-depth accounts of people with intellectual disabilities. *Journal of applied research in intellectual disabilities: JARID*, 34(1), 239–249. <https://doi.org/10.1111/jar.12802>

Von Furstenberg, R. J., Buczacki, S. J., Smith, B. J., Seiler, K. M., Winton, D. J., & Henning, S. J. (2014). Side population sorting separates subfractions of cycling and non-cycling intestinal stem cells. *Stem cell research*, 12(2), 364–375. <https://doi.org/10.1016/j.scr.2013.10.012>

