



DEPARTAMENTO DE
INGENIERIA COMERCIAL
UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
Departamento de Ingeniería Comercial
MBA, Magister en Gestión Empresarial

**“ANÁLISIS DE LA LEY 21.015 y 21.690 DE LA INCLUSIÓN
LABORAL Y SU APLICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
EN CHILE”**

Tesina de Grado presentada por
KAREN ARLETTE PIZARRO TAPIA

Como requisito para optar al grado de
MBA, Magister en Gestión Empresarial

Guía de Tesina Dr. Francisco Lagos Peralta

Octubre 2025

TITULO DE TESINA: “ANALISIS DE LA LEY 21.015 y 21.690 DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU APLICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EN CHILE”

AUTOR: KAREN ARLETTE PIZARRO TAPIA

TRABAJO DE TESINA, presentando en cumplimiento parcial de los requisitos para el Grado de MBA, Magíster en Gestión Empresarial de la Universidad Técnica Federico Santa María.

OBSERVACIONES:

COMISIÓN DE TESINA:

-

- -

Santiago, Octubre 2025.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE MONOGRAFÍA A REPOSITORIO ACADÉMICO

1.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

Tipo de monografía (marcar una opción): Memoria o trabajo de título; Tesis de Postgrado;

Título del trabajo: "ANÁLISIS DE LA LEY 21.015 y 21.690 DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y SU APLICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EN CHILE"

Nombre del candidato(a): Karen Arlette Pizarro Tapia

Carrera / Grado: MBA, Magister en Gestión Empresarial

Campus: Casa Central Valparaíso **Departamento:** Ingeniería Comercial

2.- VALIDACIÓN DEL PROFESOR GUÍA/DIRECTOR DE TESIS

Yo, Francisco Lagos Peralta, en mi calidad de profesor(a) guía/director(a) del trabajo académico mencionado anteriormente **DEJO CONSTANCIA** que:

- He revisado esta versión del documento y corresponde a la versión final aprobada del trabajo. • El trabajo cumple con los requisitos académicos y de formato establecidos por la institución

3.- EVALUACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD POR PROPIEDAD INDUSTRIAL

El trabajo **NO contiene información que amerite confidencialidad** y puede ser publicado de inmediato en repositorio con acceso abierto.

El trabajo **CONTIENE** información con potenciales implicancias de propiedad industrial o intelectual y requiere un periodo de confidencialidad (embargo) por:

6 meses; 12 meses; 2 años; 3 años; 5 años; 10 años

Fundamentación de la necesidad de confidencialidad (obligatorio si se solicita embargo):

4.- FIRMAS

Profesor(a) guía o director(a) de memoria o Peralta

Fecha: 20-11-2025 **Firma:**

tesis: Francisco Lagos

Estudiante o Candidato(a): Karen Arlette

Fecha: 20-11-2025

Pizarro Tapia

Firma:

Este formulario debe ser insertado como página 2 de la memoria o tesis, completado y firmado por estudiante y profesor(a) antes de la entrega en portal PRISMA de Biblioteca USM. BIB-FO2385_01

Todo el contenido, análisis, conclusiones y opiniones vertidas en este estudio son de mi exclusiva responsabilidad.

Nombre: KAREN ARLETTE
PIZARRO TAPIA

Fecha: 11 Noviembre 2025.

Dedico esta tesis a:

Dedico a toda mi familia Padres, hijos, tío, a mis mascotas Bruno y Arlette que me acompañaron en las clases online del Magister y en especial a mi Nieta Julieta Amira, dejare como legado esta tesis porque “Siempre se pueden lograr los objetivos y querer es poder”.

Agradezco a:

Mi familia, padres, hijos, tío por su paciencia, apoyo y colaboración en mi proceso de estudios del MBA y mi titulación.

A mi profesor guía, a mis docentes que entregaron las herramientas correctas para lograr mi objetivo y poder titularme.

A mi grupo de trabajo por su apoyo y tiempo incondicionalmente.

Tabla de contenidos

ÍNDICE DE IMÁGENES	11
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE ANEXOS	12
CREDENCIALES DE DISCAPACIDAD	12
INFORME BIOMÉTRICO	12
LENGUAJE EN DISCAPACIDAD	12
INFORMATIVOS Y REPORTAJES	13
GLOSARIO	13
EXTRACTO	18
ABSTRACT	19
19 INTRODUCCIÓN	20
1. OBJETIVOS	21
1.1 Objetivo General	21
1.2 Objetivos Específicos	21
1.3 ESTRUCTURA GENERAL DEL TRABAJO	22

2.0 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	
23	
3.0 PROBLEMÁTICA	
23	
4.0 CONTEXTOS	
24	
5.0 CAUSAS	
25	
Imagen 1.0: Integración e Inclusión	26
6.0 CONSECUENCIAS	
27	
7.0 POBLACIÓN	
27	
8.0 MUESTRA	
27	
9.0. ESTADO DEL ARTE	
28	
9.1 Entrevista realizada al Señor Hernán Bustamante, Director de la Fundación Teletón Santiago.	
28	
	9.1.1 Inclusión y Legislación
.....	28
	9.1.2 Accesibilidad y Participación
.....	32
	9.1.3 Derechos y Representación
.....	33
Tabla 1.0: Información Profesionales que han entregado testimonios	34
Tabla 2.0: Información de Trabajadores con discapacidad que han entregado testimonios	
35	

9.2 HALLAZGOS CUALITATIVOS IMPORTANTES DE LOS TESTIMONIOS ENTREGADOS POR PERSONAS ENUNCIADAS EN LAS TABLAS 1.0 Y 2.0

PRECEDENTES: 35

9.3 ANTECEDENTES 36

9.4 BASES TEÓRICAS 36

9.5 Conceptos claves 36

9.6 METODOLOGÍA 37

10.0 MARCO CONCEPTUAL 37

10.1 Definición de discapacidad 37

10.2 Diseño de la Investigación 38

10.3 Justificación 39

CAPÍTULO 1: CANTIDAD DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN CHILE Y GRADOS DE DISCAPACIDAD 40

Imagen1.1: Personas discapacitadas en Chile el año 2022. 40

Imagen 1.2: Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo a la edad. 41

Imagen 1.3 Población adulta con discapacidad, según género 41

1.1. Grados de Discapacidad en Chile 42

Tabla 3.0: Grados de Discapacidad 43

CAPITULO 2: CANTIDAD DE EMPRESAS EN CHILE Y SU CUMPLIMIENTO

**CON
LA LEY DE INCLUSIÓN
44**

Tabla 2.1: Cantidad de empresas en Chile y su cumplimiento con la ley, año 2024
.....

44

2.1 Contratación y Género 45

2.1.1 Participación por regiones y Sueldos. 45

2.1.2 Sueldos promedios 46

2.1.3 Sueldos más altos 46

2.1.4 Causas de término de relación laboral 46

**CAPITULO 3.0: ANÁLISIS, APORTES Y ALGUNOS APOYOS
GUBERNAMENTALES PARA DISCAPACITADOS Y ROL DE LAS
FUNDACIONES
47**

3.1 Aportes 47

3.2 Rol de las Fundaciones 49

**4.0 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA, Y
ALEMANIA
50**

Grafico 4.1 Tasa de población con discapacidad, en España, según grupos de
edad año 2020 52

Grafico 4.2 Hogares según el número de personas con discapacidad, en España.
.....
53

Grafico 4.3 Población con discapacidad según la edad y el sexo del cuidador
principal, año 2020.
53

4.1 Personas con discapacidad que viven en Alemania

.....	54
4.1.1 Apoyo a las personas con discapacidad	54
4.1.2 Accesibilidad en Alemania	55
4.1.3 La Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	55
4.1.4 Un mapa colectivo de la inclusión: wheelmap.org de la asociación Sozialhelden	56
4.1.5 Un gesto con la cabeza para desplazarse: Munevo GmbH	56
4.1.6 Una ayuda para los ojos y la espalda: Help Tech GmbH	57
4.1.7 Accesibilidad en Internet: Eye-Able – Web Inclusion GmbH	57
4.1.8 Cine para todos: Greta & Starks Apps GmbH	58

Tabla 4.1: Cuadro comparativo de personas con alguna discapacidad en Chile, España y Alemania	59
---	----

CONCLUSIONES GENERALES	60
-------------------------------	----

RESUMEN BIBLIOGRÁFICO	62
------------------------------	----

ANEXOS COMPLETOS	63
-------------------------	----

Contenidos

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1.0 Integración e Inclusión

Imagen 1.1 Personas discapacitadas en Chile año 2022

Imagen 1.2 Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo a la edad

Imagen 1.3 Población adulta con discapacidad según género

Imagen 1.4 Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo al género

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1 tasa de población con discapacidad, en España, según grupo de edad año 2020.

Gráfico 4.2 Hogares según el número de personas discapacitadas. En España.

Gráfico 4.3 Población con discapacidad según la edad y sexo de cuidadores principales, año 2020.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. cantidad de empresas, en Chile, y su cumplimiento de la ley

Tabla 1.0: Información Profesionales que han entregado testimonios

Tabla 2.0: Información de Trabajadores con discapacidad que han entregado testimonios

Tabla 3.0: Grados de Discapacidad

Tabla 4.1: Cuadro comparativo de personas con alguna discapacidad en Chile, España y Alemania

ÍNDICE DE ANEXOS

ENTREVISTAS

ANEXO 1: Entrevista al Señor Cristian Toro, Chile Atiende, Módulo Express

ANEXO 2: Entrevista al Señor Enrique Hidalgo, Cuidador

ANEXO 3: Entrevista al Señor Erick Ramírez, OMIL Maipú
ANEXO 4: Entrevista al Señor Francisco González Banco Estado
ANEXO 5: Entrevista al Señorita Javiera Leiva Colegio Trabunco
ANEXO 6: Entrevista al Señora Karen Pizarro Tapia Ingeniera en Ventas
ANEXO 7: Entrevista al Señorita Karen Armijo, Educadora Diferencial
ANEXO 8: Entrevista al Señorita Macarena Dávila, Técnico en alimentos
ANEXO 9: Entrevista al Señorita Marjorie Merino, Tens, Hospital El salvador
ANEXO 10: Entrevista al Señor Nicolás Morales
ANEXO 11: Entrevista Radio ADN: “Fundación Miradas Compartidas”
ANEXO 12: Entrevista Señor Ricardo Rivera, Actualmente sin trabajo
ANEXO 13: Entrevista Señora Sandra Heise Venthur, Jefa UTP, Colegio León Humberto Valenzuela
ANEXO 14: Entrevista Señor Sebastián Martínez, Kinesiólogo, Hospital Clínico san Borja Arriaran
ANEXO 15: Entrevista Señorita, Zdenka Pivevic, Jefa de Unidad TO, TELETÓN
ANEXO 16: Entrevista Señorita, Yeissy Canilo
ANEXO 17: Entrevista al Señor Pedro Caro Urbina, Jefe Kinesiología TELETÓN SANTIAGO

CREDENCIALES DE DISCAPACIDAD

ANEXO 18: CREDENCIAL DISCAPACIDAD FÍSICA SENSORIAL-ENFERMEDAD DIABETES MELLITUS 2
ANEXO 19: CREDENCIAL DISCAPACIDAD MENTAL PSÍQUICA -ENFERMEDAD TEA SEVERO
ANEXO 20: CREDENCIAL DISCAPACIDAD FÍSICA -ENFERMEDAD ARTRITIS REUMATOIDEA
ANEXO 21: CREDENCIAL DISCAPACIDAD FÍSICA - ENFERMEDAD COXARTROSIS CADERA IZQUIERDA
ANEXO 22: CREDENCIAL DISCAPACIDAD MENTAL PSÍQUICA-ENFERMEDAD TEA

INFORME BIOMÉTRICO

ANEXO 23: INFORME BIOMÉTRICO FUNCIONAL TEA

LENGUAJE EN DISCAPACIDAD

ANEXO 24: “USO CORRECTO DEL LENGUAJE EN DISCAPACIDAD”

INFORMATIVOS Y REPORTAJES

ANEXO 25: REPORTAJE LEY TEA 21.545 CON TRABAJO ANEXO
26: INFORMATIVO 20.422 SENADIS
ANEXO 27: INFORMATIVO DIARIO EL FINANCIERO

ANEXO 28: REPORTAJE CNNCHILE “CONCIENCIA INCLUSIVA”
ANEXO 29: REPORTAJE EL MOSTRADOR
ANEXO 30: REPORTAJE RADIO DUNA
ANEXO 31: INFORMATIVO COMPIN
ANEXO 32: CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD
ANEXO 33: BECA PARA ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
ANEXO 34: DISCAPACIDAD MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
ANEXO 35: DONACIONES POR LEY DE INCLUSIÓN
ANEXO 36: FISCALIZACIÓN Y SANCIONES LEY DE INCLUSIÓN
ANEXO 37: LEY 21.690 CUOTA 2 % DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL
ANEXO 38: LEY DE INCLUSION LABORAL-EXPLICADA
ANEXO 39: LEY 21.275 EL GESTOR DE INCLUSIÓN LABORAL
ANEXO 40: ORGANISMOS QUE REGULAN LEY DE INCLUSIÓN
ANEXO 41: INFORME TELETÓN

GLOSARIO

Discapacidad: Se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación.

Persona en situación de discapacidad: Son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

Fuente: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc-2015>

Inclusión: La inclusión social, en los distintos ámbitos de desempeño de las personas contribuirá a promover el acceso a una plena participación social, asegurando el disfrute de sus derechos, teniendo un rol activo en la economía, en el mundo laboral, en el ámbito político y social.

Fuente: <https://www.senadis.gob.cl/>

Integración: La integración se produce cuando la persona con discapacidad se adapta a su entorno para desarrollar su vida, la inclusión se da cuando el sistema se modifica y se atiende a las diferentes necesidades de las personas. La inclusión beneficia a todas las personas.

Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/>

Ley 21.015: De Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.

Fuente: <https://www.senadis.gob.cl/>

Ley 21.690: Modifica y refuerza la aplicación de la Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad al mercado del trabajo en nuestro país. Aumenta del 1% al 2% la cuota de contratación de personas con discapacidad o personas asignatarias de una pensión de invalidez, empresas de 100 o más personas trabajadoras e instituciones públicas de 100 o más personas funcionarias.

Fuente: Fuente: <https://www.senadis.gob.cl/>

[Consulta ciudadana sobre los reglamentos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado](#)

Ley 21.275: Módica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medida que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con Discapacidad.

Fuente: bcn.cl

Página: <https://bcn.cl/2mcka>

Ley 20.422: Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.

Discapacidad física: Condición que impide a la persona moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz.

Discapacidad sensorial: Suele dividirse en visual (aquella que afecta al sentido de la vista) o auditiva (déficit total o parcial de la audición).

Discapacidad psíquica: Es aquella provocada por patologías mentales de carácter recurrente como la esquizofrenia o el trastorno bipolar, entre otros.

Discapacidad intelectual: Condición que obstaculiza el funcionamiento cognitivo. Suele ir acompañada de dificultades de comprensión y lenguaje.

Discapacidad orgánica: Aquella que afecta a los órganos internos. Por ejemplo, una cardiopatía congénita. No porque no se vea es menos discapacidad. Estas personas pueden encontrar importantes barreras y dificultades, aunque no sean perceptibles por los demás.

Discapacidad pluridiscapacidad: Condición de origen neurológico que se manifiesta a través de un retraso del desarrollo psicomotriz, que va acompañado frecuentemente de déficits sensoriales, entre otros.

Tipos de discapacidad Fuente: <https://fundaciondecco.org>

Lesiones SNP: lesiones del Sistema Nervioso Periférico, que es la red de nervios que conecta el cerebro y la médula espinal con el resto del cuerpo.

Lesiones SNC: lesiones del Sistema Nervioso Central (SNC) se refieren a daños en el cerebro y la médula espinal, y pueden tener consecuencias graves como discapacidad permanente e incluso la muerte.

Pensión de Invalidez: Permite a beneficiarios y beneficiarias del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que están incapacitados física o mentalmente para desarrollar su trabajo. ([DL N° 3.500](#)). Pensión Básica Solidaria de Invalidez \$224.004, (A partir de febrero 2025).

Existen dos tipos de pensión de invalidez:

- Total: si la pérdida de su capacidad de trabajo es de, al menos, dos tercios.
- Parcial: si la pérdida de su capacidad de trabajo es igual o superior a 50% e inferior a dos tercios.

Pensión de Invalidez Fuente: <https://www.chileatiende.gob.cl>

Pensión de Gracia: Es un beneficio que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran viviendo una situación de vulnerabilidad social. Las pensiones de gracia son otorgadas por el o la Presidente de la República, y es un monto variable y fijado en [ingresos mínimos no remuneracionales](#). La pensión puede ser otorgada por un período definido o de manera vitalicia, según corresponda.

Fuente: <https://www.chileatiende.gob.cl>

COXARTROSIS DE CADENA IZQUIERDA (SEVERA): La artrosis es una enfermedad degenerativa de las articulaciones. Consiste en la pérdida del cartílago articular, la formación de osteofitos y la deformación de la articulación afectada.

Coxartrosis de Cadera Fuente: <https://doctorlopezcapape.com>

<https://doctorlopezcapape.com/cirugia-ortopedica/artrosis-de-cadera-coxartrosis>

Trastorno Espectro Autista (TEA): El trastorno del espectro autista es una afección relacionada con el desarrollo del cerebro que afecta la manera en la que una persona percibe y socializa con otras personas, lo que causa problemas en la interacción social y la comunicación.

Artritis Reumatoidea (AR): La artritis reumatoide es una enfermedad autoinmune, lo que significa que los síntomas como el dolor y la inflamación son causados por el sistema inmunológico que ataca las articulaciones.

Fuente: <https://nras.org.uk/es/resource/what-is-ra/#sub3>

Diabetes Mellitus 2: es un desorden metabólico crónico caracterizado por niveles persistentemente elevados de glucosa en la sangre, como consecuencia de una alteración en la secreción y/o acción de la insulina. La Diabetes Mellitus tipo 2 se caracteriza por resistencia insulínica, que habitualmente se acompaña de un déficit relativo de insulina.

Fuente: <https://www.superdesalud.gob.cl>

Amputación: Es un procedimiento quirúrgico a través del cual se remueve de manera parcial o total una extremidad del cuerpo.

Fuente: <https://centromedicoabc.com>

Atresia esofágica (AE): La atresia esofágica significa que el esófago de su bebé no ha terminado de desarrollarse. No se conecta con el estómago, por lo que no puede tragar ni comer.

La atresia esofágica es un [defecto congénito \(malformación congénita\) que afecta el desarrollo del esófago](#) del bebé . El esófago es el conducto que conecta la boca con el estómago. "Atresia" significa que falta o está cerrado un conducto en el cuerpo.

Fuente: <https://my.clevelandclinic.org>

Tumores: Masa de células transformadas, con crecimiento y multiplicación anormales.

Fuente: <https://www.rae.es>

Malformación:

Anomalía en el desarrollo, especialmente cuando constituye un defecto estructural . Sinónimo deformidad, deformación, anomalía.

Fuente: <https://dle.rae.es>

Trasplante de córnea o queratoplastia: Es una cirugía para reemplazar la córnea, la capa transparente frontal del ojo. El injerto de córnea y la queratoplastia son otros términos para el trasplante de córnea.

Fuente: <https://my.clevelandclinic.org>

Prótesis ocular: Las prótesis oculares son elementos que sustituyen el ojo, su uso es externo y manejado por los mismos usuarios y es indicado para personas que han sufrido un traumatismo o enfermedad grave en dicho órgano que ha obligado su extirpación.

Fuente: <https://www.senadis.gob.cl> › descarga

MINSAL: Es el acrónimo del Ministerio de Salud, una entidad estatal encargada de la rectoría y planificación de la salud pública en un país. Sus funciones principales

incluyen formular y ejecutar políticas de salud, dictar normativas y estándares de calidad para los servicios y prestadores de salud, regular y controlar la calidad de los servicios, y velar por el bienestar físico y mental de la población.

Minsal Fuente: <https://saludresponde.minsal.cl>

COMPIN: Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, una institución chilena que certifica y evalúa estados de salud, incluyendo la invalidez y la capacidad laboral.

Compin Fuente: <https://home.milicenciamedica.cl>

OMIL: Oficina Municipal de Información Laboral

EXTRACTO

En las últimas décadas, Chile ha sido un país que ha experimentado una serie de cambios sustanciales, en materia de leyes, las cuales se han sustentado en el tiempo, más aún, han logrado grandes modificaciones para perfeccionarlas con el propósito de su cabal cumplimiento.

El crecimiento de la población ha demandado exigencias mayores a los gobernantes y al poder legislativo, estableciendo parámetros altamente exigentes en materias legales, específicamente para el logro de la inclusión laboral para personas con capacidades distintas.

Las empresas han debido tomar conciencia que la inclusión llegó para quedarse, no tan solo por las leyes promulgadas, sino porque las empresas, tienen dos objetivos fundamentales, como son, tanto lo económico, como social, convirtiéndose éste último en el pilar fundamental de las leyes promulgadas, las cuales son, las leyes 21.015, promulgada el 29 de mayo de 2017, publicada el 15 de junio de ese mismo año, entrando en vigencia el 1 de abril de 2018 y la extensión de la misma se ha promulgado el 14 de agosto de 2024 y publicada en el Diario Oficial el 24 de agosto del mismo año, esta última busca reforzar y ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, modificando normativas existentes y estableciendo nuevos mecanismos para la inclusión laboral. Por ésta situación, es importante hacer mención que, las empresas, las fundaciones, los entes fiscalizadores, en conjunto, deben cumplir los objetivos de las leyes. El análisis realizado en éste trabajo, ha tenido un estado del arte, fuerte en el sentido de la insipiente consolidación de la aplicación de éstas leyes, detectando que hay muy pocas empresas que han cumplido cabalmente, mientras que otras sencillamente no han tenido la voluntad, ni la capacidad económica/social para materializarla.

El desarrollo de este trabajo tiene una conciencia clara y precisa para que se pueda visibilizar esta situación, en el país, si bien no dará solución definitiva al problema, se tomará como llamado de atención de los hechos reales que han ocurrido.

ABSTRACT

In recent decades, Chile has experienced a series of substantial changes in its laws, which have been sustained over time. Indeed, significant modifications have been made to improve them for full compliance.

Population growth has placed greater demands on governments and the legislature, establishing highly stringent legal standards, specifically for achieving labor inclusion for people with disabilities.

Companies have had to realize that inclusion is here to stay, not only because of the laws enacted, but because companies have two fundamental objectives: economic and social. The latter is the cornerstone of the laws enacted. These are Law 21,015, enacted on May 29, 2017, published on June 15 of that same year, entering into force on April 1, 2018, and the extension of the same, enacted on August 14, 2024, and published in the Official Gazette on August 24 of the same year. The latter seeks to strengthen and expand employment opportunities for people with disabilities and disability pension recipients by modifying existing regulations and establishing new mechanisms for labor inclusion.

Given this situation, it is important to note that companies, foundations, and regulatory bodies, as a whole, must comply with the objectives of the laws. The analysis carried out in this work has been state-of-the-art, strongly in the sense of the incipient consolidation of the application of these laws, detecting that very few companies have fully complied, while others simply have not had the will or the economic/social capacity to do so.

The development of this work has a clear and precise awareness so that this situation can be made visible in the country. While it will not provide a definitive solution to the problem, it will be taken as a call to attention to the real events that have occurred.

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado como el que existe hoy, es importante hacer una pausa para puntualizar algunas ideas de las contingencias que han influido en el desarrollo del país con respecto a lo que ha ocurrido, está ocurriendo y lo que probablemente pueda ocurrir en este complicado y sofisticado andar de las últimas legislaciones realizadas, en lo que dice relación con la problemática que las personas que tienen capacidades diferentes, además de enfrentar una sociedad muy alejada de la empatía que éste problema merece.

La tesis que se presenta, "Análisis de la aplicación, en las organizaciones, en Chile, de la ley 21.015 y 21.690, de inclusión laboral", en la cual se explican y justifican las razones para realizar éste análisis y estudio de la situación del comportamiento del mercado laboral en este aspecto. En el análisis y desarrollo de este estudio, se muestran datos relevantes que ayudan a concluir, cuán importante es la correcta aplicación de las leyes promulgadas, demostrando que la integración e inclusión de las personas con capacidades diferentes son parte importante de la sociedad chilena. Es trascendental con respecto a los aportes que actualmente y en el futuro se logren realizar, combinando la actividad económica, con la actividad social, llegando así, a un fuerte cambio cultural y una excelente integración social, a través de la conformación de una propuesta social, tanto fuerte, como solidaria. De acuerdo al objetivo general y los objetivos específicos de esta tesis, se han realizado los planteamientos cuidando la afinidad de los enfoques, tanto, cultural, legal, empresarial, social y gubernamental. Los objetivos específicos apuntan a la preocupación constante existente en todos los sectores del país, por la superación de las etapas que marcan la línea divisoria entre la ley y la aplicación de la misma. Las organizaciones deben tener una responsabilidad social fuerte en su operación, porque, lo conciso de este tema, sustenta las informaciones claves para realizar las competencias necesarias para la verdadera aplicación de la ley, lo cual amerita mayores exigencias de operación, la seguridad, el desarrollo, la cultura, y mucho más acentuada la inclusión, los cuales, son objetivos suficientes que invocan a efectuar un análisis profundo del tema.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Analizar las Leyes de Inclusión 21.015 y 21.690, las falencias y los problemas que ocurren en las organizaciones en la aplicación de estas leyes en Chile.

Con respecto al objetivo general de esta tesis, se puede enunciar el desarrollo muy fraccionado las empresas y los obstáculos que han debido vencer para realizar sus logros económicos y sociales.

Es importante mencionar que debido a la situación económica nacional y mundial los niveles competitivos han incrementado las exigencias lo que ha producido que algunas empresas han tenido grandes dificultades para mantenerse en el mercado y otras que simplemente no lo han logrado, siendo así partícipe de un pasar precario e inestable, hasta llegar a la desaparición del mercado cerrando sus operaciones hasta el día de hoy.

Es indudable que el día de la promulgación de la ley de inclusión marcó un gran hito en la historia de Chile, pero también es importante mencionar que debido a todo lo ocurrido, se ha presentado un replanteamiento generalizado en las empresas.

1.2 Objetivos Específicos

- Detectar los principales beneficios que ha traído la ley.
- Investigar sobre los niveles de remuneraciones de las personas discapacitadas en Chile.
- Coberturas de las empresas en los mercados locales e internacionales.
- Responsabilidad social de las fundaciones y empresas, especificando, su misión y su visión.
- Presentación de testimonios de profesionales involucrados.
- Presentación de testimonios de trabajadores con discapacidad

1.3 Estructura General del Trabajo

En la estructura general de la presentación se visualiza una distribución de los capítulos y sus contenidos expuestos, lo que afirma con datos claros y precisos los fundamentos expresados en ésta tesis.

Capítulo 1, se muestra la cantidad de personas discapacitadas en Chile, y grados de discapacidad.

Capítulo 2, cantidad de empresas en Chile y su cumplimiento con la ley de inclusión.

Se acredita la cantidad de empresas que han tenido la posibilidad de la cabal aplicación de las leyes, mencionando claramente su intención valórica por parte de ellas, indicando sus fortalezas, sus formas de adecuar la operación a su máximo nivel representativo de una empresa de excelencia y la conducción dando cabal cumplimiento a lo establecido.

Capítulo 3, Análisis, aportes y algunos apoyos Gubernamentales para discapacitados y Rol de las Fundaciones se presenta la evolución y los enfoques gubernamentales, en general, apuntando a un claro objetivo, con respecto al cumplimiento de las leyes de inclusión y la probabilidad que las políticas de funcionamiento y aplicación de las leyes sea una gran prioridad.

Capítulo 4, Análisis Estadísticos de la discapacidad en España y Alemania se hace presente un análisis técnico y estadístico de cantidad de empresas a nivel de los países como España y Alemania, en los últimos años.

Con lo anterior, se logra visualizar transversalmente, la posición actual de estos países europeos y cómo afrontan las situaciones de discapacidad, con inclusión, el desarrollo y la integración a la sociedad.

2.0 Planteamiento de problema

Al realizar la investigación se ha podido detectar y visualizar que, en Chile, en el ámbito de “discapacidad”, está muy lejos de tener soluciones pertinentemente fuertes para atacar el problema, aún existe discriminación hacia las personas

discapacitadas, y hoy se ha establecido la Ley 21.015 para poder integrar la inclusión en el ámbito Laboral, social y cultural.

El trato injusto y desigual ha ido evolucionando de forma continua como debería según la ley establecida, ya que, por falta de conocimientos en todos los entornos, comunidades, regiones y nivel país.

La dificultad para encontrar trabajo, lo que genera problemas económicos, sociales y psicológicos por sentirse excluidos en la sociedad actual, genera brechas sociales y económicas significativas, afectando a oportunidades y la calidad de vida a discapacitados, lo que ha llevado a los legisladores a presentar proyectos de leyes para perfeccionar y equiparar las pocas posibilidades que tienen de trabajar las personas discapacitadas.

3.0 Problemática

Se genera una gran incertidumbre de saber si se cumple o no la ley que busca promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, consiste en que cada empresa debe incluir de 100 trabajadores el 1% y hoy se modificó la de 100 trabajadores el 2%. (Ley 21.015 de Inclusión Laboral).

Las personas con discapacidad siguen enfrentando altas tasas de desempleos, por la discriminación realizada, transformándose en un problema, tanto complejo, como multidimensional

Entonces, se pueden plantear una serie de interrogantes:

¿Si la Ley se cumplía cuando se debía tener de 100 trabajadores 1%?

¿Si existe algún ente que fiscaliza dicha ley?

¿Qué entidad es la que debe fiscalizar dando la información oportuna, real y verídica?

Actualmente, existen Fundaciones que ayudan a personas con condiciones diferentes al nexo de poder hacer las conexiones para poder tener alguna opción de trabajar en alguna empresa, No obstante, sigue siendo escasas las oportunidades laborales que existen en el sistema de Ley de Inclusión 21.015, porque se ha prestado solo para poder cumplir con la Ley y llenar el cupo de trabajadores que

indica el 2%, pero no se preocupan en realidad en saber si existe un discapacitado con conocimientos, estudios administrativos, técnicos profesionales inclusive Ingenieros que poseen grados académicos, tales como, Magister o MBA, pero realmente, no existen oportunidades laborales para discapacitados que tengan títulos profesionales y algún pos-título.

Estos últimos, si son incluidos en una empresa, siguen siendo solamente, parte del camino parcial del cumplimiento de la ley, no concretando la integración definitiva, además de no reconocer los conocimientos relativos a sus títulos y posgrados, minimizando los niveles renta, enfocándolos solamente a pagar el ingreso mínimo. Las empresas hoy en día buscan mano de obra no calificada para cumplir la ley y la mano de obra calificada se ha ido excluyendo, en el tiempo, no dando oportunidades laborales por estar sobre calificados para el puesto laboral o ser una amenaza para los compañeros de la empresa.

4.0 Contextos

Contexto Social: Espíritu de la ley de inclusión: "Se refiere a la intención y los valores que motivan la creación de una ley, más allá de su texto literal".

Hoy en día la sociedad le cuesta socializar con personas discapacitadas, mencionando que, al compartir algún evento o reunión, existe el rechazo por partes de las personas, ya que en la sociedad chilena existe una gran falta de empatía y educación sobre el tema de discapacidad.

Y se sigue pensando que una persona con discapacidad es una enfermedad y no una condición.

Contexto Cultural: Como país no existe una fuerte información de lo que es realmente, a las llamadas, personas discapacitadas, si bien es cierto que se ha producido un cambio para que la atención a éste tema tenga una fuerte revelación, todavía existen manifestaciones discriminatorias en la forma de referirse a éste tipo de personas.

Contexto Laboral: Se relaciona directamente con las empresas, porque la Ley, ha sufrido modificaciones con respecto al aumento que se debe materializar un

incremento al 2% de trabajadores con discapacidad; cabe mencionar que la Ley cuando establecía el 1% de trabajadores no ha sido suficiente, entonces se puede concluir que el lograr cumplir el 2% será un tema complejo de abarcar a nivel organizacional.

Contexto Legal: "La tesis principal de la ley de inclusión laboral en Chile, es promover la inclusión efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto en el sector público como privado. Esta ley establece cuotas de contratación obligatorias, busca eliminar discriminación y garantizar la dignidad de las personas con discapacidad en el trabajo". (Ley N° 21.015 y 21.690).

5.0 Causas

Existen diferentes causas que provocan que la ley no se pueda cumplir, por ejemplo, si se plantearán interrogantes de tipo social y cultural para el cumplimiento de dicha ley.

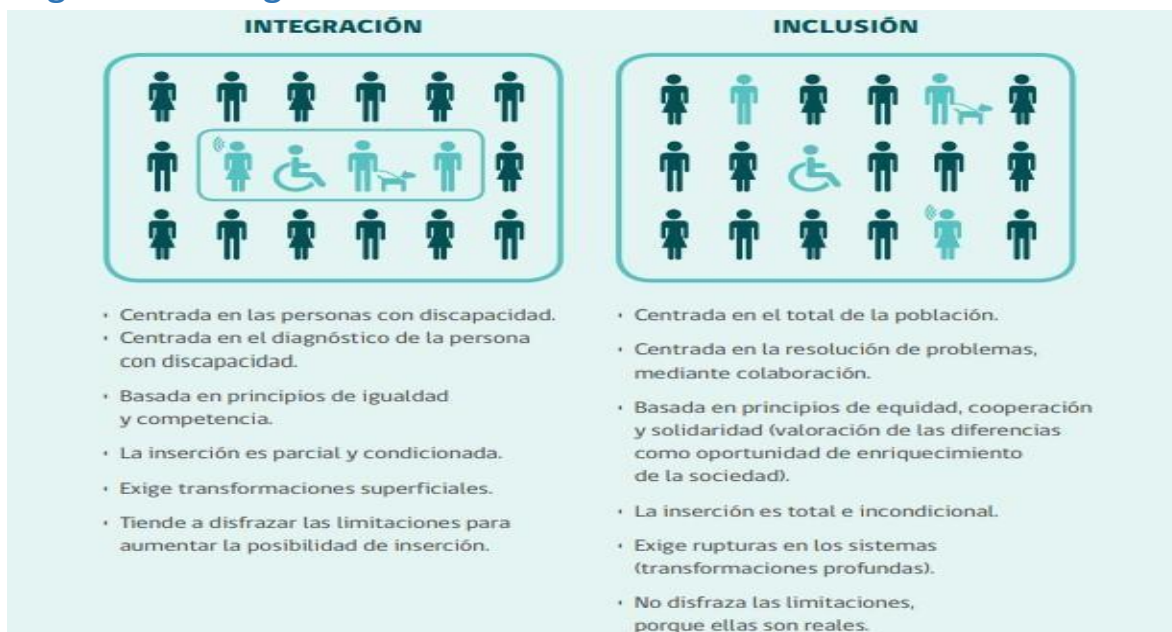
¿La sociedad chilena está preparada cultural y socialmente para aceptar, convivir y trabajar con personas en situación de discapacidad?

¿Una persona en situación de discapacidad está sujeto solamente a optar a un salario equivalente al ingreso mínimo?

¿Las empresas chilenas, tienen las infraestructuras adecuadas para personas en situación discapacidad, en sus distintas clasificaciones como física, mental intelectual, auditiva y visual?

La falta de estudios a nivel país, buscando las diferentes carencias, enfatizando que se cumpla la Ley, no solo en el ámbito laboran sino también en lo social y cultural. La ley se cumple mínimamente, solamente contratando a personas, pero con una insipiente intención de integración del discapacitado, más aún, no se imparte la inclusión, que es lo que realmente busca el espíritu de la ley.

Imagen 1.0: Integración e Inclusión



Fuente: II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC)2015

Es la falta de información, cultura del país, poder concientizar a la población, empatía por parte de las personas en las atenciones públicas, respeto e igualdad ante la ley de discapacidad, priorizar atenciones, respetar los lugares de estacionamientos públicos, etc.

Hoy en día, existe una sociedad, muy evasiva y muy poca inclusiva, poco empática y egoísta.

Lograr viralizar estudios del SENADIS, lo cual actualmente no se hace.

6.0 Consecuencias

Aunque la normativa busca tener igualdad de oportunidades laborales, se menciona que actualmente se establecen brechas de género con respecto a las mujeres, la estabilidad laboral no es perdurable a través del control de trabajo, también es provocado por la sobreprotección familiar e inestabilidad emocional.

La falta de información y veracidad de los datos que se pueden analizar y no se han podido efectuar en contexto con datos justos y precisos; que en realidad la sociedad y con respecto a la normativa aun no existen políticas públicas que se sienten a

poder integrar trazabilidad sobre la realidad que es en Chile y como ha ido provocando un tema importante lograr que se cumpla la ley en Chile.

Es relevante mencionar que las empresas que no cumplan con la Ley serán multadas, dependiendo del tamaño de cada organización.

Y lo más importante son las barreras culturales que hoy siguen persistiendo en la sociedad, ya que no existe una educación informativa adecuada y cada vez más han ido provocando en el mercado laboral un obstáculo para este tipo de personas.

7.0 Población

Es el conjunto total de elementos que comparten una característica común y son objeto de estudio de la investigación. Conjunto de personas que habitan en un determinado lugar, individuos de la misma especie que ocupan determinada área geográfica.

La siguiente investigación está basada en la población y personas discapacitadas que viven en la actualidad en Chile, Integrando todos los rangos etarios.

8.0 Muestra

Porción representativa de una población o universo que se selecciona para ser estudiada con el fin de obtener información y generalizar los resultados al conjunto mayor.

La siguiente investigación está basada en la muestra que abarca a todos los individuos discapacitados, que viven en Chile.

9.0. Estado del arte

En las investigaciones previas, define conceptos clave y establece las perspectivas teóricas que guían el estudio.

El estado del arte, muestra conocimientos acumulados sobre el tema realizando aportes importantes de la investigación, situaciones vividas por profesionales y tomando en cuenta investigaciones realizadas por entes importantes a nivel nacional e internacional para el logro del cumplimiento de los objetivos de esta investigación, de un tema tan específico como es el análisis de la aplicación de la ley de inclusión en Chile, por parte de las organizaciones involucradas, es por ello que se han realizado una serie de testimonios que muestran que este estado del arte está sustentado esencialmente en la realidad país, dichos testimonios son emitidos por personas profesionales y que han estado muy cerca de ésta realidad. Dichos testimonios se indican en los anexos, 1 al 17.

En los anexos del 18 al 23, se adjuntan credenciales de discapacidad e informe biométrico.

A continuación, se presenta:

9.1 Entrevista realizada al Señor Hernán Bustamante, Director de la Fundación Teletón Santiago.

9.1.1 Inclusión y Legislación

1. ¿Cómo evalúa la Teletón el cumplimiento de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile?

En teletón es importante, cuentan con una Unidad Laboral, ULAB, la integran 5 personas, 1 coordinadoras, 2 o 3 Terapeutas Ocupacionales, 1 psicóloga, funcionan en forma permanente y se preocupa con programas del estado, instalan 35 a 50 puestos laborales por año; también fomenta distintas iniciativas, trabajan con mamás que hacen funciones de cuidadores o papás los apoyan en términos de emprendimientos, los hacen participar en ferias, es bien activo el rol y súper dinámico , existe preocupación en la Teletón.

Refiriéndonos al tema del posicionamiento no es tan simple porque hay que hacer los contactos con las empresas -trabajadores, se hace el requerimiento con la formación y la estadística da anual de puestos laborales 35-50 personas.

Hacen posicionamientos con las empresas donde requieran cupos, es de la institución hacia fuera, hacen posicionamiento con empresas donde requieran cupos laborales carreras técnicas, universitarias profesionales, es amplio de todo ámbito laboral.

2. ¿Considera usted que las actuales leyes de inclusión en Chile son suficientes para garantizar una verdadera participación social de las personas en situación de discapacidad?

En Chile falta avanzar, hay un tema que pasa con las leyes en cualquier parte del mundo no solamente en Chile, de aplicabilidad de estas, aplicabilidad de las leyes, se debe aplicar a plenitud la normativa, más que desarrollarlas; por ejemplo, el número de cupo debería ser mayor, refiriéndonos al tema de integración escolar.

El desafío es aplicar las normativas y aplicarlas a plenitud, más que desarrollar nuevas normas, es decir aprovechar las normas vigentes y el número de cupos debería ser mayor.

Se considera bien valioso lo que se ha hecho en los años el tema de integración, desde nivel escolar en adelante, el cambio que hubo en Chile en materia de integración escolar es gigante, antiguamente los niños que se atendían en Teletón tenían lo más cercano un colegio aquí mismo, hoy en día no hay ningún niño en esa situación, están todos escolarizados los que se pueden escolarizar. Es super importante como se van aplicando las leyes y como se van utilizando indudablemente hay brechas, es importante lo primero es empezar a utilizar lo que hay, lo que está en curso.

3. ¿Qué cambios legales considera necesarios para avanzar hacia una inclusión más efectiva?

Se debería considerar en el fondo se comprenda de mejor manera tanto como las potencialidades que tienen las personas como eventualmente algunas limitaciones que puedan tener, por ahí donde está el tema, más solo tirar leyes, si no que en el fondo contar con una persona con discapacidad tiene grandes potencialidades no solamente por el hecho de aportar a la organización, por lo que puede aportar esa

persona internamente , por su historia de vida o un montón de cosas, pero también implica entender algunas situaciones que se pueden dar.

4. ¿Qué rol ha jugado la Teletón en la elaboración o mejora de políticas públicas relacionadas con la inclusión?

Muchísimas, la visión de Teletón, prevalece ...te la comparto...

Nuestra Visión: “Queremos contribuir a una transformación social donde la discapacidad no sea un impedimento para la participación de las personas en sus diversas actividades humanas”.

No solamente apela a temas de salud o recuperar condiciones de salud sino en que en fondo se busca hacer un agente social; está demasiado en el ADN de la organización, esta súper bien trabajado.

Inclusión Laboral

5. Desde la experiencia de la Teletón, ¿cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad al momento de integrarse al mundo laboral?

Yo creo que la principal barrera tiene que ver con los sesgos de selección que pueden estar un poco preconcebido más que otra cosa; porque en el fondo la persona que saco un título profesional es el mismo título profesional con o sin algún tipo de discapacidad, son lo mismo; pero si los accesos pueden eventualmente ser distintos y esos sesgos que inicialmente se pueden generar al momento de seleccionar a alguien yo creo que eso es un tema digno de analizar y digno de mejorar.

6. ¿Qué estrategias o alianzas promueve la Teletón para fomentar la contratación inclusiva en empresas chilenas?

Muchísimos, través de la unidad laboral (no me acuerdo el número exacto de empresas), son un montón de empresas, hay un vínculo permanente, hay ferias laborales, tenemos metas de colocación de personas con el ministerio del trabajo, ósea hay un montón de actividades.

7. ¿Se está haciendo seguimiento real al cumplimiento de la cuota laboral del 2% exigida a empresas con más de 100 trabajadores?

No tenemos certeza si se está haciendo o no desde el lado de nosotros que tratamos de promover la inclusión laboral, por lo menos por mi lado desconozco el dato.

Preguntas sobre Educación e Inclusión

8. ¿Cómo percibe la Teletón la implementación de la Ley de Inclusión Escolar respecto a niños y jóvenes con discapacidad?

Acá en Teletón funcionamos como un complemento en función de estas leyes, desde el punto de vista escolar, nosotros no hacemos "PIE" pero si estamos vinculado al "PIE" (Programa de Integración Escolar). Tratamos de ser un complemento a la actividad escolar y no ser un reemplazo, y para eso hay actividades que se hacen tanto en los institutos o eventualmente en los colegios donde están los niños.

9. ¿Qué desafíos detectan en el sistema educativo chileno para lograr una inclusión real de los estudiantes con discapacidad?

Temas de integración, desconozco no lo tengo tan claro, que es lo que pasa con algunos temas relacionados a climas al interior de las salas de clase o clima que eventualmente se deben dar en temas laborales. Es un tema que se debe echar una miradita sin duda.

10. ¿Existen programas de colaboración entre la Teletón y el Ministerio de Educación para apoyar la inclusión en establecimientos educacionales?

Primero somos una Institución de Salud y que en una de las derivadas que tiene vemos temas de inclusión y temas de inclusión laboral de hecho ha ido pasando ser un tema dado que tratamiento y distintas cosas que se han ido haciendo han ido mejorando tanto que han permitido hacer esto.

Si existen, están relacionados con educación, economía y del trabajo.

9.1.2 Accesibilidad y Participación

11. ¿Cree usted que las normas sobre accesibilidad universal en espacios públicos y privados se están cumpliendo adecuadamente?

Creo que, en forma parcial, lo que no quiere decir que no se hayan visto cambios, pero todavía hay zonas públicas claramente que no cumplen con la norma, por ejemplo, el aeropuerto, que ha sido tema de discusión, incluso ha salido en portada de diarios, siendo que como estructura que es nueva, porque a lo mejor una estructura más antigua se puede perdonar, pero una estructura nueva como el aeropuerto tiene varias deficiencias al respecto, o al parecer las tendría.

12. ¿Qué tipo de campañas o acciones realiza la Teletón para fomentar una cultura de inclusión y respeto en la ciudadanía?

En la ciudadanía no mucho la verdad, porque tiene que ver más que nada con temas de inclusión infantil y lo que si para visibilizar temas de derecho esta la fundación, la fundación Teletón que hace toda esa labor.

9.1.3 Derechos y Representación

13. ¿De qué forma la Teletón promueve el empoderamiento y la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones?

Creo que es lo que te estaba comentando toda la participación que hay en educación, en la unidad laboral ULAB.

14. ¿Cuál es la postura de la Teletón sobre el enfoque de derechos humanos en la discapacidad, más allá del modelo asistencial?

Es fundamental y es parte del modelo MAT (Modelo de Atención Teletón) las principales de salud.

Evaluación y Futuro

15. ¿Qué indicadores utiliza la Teletón para evaluar el impacto de las leyes de inclusión en sus usuarios?

El número de cupos de empleabilidad anuales.

16. ¿Qué acciones están proyectando para los próximos años en términos de incidencia política en materia de inclusión?

Las acciones son totalmente externas; ya que se respeta la política de institucional vigente, tenemos como misión ser parte del cambio social pero no estamos llamados a ser un agente político.

Fecha de aplicación: 1°/09/2025. 11.20 horas.

Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro

Consentimiento informado:

X El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.

En las tablas 1.0 y 2.0 siguientes se enuncian los datos de los profesionales y trabajadores con discapacidad que emitido sus testimonios

Tabla 1.0: Información Profesionales que han entregado testimonios

Nombre	Profesión	Formación en Inclusión	Tipos de Discapacidad	Antigüedad en el cargo	Institución
Javiera Leiva	Diferencial enseñanza media de PIE (programa integración escolar)	No	Intelectual TEA	3 años	Colegio Trabunco
Katherine Armijo	Educadora diferencial	No	Intelectual TEA	4 años	Colegio Trabunco
Cristian Toro	Ejecutivo de atención módulo express Profesión TENS	No	Física e Intelectual	3 años	Instituto de Previsión Social (Chileatiende)
Francisco González	Jefe de Sucursal, oficina	Cursos implementados por la empresa	No	10 años	Banco Estado Centro de Servicios
Enrique Hidalgo (Juan Pablo Peralta)	Cuidador niño TEA	No	Sensorial Psíquica TEA	15 años	Particular
Erik Ramírez	Profesional de Inclusión Laboral Terapeuta Ocupacional	Diplomado en Discapacidad e Inclusión Laboral	Física Sensorial Psíquica Intelectual TEA Trastorno del desarrollo	10 meses (OMIL Maipú) Ejerciendo desde 2022 hasta la actualidad	OMIL Maipú
Sandra Heise	Jefa Unidad Técnico Pedagógica	Cursos de inclusión	Física Sensorial Intelectual TEA	25 años	Escuela León Humberto Valenzuela

Felipe Hernández	TENS Paramédico	Cursos y formación profesional	Física Sensorial Psíquica Intelectual TEA Trastorno del desarrollo	3 años	Metro de Santiago
Marjorie Merino	TENS	Cursos y capacitación	Física Psíquica	3 años	Pabellón Ofthalmológico Hospital El Salvador
Sebastián Martínez	Kinesiólogo	No	Física	2 años, 9 meses	Hospital Clínico San Borja Arriarán (HCSBA).
Pedro Caro	Kinesiólogo (Jefatura de Kinesiología)	No	Física Sensorial Intelectual TEA Trastorno del desarrollo	6 años, 1 mes	Fundación Teletón
Zdenka Pivcevic Saban	Terapeuta Ocupacional (Jefatura de TO)	Cursos y Diplomado	Física Sensorial Intelectual Trastorno del desarrollo	33 años, 4 meses	Fundación Teletón
Hernán Bustamante Galdames	Director Fundación Teletón Santiago	Formación Profesional Médico	Física Sensorial Intelectual Trastorno del desarrollo	15 años	Fundación Teletón Santiago

Fuente: Cuadro elaboración propia, información de entrevistas a profesionales.

Tabla 2.0: Información de Trabajadores con discapacidad que han entregado testimonios

Información Trabajadores

	Edad	Años de diagnóstico	Diagnóstico	Discapacidad	Tipo de Pensión	Pensión de invalidez
Yeisy Canilo	44 años	20 agosto 2015	Coxartrosis de cadera Izquierdo	30%	Invalidez 50%	SI 50%
Macarena Dávila	45 años	25 Julio 2024	Trastorno Aspecto Autista (TEA)	28,60%	Invalidez Total	No
Karen Pizarro	44 años	11 mayo 2018	Artritis Reumatoidea Seropositiva	35,70%	Invalidez total	SI
Ricardo Rivera	67 años	15 enero 2021	Diabetes Mellitus Amputación de pie derecho hasta la rodilla. Amputación dedo pie izquierdo 1 dedo.	67,50%	Invalidez total	SI
Nicolas Morales	34 años	De nacimiento	Atresia (sin algo) esofágica	70%	Invalidez total Severa	Pensión de gracia de por vida.

Fuente: Cuadro elaboración propia, información de entrevistas a trabajadores.

9.2 Hallazgos cualitativos importantes de los testimonios entregados por personas enunciadas en las tablas 1.0 y 2.0 precedentes:

- En líneas generales, las personas entrevistadas han dejado de manifiesto que los desafíos que ha planteado al país, la ley de inclusión se ha convertido en una situación complicada en su ejecución y la práctica de esta, argumento que la ley no ha logrado una verdadera transformación en la sociedad, llevando el slogan con un acento que indica, "no a la discriminación, más que a la inclusión".
- La percepción de las personas discapacitadas que están trabajando por ley de inclusión en Chile, en diferentes empresas, que son incluidas, pero no integradas, que se produce una inequidad, porque, aunque algunas son profesionales, están limitadas a un ingreso mínimo y también son parte de las restricciones para optar a un puesto superior en las áreas de la empresa donde trabajan, en definitiva, la oportunidad del desarrollo de las personas es totalmente nulo.
- Los profesionales que trabajan con personas discapacitadas, hacen una categórica mención a la falta de infraestructura adecuada para la realización de su trabajo.
- Estos mismos profesionales solicitan una formación especializada para trabajar con niños discapacitados, lo que también demanda un tiempo especial de asignación para cumplir estas tareas.
- Se deben realizar terapias lúdicas para contrarrestar las distracciones propias de los niños, además de una fuerte adaptación de expresiones que muestren un lenguaje trivial, no tan técnico, de tal manera que exista un buen entendimiento con los niños.
- La contribución de la ley no posee un diseño que se haga cargo de las necesidades individuales de los involucrados.

9.3 Antecedentes

Revisión de investigaciones previas sobre el tema, destacando trabajos relevantes y diferenciando la tesis actual.

9.4 Bases teóricas

Explicación de las teorías y enfoques que guían la investigación, justificando la elección de una perspectiva teórica específica.

9.5 Conceptos claves

Definición clara y precisa de los términos y conceptos fundamentales utilizados en la investigación.

9.6 Metodología

Vinculación del estado del arte con la metodología de la investigación, mostrando cómo las teorías guían la recolección y análisis de datos realizados en investigaciones anteriores.

10.0 Marco Conceptual

Los significados de los términos usados son relevantes para el desarrollo de la investigación:

Discapacidad: Se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad,

y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales, considerando los ambientales y personales (concepto basado en la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS, 2001).

Persona en situación de discapacidad: Son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

Fuente: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc-2015>

10.1 Definición de discapacidad

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), celebrada en 2006 por la Organización de las Naciones Unidas, definió la discapacidad como el resultado de la interacción entre los déficits de la persona y las barreras del contexto, ya sean físicas o de la actitud.

Es decir, la discapacidad se entiende como una realidad bio-psico-social en la que influyen tanto los déficits de las personas como los obstáculos de su contexto. La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, (CDPD), no apunta a definir la discapacidad en cuanto tal, dado que lo considera un concepto en constante evolución. Por este motivo, define el concepto de “persona con discapacidad” (PcD), marcando una diferencia clara entre lo que se entiende por “deficiencia” y “discapacidad”, dos ideas que no son idénticas.

Las deficiencias (físicas, intelectuales, sensoriales o psicosociales) son una característica o diversidad funcional de la persona y no corresponden a las causantes de la discapacidad como un fenómeno en sí.

En la línea de La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, (CDPD), la Ley chilena, 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, define a una persona con discapacidad como aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno,

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

10.2 Diseño de la Investigación

Dentro del contexto de la investigación se usará una investigación de tipo descriptiva- explicativa, que describe los componentes principales de una realidad

- **Investigación descriptiva:** Busca detallar las características de un fenómeno o grupo sin establecer relaciones causales.
- **Investigación explicativa:** Intenta establecer las causas y consecuencias de un fenómeno.

Dentro de éste diseño se utilizarán documentos, en los cuales se han emitidos las leyes de inclusión. Asimismo, se presentan datos estadísticos de las personas involucradas

Impacto y Viabilidad de la Ley

10.3 Justificación

Según Bernal 2019, existen tres tipos de justificación, teórica, práctica y metodológica.

Teórica: El por qué y para qué es importante el desarrollo de una Tesis.

Práctica: La finalidad, que problema resuelve, resultados esperados Metodológica:

La exigencia de esta Tesis como se va a plantear.

La metodología de éste trabajo está enfocada esencialmente en el planteamiento de un problema existente, con el propósito que se visualice con mayor agudeza, para que no tenga la posibilidad de pasar inadvertido, a pesar de las leyes promulgadas y los problemas que han planteado las empresas para poder cumplir con dichas leyes.

Se menciona que la Ley es de difícil aplicación; a pesar que existen parámetros legales para aplicarla, no existe una cultura trascendente para llegar al cabal cumplimiento de la ley.

La realidad es lo que marca la importancia de la ley de inclusión, la cual no ha tenido la atención que la situación amerita, por lo tanto, esta justificación tiene un enfoque muy claro, el problema de la discapacidad es bastante complicado y se debe agotar los medios para que tenga una gran visibilidad a nivel país.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se presentan los siguientes factores, en los cuales se explican las razones y la importancia de realizar esta investigación. Con todo esto, se debe mencionar que existen puntos claves de la ley de inclusión laboral:

- † Cuotas de contratación
- † Eliminación de discriminación
- † Garantías en proceso de selección
- † Promoción de la contratación progresiva.

Esta última, enuncia la progresión de la inclusión del 1% al 2%, de personas con discapacidad en empresas con más de 100 trabajadores, desde agosto del año 2024. (Ministerio de desarrollo Social y familia).

CAPÍTULO 1: CANTIDAD DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN CHILE Y GRADOS DE DISCAPACIDAD

Imagen1.1: Personas discapacitadas en Chile el año 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIDE 2022.

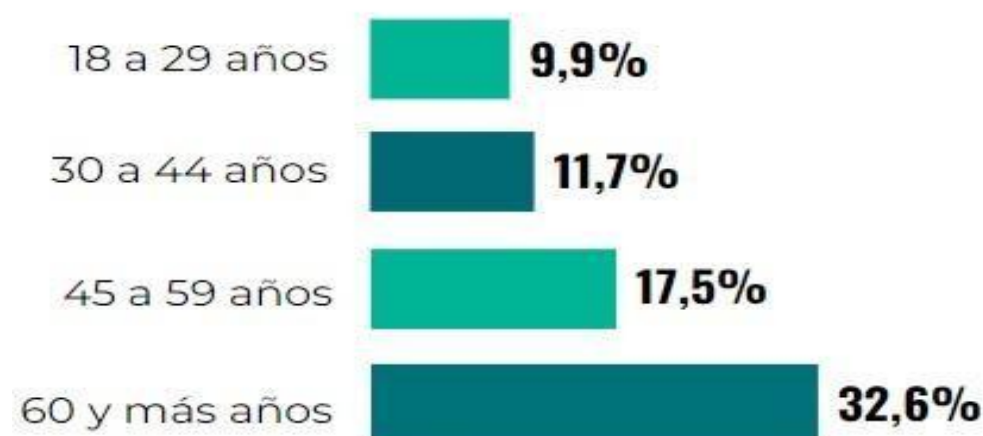
La Imagen 1, precedente, muestra que, en Chile, en el año 2022., había un total de **3.291.602** personas con discapacidad, de las cuales 587.709 son niños, niñas y adolescentes (14,7%) y 2.703.893 (17,6%) son adultos/as (a partir de los 18 años de edad).

Cifras de la población adulta con discapacidad

Población adulta con discapacidad, **según tramo de edad**

El porcentaje de personas con discapacidad incrementa según aumenta la edad, como lo muestra en la Imagen 2, siguiente.

Imagen 1.2: Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo a la edad.



Fuente: Elaboración propia con datos de ENDIDE 2022.

Imagen 1.3 Población adulta con discapacidad, según género

La proporción de mujeres con discapacidad (21,9%) es mayor en comparación a la de hombres (13,1%).

Imagen 1.4 Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo al género.



Fuente: Elaboración propia con datos de: III ENDISC, 2022.

1.1. Grados de Discapacidad en Chile

Los grados de discapacidad corresponden a categorías o niveles que permiten evaluar y clasificar la magnitud de las limitaciones funcionales que puede presentar una persona. Esta clasificación facilita determinar el tipo y la intensidad de los apoyos o asistencias que la persona pueda necesitar en diferentes ámbitos de su vida cotidiana, tales como la movilidad, la comunicación, el autocuidado, la participación en actividades sociales o el desempeño laboral.

En muchos sistemas, esta evaluación se expresa en porcentajes, donde un valor más alto refleja un grado mayor de severidad. Por ejemplo, un 25% puede asociarse a una discapacidad de carácter moderado, mientras que un 75% se vincula con una limitación funcional severa.

La determinación de estos grados suele realizarse mediante exámenes médicos y valoraciones funcionales, considerando diversos factores como la capacidad de movimiento, la visión, la audición, el habla, el funcionamiento cognitivo y la interacción social.

Además, esta clasificación cumple un rol clave para acceder a beneficios sociales, ejercer derechos legales, recibir servicios de apoyo y asistencia, así como también para orientar la planificación de políticas públicas que promuevan la inclusión y la accesibilidad.

En Chile, la clasificación de la discapacidad se encuentra regulada por los artículos 4 y 14 de la Ley N° 20.422, normativa que garantiza la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. Estos artículos disponen la elaboración de un reglamento oficial encargado de establecer el procedimiento para identificar, calificar y certificar la condición de discapacidad.

Dicho reglamento fue formalizado mediante el Decreto N° 47-22-08-2013, emitido de manera conjunta por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Desarrollo Social. En su artículo 10, se implementa un sistema de calificación que utiliza porcentajes con el propósito de determinar el grado de limitación funcional que presenta cada persona.

Bajo este marco normativo, la discapacidad se clasifica en diferentes grados, que abarcan desde la inexistencia de discapacidad hasta los niveles de discapacidad leve, moderada, severa y profunda, conforme a las definiciones establecidas en la legislación vigente.

"La discapacidad de una persona se calificará en grados según el alcance de esta". Sin perjuicio de lo anterior, una persona podrá ser calificada sin discapacidad, con discapacidad leve, moderada, severa y profunda, de conformidad con las siguientes definiciones:

Tabla 3.0: Grados de Discapacidad

Grado de discapacidad	% de limitación en actividades de la vida diaria	Definición
Sin discapacidad	0% a 4%	No presenta limitaciones para realizar actividades de su edad propias y/o no presenta restricciones a labien, estas participación, o limitaciones y/o restricciones.

Discapacidad leve	5% y 24%	restricciones en la participación o limitaciones en actividades las propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
Discapacidad moderada	25% y 49%	de restricciones en la participación o limitaciones actividades en las propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
Discapacidad severa	50% y 94%	restricciones en la participación o limitaciones en actividades las propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
Discapacidad profunda	95% y 100%	restricciones en la participación o limitaciones en actividades las propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

Fuente: Cuadro elaboración propia y conceptos jurídicos.com

Es relevante destacar que esta clasificación de la discapacidad no solo cumple la función de determinar el grado de limitación que presenta una persona, sino que además tiene un impacto directo en el acceso a beneficios, servicios de apoyo y derechos contemplados en la legislación chilena.

En este sentido, para poder acceder a las prestaciones y beneficios sociales establecidos en la Ley N° 20.422, las personas con discapacidad deben contar con la certificación otorgada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y estar debidamente inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, administrado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Fuente: <https://www.conceptosjuridicos.com/cl/grados-de-discapacidad/>

CAPITULO 2: CANTIDAD DE EMPRESAS EN CHILE Y SU CUMPLIMIENTO CON LA LEY DE INCLUSIÓN

Según la información recopilada por la Fundación ConTrabajo, a partir de datos de la Dirección del Trabajo y del Servicio de Impuestos Internos, ha sido posible estimar cifras más cercanas a la realidad. Esto se debe a que en Chile no existe un sistema unificado de información entre las distintas instituciones del Estado, además de los errores detectados en el Registro Electrónico Laboral durante el año 2022. Por esta

razón, no hay una cifra oficial emitida por el Estado respecto al número exacto de empresas que deben cumplir con la Ley de Inclusión Laboral.

Sin embargo, pese a estas limitaciones, se han logrado rescatar datos más precisos a partir de las bases estadísticas del Servicio de Impuestos Internos, los cuales fueron analizados por la Fundación ConTrabajo.

A continuación, se muestra, la cantidad de empresas en Chile. Que cumplen con la ley, en este caso se analizan las principales empresas en Chile, que alcanza un cumplimiento de un 22,8%, como se muestra en la tabla 2.1., siguiente:

Tabla 2.1: Cantidad de empresas en Chile y su cumplimiento con la ley, año 2024

Total Empresas	15,791
Empresas que cumplen	3.607
Porcentaje de cumplimiento	22,8%

Fuente: Elaboración propia con datos de Fundación ConTrabajo y SII

Las empresas que aparecen en la tabla 2.1, precedente, son aquellas que han cumplido de manera íntegra con la Ley de Inclusión Laboral, generando una gestión positiva en su administración. En este sentido, han definido con claridad su misión y visión, integrando la inclusión como parte de sus lineamientos y proponiendo iniciativas concretas al respecto.

Por otro lado, según el análisis realizado por la Fundación ConTrabajo, hasta mayo de 2023 se contabilizan 55.526 contratos vigentes, lo que representa solo el 45,8% del total de contratos de trabajo celebrados. Esta cifra refleja una tendencia a la baja en comparación con los 121.197 contratos registrados desde que la normativa entró en vigor.

2.1 Contratación y Género

Desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 y hasta el año 2022, los datos recopilados por la Fundación ConTrabajo muestran lo siguiente: la participación laboral de las mujeres con discapacidad alcanza apenas el 36% del total de la fuerza de trabajo.

En cuanto a las remuneraciones, se observa una notoria brecha de género, ya que las mujeres con discapacidad reciben en promedio un 7,2% menos de sueldo imponible que los hombres con discapacidad a nivel nacional.

Además, se evidencia que, entre los años 2019 y 2022, solo 1 de cada 3 contratos registrados bajo esta normativa corresponde a una mujer.

2.1.1 Participación por regiones y Sueldos.

De acuerdo a lo analizado por la Fundación ConTrabajo, los datos son los siguientes:

En el mercado regular la concentración mayor está en la Región Metropolitana con un 48,3%.

La Región del Bio Bio, con un 8,6%.

La región de Valparaíso, con un 7,9%.

Lo que sin duda los datos son proporcionales a la cantidad de habitantes de dichas regiones.

Mientras que la menor participación la tiene la Región de Arica y Parinacota con un 0,74%.

2.1.2 Sueldos promedios

En lo que respecta a la remuneración imponible de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo la Ley de Inclusión Laboral, se observa una amplia brecha de género. En 14 de las 16 regiones del país, los hombres perciben ingresos superiores en comparación con las mujeres.

A nivel nacional, los hombres registran un promedio de \$645.714, lo que representa una diferencia aproximada del 8,3% respecto de las mujeres con discapacidad, quienes alcanzan un promedio de \$597.846.

2.1.3 Sueldos más altos

En lo que respecta a las remuneraciones imponibles más altas, la Región de Antofagasta ocupa el primer lugar, registrando ingresos promedio de (\$881.110) en hombres y (\$674.325) en mujeres. Le sigue la Región de Tarapacá, donde los trabajadores hombres alcanzan un promedio de \$776.778, mientras que las mujeres perciben \$590.634.

De manera significativa, ambas regiones no solo concentran los sueldos más elevados del país, sino que también se sitúan entre las zonas con mayores brechas salariales de género, reflejando una desigualdad persistente en el mercado laboral.

2.1.4 Causas de término de relación laboral

De un total de 65.671 contratos analizados, las causales se desglosan de la siguiente manera:

Renuncia del empleado lidera las causas con un 19,3%.

Cercano al vencimiento del contrato con un 16,4%.

Plazo fijo o servicio específico, un 13,2%.

Por necesidades de la compañía, el 11,8% de los contratos llega a su fin. La inasistencia sin justificar.

Mutuo acuerdo de las partes, representan el 7,4% y 5,4% respectivamente. Sin embargo, casi la cuarta parte de estos contratos no tienen una razón específica registrada.

CAPITULO 3.0: Análisis, aportes y algunos apoyos Gubernamentales para discapacitados y Rol de las Fundaciones

En el marco del espíritu de la inclusión, el Estado de Chile brinda apoyo a las personas con discapacidad mediante diversos beneficios contemplados en la ley. Entre ellos, se encuentra la credencial de discapacidad, un documento que permite acreditar oficialmente esta condición. Su propósito principal es garantizar el reconocimiento y la validación social de estas personas, promoviendo así su plena integración dentro de la comunidad.

3.1 Aportes

En Chile existe una amplia red de organizaciones que aportan al cumplimiento del objetivo y espíritu de la ley, enfocándose en la inclusión y la discapacidad. Estas pueden clasificarse en distintos ámbitos: por un lado, las entidades gubernamentales, como el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia; por otro, las organizaciones de y para personas con discapacidad, entre las que se encuentran fundaciones y entidades privadas; y, finalmente, las organizaciones del sector empresarial, que promueven prácticas laborales inclusivas y buscan generar espacios de mayor equidad. A continuación, se enuncian varias organizaciones gubernamentales que trabajan con la ley de inclusión:

Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS: Es el principal organismo público encargado de fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión y la accesibilidad para las personas con discapacidad en Chile.

Ministerio de desarrollo Social y Familia, mediante sus programas sociales, apoya a las personas con discapacidad, como la Beca para Estudiantes en Situación de Discapacidad o el Programa de Atención Temprana.

Organizaciones de y para personas con discapacidad: Son organizaciones de la sociedad civil que trabajan directamente con y por las personas con discapacidad.

Organizaciones del Sector Empresarial: Empresas que, a través de redes o programas, buscan generar ambientes laborales inclusivos.

En Chile, se han implementado diversos programas estatales destinados a brindar apoyo a las personas con discapacidad. Entre ellos destacan la Beca para

Estudiantes en Situación de Discapacidad, el Programa Tránsito a la Vida Independiente, el Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (FONAPI), además de subsidios para ayudas técnicas y de transporte.

La administración de estos programas recae principalmente en el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los cuales coordinan estas iniciativas con otros beneficios sociales, tales como la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), que busca garantizar un mayor bienestar y seguridad social a este grupo de la población.

En Educación:

Beca para estudiantes en situación de discapacidad: Apoyo económico para la educación, según información de Chile atiende.

Programa de apoyo a la inclusión educativa: recursos para la inclusión de estudiantes con discapacidad en instituciones educativas.

Vida Independiente y Apoyo Social:

Programa de tránsito a la vida independiente: busca promover la autonomía y la calidad de vida de personas con discapacidad entre los 18 y 59 años, según servicio nacional de Discapacidad.

Fondo nacional de proyectos inclusivos, FONAPI: permite a organizaciones financiar proyectos que mejoren la inclusión social de personas con discapacidad.

Programa de acceso a la justicia: Prestando asesoría legal gratuita para personas con discapacidad Trabajo y empleo:

SENSE: Ofrece cursos de capacitación con módulos de oficio y habilidades transversales para personas con discapacidad, además de subsidios de transporte y cuidado infantil, de acuerdo con el sitio de SENSE.

Vivienda:

Postulación a la vivienda para personas con discapacidad: Un subsidio estatal para la adquisición de una vivienda, según el sitio del Servicio Nacional de la Discapacidad

Beneficios anexos:

Pensión básica solidaria de invalidez, (PBSI): Un aporte mensual para personas en situación de invalidez, gestionado a través de ChileAtiende. **Beneficios del**

Registro Nacional de la Discapacidad (RND): Incluyen el uso de

estacionamientos exclusivos y rebajas arancelarias en la importación de vehículos y ayudas técnicas, conforme a información del Servicio nacional de la Discapacidad.

3.2 Rol de las Fundaciones

Misión: "Promover la integración social y laboral de personas en situación de discapacidad, a través de formación, capacitación y la creación de condiciones para que participen en igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo y la sociedad en general".

Visión: "Lograr una sociedad verdaderamente inclusiva, donde la diversidad sea un valor, exista un cambio cultural que elimine la discriminación y se garantice el acceso a empleos dignos y la plena participación de todas las personas, sin importar su condición".

La responsabilidad de las Fundaciones es específicamente clave en la recepción y la buena ejecución de los destinos de las donaciones que realicen las empresas que cumplen la ley de inclusión laboral, apoyando con el financiamiento en los proyectos que promueven la inclusión de personas con discapacidad, como programas de capacitación y rehabilitación, si lo realizan, dichas Fundaciones tienen la obligación de informar a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Impuestos Internos, sobre los montos, identificando los donantes y cuáles son los proyectos que se han apoyado por parte de, dichas Fundaciones.

Aceptar y ejecutar donaciones: Las organizaciones pueden dar cumplimiento a la ley realizando donaciones a Fundaciones autorizadas. Dichas Fundaciones son las responsables de la buena utilización de los fondos donados para financiar programas que entreguen apoyos a la inclusión laboral a personas con discapacidad.

Asimismo, las empresas donantes, también deben informar a la Dirección del trabajo, el proyecto autorizado, el monto donado, y la correspondiente certificación de la donación realizada.

4.0 Análisis Estadísticos de la discapacidad en España, y Alemania

Los cambios demográficos que se han producido en España en las últimas décadas han provocado transformaciones profundas en la estructura poblacional, destacando entre ellas un claro proceso de envejecimiento. Una de las consecuencias directas de este fenómeno es el aumento en la cantidad de personas con discapacidad, ya que la edad es un factor determinante en su desarrollo.

Para dar una respuesta adecuada a las necesidades de este grupo, es indispensable contar con información detallada y fiable acerca de su realidad: cuántas personas viven con discapacidad, qué tipo de limitaciones enfrentan, con qué nivel de severidad y cuáles son las ayudas y cuidados especializados a los que pueden acceder.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2020, elaborada por el INE, de los 4,38 millones de personas que manifestaron tener alguna discapacidad, el 58,6% corresponde a mujeres.

Las tasas de discapacidad por edades son ligeramente superiores en los hombres hasta los 34 años y a partir de los 35 se invierte la situación, creciendo esta diferencia a medida que aumenta la edad.

De acuerdo con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2020, elaborada por el INE, se estima que en España existen 4,38 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, de las cuales el 58,6% son mujeres.

En cuanto a las tasas de discapacidad según la edad, los datos muestran que hasta los 34 años los hombres presentan cifras ligeramente más altas. Sin embargo, a partir de los 35 años la tendencia se invierte, siendo las mujeres quienes registran mayores tasas, y esta diferencia se incrementa progresivamente con el avance de la edad.

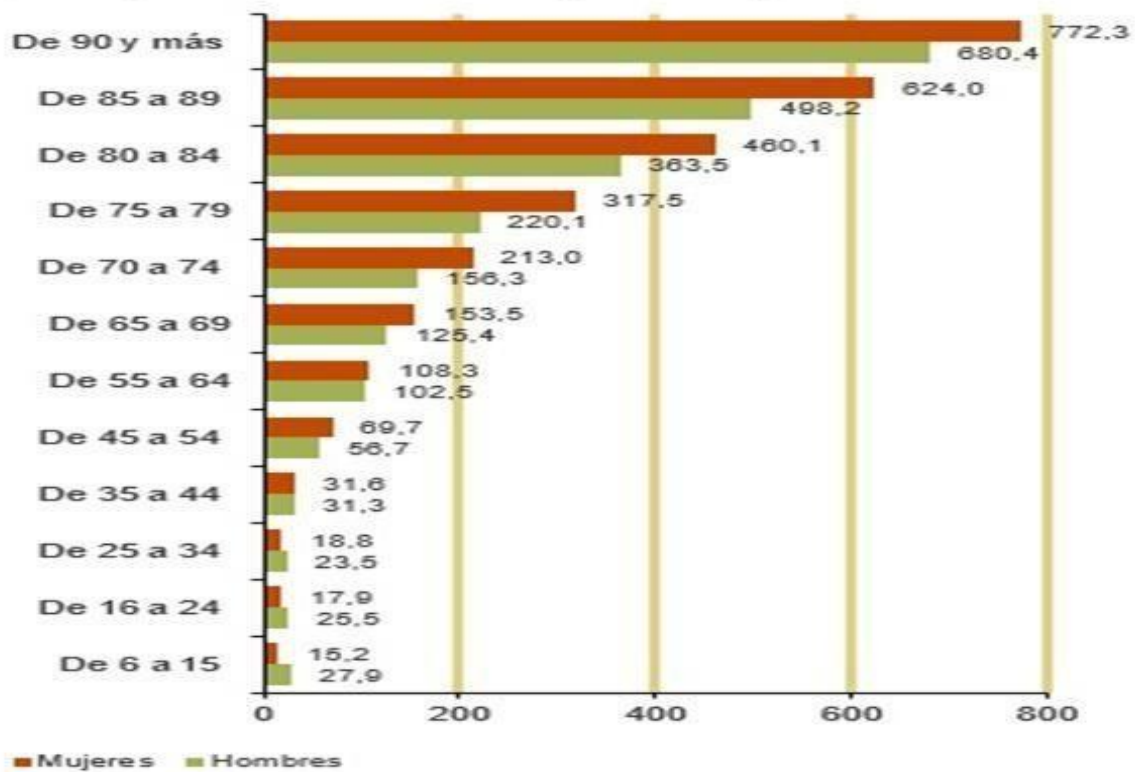
Las tasas de discapacidad por cada mil habitantes evidencian una diferencia marcada entre géneros: las mujeres alcanzan 112,1, cifra considerablemente superior a la de los hombres, que llega a 81,2. Al analizar por tipo de discapacidad, en las mujeres predominan los casos asociados a la movilidad (68,5), la vida doméstica (57,8) y el autocuidado (38,0). En los hombres, en cambio, las tasas más elevadas corresponden a la movilidad (38,9), la vida doméstica (31,8) y la audición (24,2).

En cuanto a la composición de los hogares, el 79,5% no cuenta con personas con discapacidad, mientras que en el 17,9% reside una persona en esta condición, en el 2,5% viven dos y solo en el 0,2% tres o más.

Finalmente, el perfil más común de la persona cuidadora de personas con discapacidad corresponde a una mujer de entre 45 y 64 años, que generalmente habita en el mismo hogar que la persona a la cual presta cuidados.

Grafico 4.1 Tasa de población con discapacidad, en España, según grupos de edad año 2020

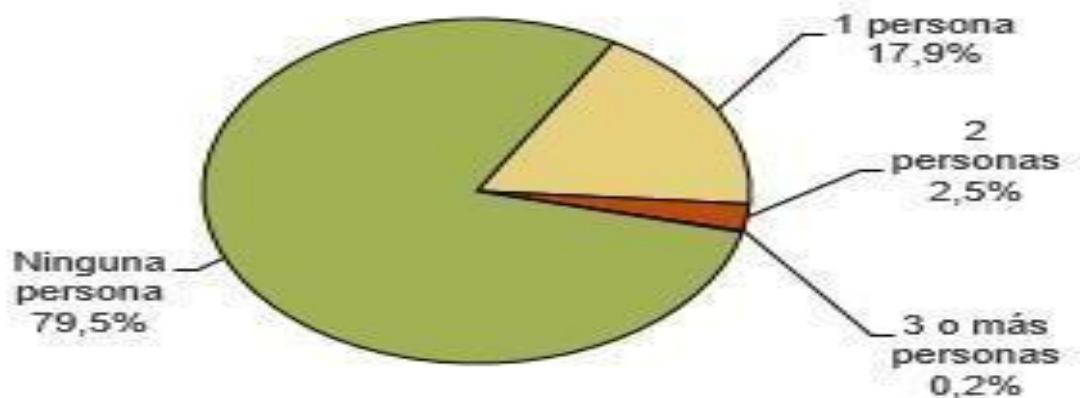
Personas con discapacidad. 2020
(Tasas por 1.000 habitantes de 6 y más años)



Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020. INE

Grafico 4.2 Hogares según el número de personas con discapacidad, en España.

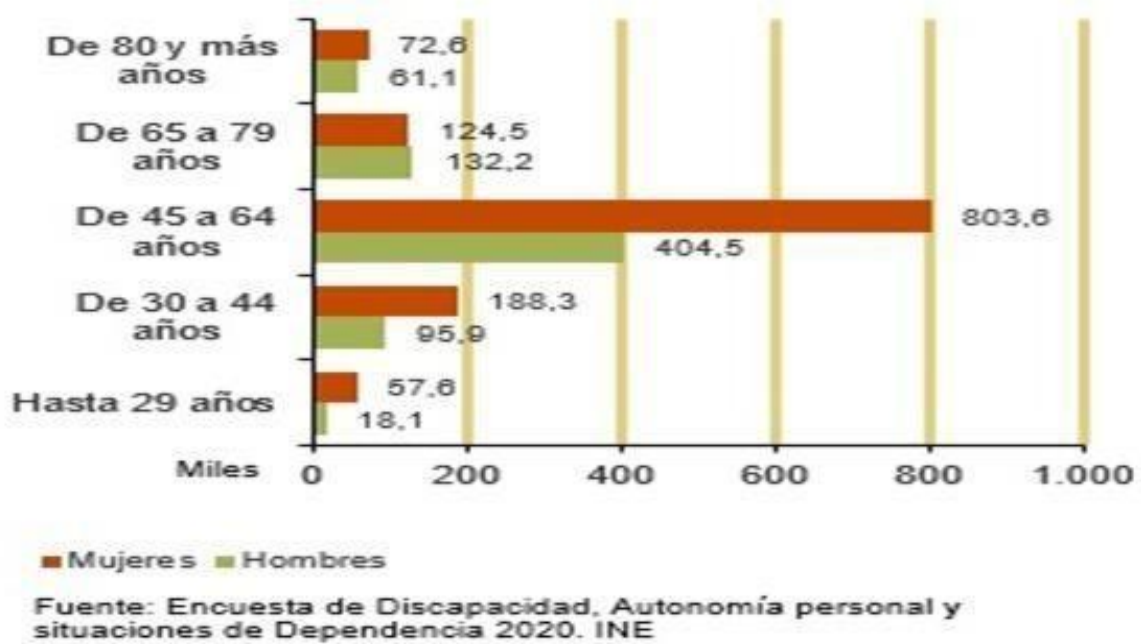
Hogares según el número de personas con discapacidad. 2020



Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020. INE

Grafico 4.3 Población con discapacidad según la edad y el sexo del cuidador principal, año 2020.

Edad del cuidador. 2020



4.1 Personas con discapacidad que viven en Alemania

En el año 2020, Alemania registraba aproximadamente 7,8 millones de personas con discapacidad grave, lo que representaba un 9,4 % de la población total. La mayor parte de estas condiciones se concentraba en la población de mayor edad. Del total, un 34 % correspondía a personas de 75 años o más, mientras que un 45 % se encontraba entre los 55 y 74 años, y menos del 3 % eran menores de 18 años. Asimismo, se estima que nueve de cada diez casos de discapacidad grave tienen su origen en enfermedades, mientras que solo un 3 % corresponde a discapacidades congénitas o adquiridas durante el primer año de vida. En cuanto al tipo, la discapacidad física es la más prevalente, afectando al 58,5 % de las personas en esta condición.

4.1.1 Apoyo a las personas con discapacidad

En Alemania, el artículo 3 de la Ley Fundamental establece que *“nadie podrá ser discriminado en razón de una limitación física o psíquica”*. A ello se suma la ratificación de la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual reconoce la participación de las personas con discapacidad como un derecho humano fundamental.

Con el propósito de dar cumplimiento a esta Convención, se implementó la Ley Federal de Participación, cuyo objetivo es brindar apoyo integral a las personas con discapacidad mediante medidas como la cobertura de gastos específicos y el acceso a servicios de asesoramiento personalizado.

Los resultados han sido positivos: en el año 2021, el 49,8 % de las personas con discapacidad grave, en el rango de 15 a 64 años, se encontraba incorporado al mercado laboral, lo que refleja un aumento sostenido en la tasa de empleo de este grupo en el país.

4.1.2 Accesibilidad en Alemania

En Alemania, la inclusión se concibe como el derecho de que todas las personas puedan desarrollar su vida con plena autodeterminación. En este contexto, la accesibilidad constituye un pilar fundamental dentro del marco legislativo, reflejado en la Ley de Fortalecimiento de la Accesibilidad.

De acuerdo con esta normativa, se considera que una ciudad, municipio, recinto o edificio es accesible cuando las personas con discapacidad pueden acceder y utilizarlos sin enfrentar obstáculos.

Un ejemplo concreto de estas medidas se observa en numerosas ciudades alemanas, donde se han instalado superficies podotáctiles en el suelo. Los surcos y relieves incorporados en aceras y estaciones de tren permiten que las personas con discapacidad visual que utilizan bastón puedan desplazarse de forma autónoma y segura.

Fuente: <https://www.deutschland.de/es/topic/vida/inclusion-en-alemania-datos-y-cifras>

Del 28 de noviembre de 2023

4.1.3 La Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En el año 2009, Alemania ratificó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada previamente por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este instrumento internacional reafirma que la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad constituye un derecho humano fundamental.

En el caso alemán, la Convención tiene rango de norma vigente y, por tanto, resulta de aplicación obligatoria para todos los organismos estatales. La supervisión de su cumplimiento corresponde al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, entidad encargada de garantizar que las disposiciones de la Convención se implementen de manera efectiva en el país.

4.1.4 Un mapa colectivo de la inclusión: wheelmap.org de la asociación Sozialhelden

Wheelmap es un mapa en línea gratuito que permite conocer si un lugar es accesible para personas usuarias de silla de ruedas. Este servicio se basa en la participación activa de los usuarios, quienes pueden registrar y evaluar distintos espacios públicos, contribuyendo así a la actualización constante de la información. No solo las personas en silla de ruedas se benefician de esta herramienta inclusiva. También resulta útil para quienes se desplazan con andadores, cochecitos infantiles u otros apoyos de movilidad, ya que facilita la planificación de rutas de manera rápida, sencilla y confiable.

4.1.5 Un gesto con la cabeza para desplazarse: Munevo GmbH

Al realizar un leve movimiento de cabeza mientras se está en marcha, casi parece magia ver cómo los usuarios de sillas de ruedas pueden desplazarse gracias al sistema Munevo DRIVE. Sin embargo, detrás de esta innovación no hay magia, sino tecnología de vanguardia desarrollada por la *start-up* múniquesa Munevo.

El sistema funciona mediante unas gafas inteligentes, capaces de traducir los movimientos de la cabeza en órdenes electrónicas, lo que permite controlar la silla de ruedas eléctrica de manera precisa y segura.

Además, cuenta con una serie de complementos integrados que amplían su utilidad: a través de los mismos movimientos de cabeza, el usuario puede realizar llamadas telefónicas, manejar dispositivos inteligentes del hogar, como interruptores de luz, o incluso interactuar con un teléfono inteligente.

Munevo DRIVE no solo se fabrica en Alemania, sino que también se desarrolla en estrecha colaboración con los propios usuarios, garantizando que la tecnología responda a sus necesidades reales y mejore significativamente su autonomía y calidad de vida.

4.1.6 Una ayuda para los ojos y la espalda: Help Tech GmbH

En Help Tech la inclusión no es solo un principio, sino una realidad palpable: una quinta parte de sus empleados son ciegos o presentan algún grado de deficiencia visual. Esta característica convierte a la empresa en un verdadero referente de integración laboral, demostrando que la diversidad puede ser un motor de innovación y productividad.

Con sedes en Stuttgart, Marburgo, Colonia, Hamburgo y Berlín, Help Tech se ha consolidado como líder mundial en el desarrollo y fabricación de ayudas técnicas para personas ciegas y con deficiencia visual. Su compromiso con la accesibilidad se refleja en el diseño de productos pioneros que buscan mejorar la autonomía de los usuarios en su vida cotidiana y en el ámbito laboral.

Entre sus aportes más destacados se encuentra el Activator, una innovadora pantalla braille que funciona como teclado de ordenador adaptado a las necesidades de personas con deficiencia visual. Este dispositivo no solo facilita el acceso a la tecnología, sino que también promueve la inclusión digital.

Asimismo, la empresa ha ampliado recientemente su catálogo con el BionicBack, un exoesqueleto diseñado para personas con problemas de espalda, que ofrece alivio ergonómico y contribuye a mejorar la salud física de los usuarios en entornos laborales exigentes.

De esta manera, Help Tech no solo impulsa la innovación tecnológica, sino que también refuerza la idea de que la inclusión y el desarrollo de soluciones accesibles benefician a toda la sociedad.

4.1.7 Accesibilidad en Internet: Eye-Able – Web Inclusion GmbH

Bajo la premisa “internet para todos”, surge la visión de Eye-Able, una innovadora herramienta de software que incorpora más de 25 funciones orientadas a mejorar la accesibilidad de los sitios web. Su principal objetivo es garantizar que las personas con discapacidad puedan navegar en línea de manera autónoma y sin barreras digitales.

Entre sus funciones más destacadas se encuentran un lector de pantalla, que convierte el texto escrito en audio; la posibilidad de ajustar el tamaño de la fuente y el color de fondo de acuerdo con las necesidades del usuario; y un filtro visual que optimiza los contrastes, permitiendo que las personas con daltonismo rojo-verde distingan mejor las diferencias cromáticas.

El impacto de esta herramienta es notable: Eye-Able ya se encuentra implementado en más de 10.000 páginas web, lo que permite que más de 15 millones de personas se beneficien mensualmente de esta solución inclusiva.

De esta manera, Eye-Able constituye un ejemplo concreto de cómo la tecnología digital puede ser un puente hacia la igualdad de oportunidades, derribando las barreras de accesibilidad que aún persisten en el entorno virtual.

4.1.8 Cine para todos: Greta & Starks Apps GmbH

En Alemania, la inclusión no se limita únicamente al ámbito laboral o educativo, sino que también implica la plena participación en la vida social y cultural. Un ejemplo innovador de ello es la aplicación GRETA, desarrollada por la empresa berlinesa *Greta & Starks Apps*, cuyo propósito es facilitar el acceso al cine a las personas con discapacidad visual y auditiva.

La aplicación ofrece subtítulos sincronizados que pueden visualizarse directamente en el teléfono móvil, lo que permite a las personas con discapacidad auditiva comprender de manera integral las películas. Además, incorpora una función de audiodescripción, que narra en tiempo real los diálogos, gestos, escenarios y demás elementos visuales de una escena, haciendo que las personas con discapacidad visual puedan disfrutar plenamente de la experiencia cinematográfica.

GRETA no solo ha tenido un impacto positivo en Alemania, sino que también ha trascendido fronteras. Actualmente, la aplicación puede utilizarse en Austria, Suiza, Francia, Brasil, Bélgica, Luxemburgo, Italia, Estados Unidos y Ucrania, con una cobertura en constante expansión hacia nuevos países.

De esta manera, GRETA se ha convertido en un ejemplo destacado de cómo la tecnología inclusiva puede derribar barreras culturales, garantizando que el arte y el entretenimiento estén verdaderamente al alcance de todos.

Tabla 4.1: Cuadro comparativo de personas con alguna discapacidad en Chile, España y Alemania

Cuadro comparativo de cantidad de personas con alguna discapacidad en Chile, España y Alemania			
Pais	Año	Cantidad de personas con alguna discapacidad	Porcentaje de la población
Chile	2022	3.291.602	17.6%
España	2020	4.380.000	9,7%
Alemania	2020	8.000.000	10%

Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta de discapacidad y dependencia (ENDIDE año 2022). INE España, 2020.

La tabla, 4.1, precedente muestra la cantidad de personas que tienen algún grado de discapacidad, en Chile, España y Alemania.

Conclusiones Generales

La discapacidad ha tenido un impacto profundo en la sociedad chilena, generando desafíos que requieren soluciones concretas y sostenibles. Las personas con capacidades diferentes enfrentan a diario múltiples barreras, tanto físicas como sociales y culturales, que limitan su plena participación en la vida comunitaria.

Si bien el Estado de Chile ha asumido un rol protagónico con la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral (Ley N.º 21.015), en la práctica gran parte de la responsabilidad se ha trasladado al sector empresarial. Sin embargo, muchas compañías no han logrado estar a la altura del desafío, optando en ocasiones por cumplir de manera meramente formal con la normativa, sin un compromiso real con la inclusión. Esta situación genera inquietud, frustración y un clima de insatisfacción, tanto en el mundo laboral como en la sociedad en general.

A lo anterior se suma la escasa fiscalización por parte de los organismos competentes, lo que debilita la efectividad de la ley y reduce su impacto real. Además, la incorporación de nuevas regulaciones en el mercado laboral chileno ha provocado cierta resistencia empresarial a la contratación formal, aumentando los índices de informalidad y limitando la generación de empleos inclusivos de calidad.

En este sentido, es necesario subrayar una idea central: *“Una empresa que produce un bien o presta un servicio y logra utilidades no es fruto de la casualidad; detrás de ese éxito existen múltiples esfuerzos, tanto visibles como anónimos”*. Bajo esta lógica, surge una interrogante esencial: si dentro de las organizaciones ya existen personas con discapacidad, ¿por qué

no integrarlas activamente en su desarrollo, otorgándoles las mismas oportunidades de crecimiento, aporte e innovación que al resto de los trabajadores? La verdadera fortaleza de una compañía no se mide únicamente por sus resultados económicos, sino también por su capacidad para generar entornos inclusivos y equitativos, donde cada integrante, independientemente de su condición, tenga la posibilidad de contribuir al progreso colectivo. Así, se trasciende más allá del simple cumplimiento de una normativa, avanzando hacia la construcción de empresas más humanas, sostenibles y comprometidas con el desarrollo social.

En contraste, España y Alemania constituyen referentes internacionales en materia de inclusión. En estos países no solo se garantiza la participación de las personas con discapacidad en el ámbito social y laboral, sino que además se promueve su desarrollo integral, destinando recursos a políticas públicas que fortalecen la autonomía personal, mejoran la calidad de vida y aseguran el acceso equitativo a la cultura, la educación y la tecnología. El caso de Alemania resulta especialmente ilustrativo, ya que la inclusión se ha consolidado como un pilar estructural en la construcción de una sociedad equitativa, lo que se refleja en altas tasas de integración laboral, accesibilidad urbana y programas innovadores de apoyo.

En Chile, si bien existen avances significativos impulsados por organizaciones gubernamentales como el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los esfuerzos siguen siendo limitados frente a las crecientes demandas de este grupo. Entre los beneficios disponibles se destacan el acceso a la educación, subsidios habitacionales, programas de autonomía personal, ayudas técnicas, códigos SENSES, asesoría legal gratuita y aportes económicos como la Pensión Básica Solidaria de Invalidez.

No obstante, los recursos asignados resultan insuficientes para responder a la magnitud de las necesidades, lo que refuerza la urgencia de fortalecer las políticas públicas de inclusión. Esto implica avanzar desde el reconocimiento formal de los derechos hacia la creación de condiciones reales y efectivas, que permitan a las personas con discapacidad no solo integrarse al mercado laboral, sino también desarrollarse e integrarse plenamente en todos los ámbitos de la vida social, cultural y económica.

En consecuencia, surge una reflexión ineludible: ¿cómo afirmar que las personas con discapacidad no aportan valor, si no se les brinda la oportunidad de participar plenamente en todas las actividades de las organizaciones? Esta es la pregunta que deberían formularse, sin excepción, las grandes empresas que aspiran no solo a ser rentables, sino también a estar a la vanguardia en responsabilidad social y desarrollo inclusivo.

En definitiva, esta investigación, ha implementado una secuencia de datos importantes analizados, entregando la posibilidad de cumplir con los objetivos planteados al inicio de este trabajo.

Resumen Bibliográfico

Metodología de La Investigación, Proceso de Investigación Científica.
Editorial Pearson/Prentice Hall, Segunda Edición, año 2006.

Autor: César Augusto Bernal.

II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) 2015

Encuesta de discapacidad y dependencia (ENDIDE año 2022).

<https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc-2015>

<https://www.conceptosjuridicos.com/cl/grados-de-discapacidad/>

<https://www.deutschland.de/es/topic/vida/inclusion-en-alemania-datos-y-cifras>

<https://fundacioncontrabajo.cl/>

<https://www.senadis.gob.cl/>

<https://www.df.cl/>

<https://www.cnnchile.com>

<https://www.elmostrador.cl>

<https://www.duna.cl/> www.compin.cl

<https://compin.cerofilas.gob.cl/> [sitio web](#)

[de Beneficiosestudiantiles.cl](#)

<https://www.chileatiende.gob.cl/>

ANEXOS COMPLETOS

ANEXO 1: Entrevista al Señor Cristian Toro, Chile Atiende, Modulo Express

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD
(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

1. Nombre del entrevistado(a): Cristian Toro
2. Cargo o función actual: Ejecutivo de atención módulo express
Profesional TENS, 5 años.
3. Nombre de la institución o programa: Instituto de Previsión Social (Chileatiende)
4. Antigüedad en el cargo: 3 años
5. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional?
 Sí
 No
Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):
.....

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

6. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad? Sí
 No
Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:
 Física
 Sensorial
 Psíquica
 Intelectual
 TEA

- Trastorno del desarrollo
 - Otra: _____
7. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?
 - 1-3 Nunca he tenido niños a cargo, solo apoyo.
 - 4-6
 - Más de 6
 8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?
A raíz de que la inclusión existe poco en este país, los principales desafíos es tratar de ser diligente con los pocos recursos que existen en beneficios de ellos.
 9. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?
Promuevo la inclusión compartiendo material de la fundación Mirada de Amor.
 10. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

11. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?
(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)
 - 1 2 3 4 5
12. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?
 - Sí, completamente
 - Parcialmente
 - No
 - No aplica
13. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?
 - Sí
 - No
 - No sabe / No responde
14. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)?
.....
15. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

Sí

Parcialmente

No

Comentarios:

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

16. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Que uno debería aprender más para aportar a la inclusión

17. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Que capaciten Lenguaje de señas

18. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos

Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....
.....

Fecha de aplicación: 26 / 07 / 2025.

Nombre del entrevistador(a):

Firma:

Consentimiento informado:

El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.

ANEXO 2: Entrevista al Señor Enrique Hidalgo, Cuidador

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD

(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

6. Nombre del entrevistado(a): Enrique Hidalgo
7. Cargo o función actual: Cuidador
8. Nombre de la institución o programa: Cuidador Juan Pablo desde los 5 años de edad, en la actualidad tiene 28 años.
9. Antigüedad en el cargo: 15 años.
10. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional?
- Sí
- No
- Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):
.....

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

11. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?
- X Sí
- No
- Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:
- Física
- X Sensorial
- X Psíquica
- Intelectual
- X TEA
- Trastorno del desarrollo
- Otra: _____
12. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)? X 1

4-6

Más de 6

13. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

Adaptarse a su forma de vida, cada ser humano es distinto, como él no se comunica hablando, se comunica con gestos, ruidos y demuestra sus actitudes con su cara.

14. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?

En un comienzo iba a una escuela los primeros 6 años a una guardería, hacían actividades, lo incluían llevando a escuelas con personas preparadas para ayudarlos a interactuar, mini trabajos moler cosas, pelar papas, hay que mantenerlo ocupado y así pasaba el día, mantenerlos activos de un trabajo arduo con terapeutas ocupacionales.

15. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

.....

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

16. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

Lo cuido desde los 13 años, el diagnóstico TEA fue a los 5 años, con el padre viajaron a Europa y ahí diagnosticaron en España lo pudieron diagnosticar, el padre viajó por su padre que fue a perfeccionarse al extranjero. Ya que aquí en Chile no lograron dar con el diagnóstico, no sabían que tenía el niño.

X 1 2 3 4 5

No es inclusivo, no hay trato inclusivo, Juan Pablo viajó con su padre que es médico, lo ayuda a que pase más rápido a sus atenciones médicas por la inclusión.

No existe una educación en la sociedad sobre el tema de autismo, no existe la disposición, y el poder entender lo que es realmente el autismo, por los comportamientos de Juan Pablo, grado Severo y Discapacidad total.

17. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?

Sí, completamente

Parcialmente

X No

No aplica

18. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí Si existen, pero son escasos y están saturados, severo no hay nada, solo existen lugares que deben pagar, les pidieron a sus padres que los sacara de la fundación, que era pagada particular, la familia pagaba \$800.000 mensuales.

No

No sabe / No responde

19. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc)?

No hay apoyos, no existen, no hay bonos estatales, no está dentro del porcentaje del RSH, el padre les costea las necesidades, remedios, atenciones médicas, Su situación económica es buena porque el padre de a Juan Pablo es médico, les pagan a 2 cuidadores de 2 turnos en la semana y fines de semana.

20. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

Sí

Parcialmente

No

Comentarios: En cuanto a preocupación el matrimonio tiene dos hijos más y se dividieron las tareas, el padre se hizo cargo de Juan Pablo y la madre se preocupó de los dos hijos menores, lo incluían, se dividían las tareas.

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

19. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Se desarrollan habilidades que comúnmente uno no conoce como ej. Paciencia, afectivo, empatía y una disciplina amorosa, hay que llevar una rutina, con sus rabietas hay que saber llevarlo hay que hacerlo amorosa y así se evita la crisis de niño TEA, desarrollo de habilidades blandas con disciplina

20. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Si hubiera más educación a nivel social, que se conozca que es una persona con condiciones diferentes, ¿qué significa?, ¿qué es?, sus comportamientos, etc.

Debiese existir que lugares públicos tengan la estructura adecuada, tener una 2 da sala de espera para personas con TEA.

Por ejemplo, SODIMAC tiene una sala especial para personas que van a comprar con diagnóstico TEA, silencian su teléfono, cambian la música, tienen un horario especial de atención.

21. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

X Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

X Recursos materiales y adaptaciones

X Mayor coordinación con familia o especialistas externos Otro:

COMENTARIOS: Todas las opciones, según la necesidad de cada uno, dependiendo de los recursos necesarios, variando de su diagnóstico. Que exista una evaluación más estricta con algún asistente social más personalizado, ir a los hogares, etc.

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

Diagnóstico: TEA severo, no hay independencia, no habla. Estados:
Bipolar, Esquizofrenia.

Fecha de aplicación: 21/ 07/ 2025

Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro Tapia

Consentimiento informado:

X El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional. SI

ANEXO 3: Entrevista al Señor Erick Ramírez, OMIL Maipú

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD

(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

11. Nombre del entrevistado(a): Enrique Hidalgo
12. Cargo o función actual: Cuidador
13. Nombre de la institución o programa: Cuidador Juan Pablo desde los 5 años de edad, en la actualidad tiene 28 años.
14. Antigüedad en el cargo: 15 años.
15. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional?
- Sí
- No
- Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):
.....

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

16. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?
- X Sí
- No
- Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:
- Física
- X Sensorial
- X Psíquica
- Intelectual
- X TEA
- Trastorno del desarrollo
- Otra: _____
17. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)? X 1
- 4-6

Más de 6

18. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

Adaptarse a su forma de vida, cada ser humano es distinto, como él no se comunica hablando, se comunica con gestos, ruidos y demuestra sus actitudes con su cara.

19. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?

En un comienzo iba a una escuela los primeros 6 años a una guardería, hacían actividades, lo incluían llevando a escuelas con personas preparadas para ayudarlos a interactuar, mini trabajos moler cosas, pelar papas, hay que mantenerlo ocupado y así pasaba el día, mantenerlos activos de un trabajo arduo con terapeutas ocupacionales.

20. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

.....

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

21. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

Lo cuido desde los 13 años, el diagnóstico TEA fue a los 5 años, con el padre viajaron a Europa y ahí diagnosticaron en España lo pudieron diagnosticar, el padre viajó por su padre que fue a perfeccionarse al extranjero. Ya que aquí en Chile no lograron dar con el diagnóstico, no sabían que tenía el niño.

X 1 2 3 4 5

No es inclusivo, no hay trato inclusivo, Juan Pablo viajó con su padre que es médico, lo ayuda a que pase más rápido a sus atenciones médicas por la inclusión.

No existe una educación en la sociedad sobre el tema de autismo, no existe la disposición, y el poder entender lo que es realmente el autismo, por los comportamientos de Juan Pablo, grado Severo y Discapacidad total.

22. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?

Sí, completamente

Parcialmente

X No

No aplica

23. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

X Sí Si existen, pero son escasos y están saturados, severo no hay nada, solo existen lugares que deben pagar, les pidieron a sus padres que los sacara de la fundación, que era pagada particular, la familia pagaba \$800.000 mensuales.

No

No sabe / No responde

24. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc)?

No hay apoyos, no existen, no hay bonos estatales, no está dentro del porcentaje del RSH, el padre les costea las necesidades, remedios, atenciones médicas, Su situación económica es buena porque el padre de a Juan Pablo es médico, les pagan a 2 cuidadores de 2 turnos en la semana y fines de semana.

25. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

Sí

Parcialmente

No

Comentarios: En cuanto a preocupación el matrimonio tiene dos hijos más y se dividieron las tareas, el padre se hizo cargo de Juan Pablo y la madre se preocupó de los dos hijos menores, lo incluían, se dividían las tareas.

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

22. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Se desarrollan habilidades que comúnmente uno no conoce como ej. Paciencia, afectivo, empatía y una disciplina amorosa, hay que llevar una rutina, con sus rabietas hay que saber llevarlo hay que hacerlo amorosa y así se evita la crisis de niño TEA, desarrollo de habilidades blandas con disciplina

23. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Si hubiera más educación a nivel social, que se conozca que es una persona con condiciones diferentes, ¿qué significa?, ¿qué es?, sus comportamientos, etc.

Debiese existir que lugares públicos tengan la estructura adecuada, tener una 2 da sala de espera para personas con TEA.

Por ejemplo, Sodimac tiene una sala especial para personas que van a comprar con diagnóstico TEA, silencian su teléfono, cambian la música, tienen un horario especial de atención.

24. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos Otro:

COMENTARIOS: Todas las opciones, según la necesidad de cada uno, dependiendo de los recursos necesarios, variando de su diagnóstico. Que exista una evaluación más estricta con algún asistente social más personalizado, ir a los hogares, etc.

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

Diagnóstico: TEA severo, no hay independencia, no habla. Estados:

Bipolar, Esquizofrenia.

Fecha de aplicación: 21/ 07/ 2025

Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro Tapia

Consentimiento informado:

X El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional. SI

ANEXO 4: Entrevista al Señor Francisco González Banco Estado

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

16. Nombre del entrevistado(a): Francisco González Ibáñez

17. Cargo o función actual: Jefe de Oficina

18. Nombre de la institución o programa: Banco Estado – Centro de Servicios

19. Antigüedad en el cargo: 10 años

20. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional? X Sí

No

Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):
Cursos impartidos por la empresa.

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

21. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?

Sí

X No

Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:

Física

Sensorial

Psíquica

Intelectual

TEA

Trastorno del desarrollo

Otra: _____

22. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?

1-3

4-6

Más de 6

23. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

.....

24. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?
.....

25. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?
.....

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

26. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

1 2 3 4 5

27. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?

Sí, completamente

Parcialmente

No

No aplica

28. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí

No

No sabe / No responde

29. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)?
.....

30. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión? Sí

Parcialmente

No

Comentarios:

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

25. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?
.....

26. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Capacitación como apoyar su gestión personal y laboral.

27. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos

Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

En la sucursal no hay implantación de infraestructura para trabajadores con de discapacidad, lo cual no hay trabajadores con Ley de Inclusión.

Fecha de aplicación: 24 /07 /2025. 12.29 horas. Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro Consentimiento informado:

El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.



ANEXO 5: Entrevista al Señorita Javiera Leiva Colegio Trabunco

**CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS,
NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD**
(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

- 21. Nombre del entrevistado(a):** Javiera Leiva Pizarro
- 22. Cargo o función actual:** Prof. Diferencial enseñanza media de PIE (programa integración escolar)
- 23. Nombre de la institución o programa:** Colegio Trabunco
- 24. Antigüedad en el cargo:** 3 años
- 25. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional?**
- Sí
- No
- Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):
-

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

- 26. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?**
- Sí
- No
- Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:
- Física
- Sensorial
- Psíquica
- Intelectual
- TEA
- Trastorno del desarrollo
- Otra: _____
- 27. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?**
- 1-3
- 4-6
- Más de 6
- 28. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?**

Enfrentarse a estudiantes con necesidades educativas especiales siempre es un desafío ya que cada estudiante o persona es diferente y las estrategias que se utilizan con uno de ellos puede que con otro estudiante no de resultados. Sin embargo, mi mayor desafío ha sido enfrente a estudiantes no verbales.

29. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?

Una estrategia que solemos utilizar es el DUA (Diseño Universal de Aprendizaje) para llegar a todos los estudiantes, comunicación efectiva, roles y responsabilidades dentro del grupo para que todos se participe del aprendizaje, participación y flexibilidad. Uno de los más importante es la evaluación y retroalimentación.

30. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

Con el equipo PIE por medio de reuniones semanales dando a conocer caso de la semana e ir mejorando y con profesores de asignatura en horas de trabajo de planificación dando puntos de vista para llevar acabo un adecuado ambiente en la sala de clases.

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

31. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

1 2 3 4 5

32. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?

Sí, completamente

Parcialmente

No

No aplica

33. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí

No

No sabe / No responde

34. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)? Materiales

35. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

- Sí
- Parcialmente
- No

Comentarios: Porque dependiendo del apoyo familiar es como se desarrollando el estudiante para el resto de su vida.

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

28. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Como menciones anteriormente que cada estudiante es diferente por ende las estrategias y recursos deben ser diferentes, que no siempre van a funcionar.

29. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Que todo profesional desde el sostenedor hasta el auxiliar de aseo debe recibir capacitaciones de inclusión o NNE.

30. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

- Formación especializada
- Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)
- Recursos materiales y adaptaciones
- Mayor coordinación con familia o especialistas externos
- Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....
.....

Fecha de aplicación: 27 / 07 / 2025. **Nombre**

del entrevistador(a): Karen Pizarro

Consentimiento informado:

El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional. Si

ANEXO 6: Entrevista al Señora Karen Pizarro Tapia Ingeniera en Ventas

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Sección 1: Datos personales

1. **Nombre:** Karen Pizarro
2. **Edad:** 44
3. **Sexo:**
 - Masculino
 - Femenino
 - Otro
 - Prefiero no decir

Sección 2: Situación de Discapacidad

3. **Tipo de discapacidad**
 - Física
 - Sensorial
 - Psíquica
 - Intelectual
 - Del desarrollo
 - Trastorno del espectro autista (TEA)
 - Enfermedad mental o trastorno psicológico
 - Demencia
 - Otra:
4. **Grado de discapacidad:**
 - Leve
 - Moderado
 - Severo
 - No lo sé
5. **Porcentaje de discapacidad (%):** 35.70
6. **Diagnóstico médico (si lo desea compartir):**
Artritis Reumatoidea Seropositiva, deformidad manos y pies.
7. **¿Posee su credencial de discapacidad?**
 - Sí
 - No**En caso de no tenerla, ¿por qué?:**
.....
8. **¿Tiene pensión de invalidez?**
 - Sí
 - No**En caso de no tenerla, ¿por qué?:**
.....

Sección 3: Situación Laboral Actual

9. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

Sí

No

Si respondió "Sí", indique el nombre de la empresa y su cargo:

10. ¿Trabaja bajo el beneficio de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015?

Sí; Tuve opciones a trabajo por tener mi carnet de discapacidad y por ser profesional por mi título de Ingeniero en Ventas y Negocios; pero optando al sueldo mínimo actualmente.

Estuve con licencia médica por cirugía , volví a trabajar y me desvincularon de la empresa.

No

No sabe / No responde

Sección 4: Percepción de Inclusión Laboral

(Marque con una X según su nivel de acuerdo)

Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
11. Me siento valorado(a) por la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La infraestructura de la empresa responde a mis necesidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me siento apoyado(a) por mi jefatura directa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Me siento incluido(a) por mis compañeros(as) de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15. Siento que tengo oportunidades de ascenso dentro de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Siento que tengo oportunidades de mejorar mi sueldo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 5: Comentarios Finales

¿Desea agregar algún comentario, sugerencia o experiencia que considere relevante? En la actualidad llevo trabajando 6 años 9 meses en Blue Express en área de Facturación, mi remuneración es el mínimo, no es acorde al mercado por mi título profesional soy titulada como "Ingeniero en Administración de Negocios y Ventas", tampoco tengo opciones de Ascenso, menos ahora que estoy en proceso de titulación del MBA en la Universidad Federico Santa María. Por esos motivos opté a poder tener mejores oportunidades laborales y emprendí en mi Magister.

Información adicional (uso interno del entrevistador)

- Fecha de la entrevista: 20 / 07 / 2025.
- ¿Autorización para uso confidencial de esta información?

- Sí
 No

ANEXO 7: Entrevista al Señorita Karen Armijo, Educadora Diferencial

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD (Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

- 26. Nombre del entrevistado (a): Katherine Armijo**
- 27. Cargo o función actual: Educadora diferencial**
- 28. Nombre de la institución o programa: Colegio Trabunco**
- 29. Antigüedad en el cargo: 4 años**
- 30. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional? Sí No**
Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):
.....
-

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

- 31. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?**
 Sí
 No
Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:
- Física
- Sensorial Psíquica
- Intelectual TEA**
- Trastorno del desarrollo**
- Otra:
-
- 32. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?**
1-3 4-6
- Más de 6

33. **¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?**
Independiente de su diagnóstico, muchas veces las maneras de trabajar que uno prepara no suelen dar los resultados esperados con estos niños/as. Yo considero que ese es el mayor desafío para uno constantemente.
34. **¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?**
Explicarles a los demás compañeros que todos somos diferentes (sin mencionar aquellos estudiantes) para que logren comprender un poco e incluir a sus compañeros en diferentes actividades.
35. **¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?**
Dando a conocer en diferentes momentos, con actividades de los días de ciertos diagnósticos, dando a conocer ¿qué es? y ¿cómo podemos apoyar a aquellas personas que tengan alguna condición?

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

36. **En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?**
(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)
 1 2 3 4 5
37. **¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?** Sí, completamente Parcialmente No
 No aplica
38. **¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?**
 Sí No No sabe /
No responde
39. **¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)? Apoyo de materiales “Didácticos”**
40. **¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?** Sí Parcialmente
 No
Comentarios:

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

31. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Desarrollando estrategias y herramientas para trabajar con diversos diagnósticos, y que es de suma importancia conocer a los niños/as escucharlos, para lograr realizar actividades que sean de su interés.

32. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Mayor capacitación sobre temas que se vayan actualizando sobre la inclusión, de esta manera uno puede generar más herramientas para apoyar a los y las estudiantes.

33. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos

Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....
.....

Fecha de aplicación: 21 / 07 / 2025 Nombre

del entrevistador(a): Karen Pizarro

Consentimiento informado:

X El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional. Si

ANEXO 8: Entrevista al Señorita Macarena Dávila, Técnico en alimentos

_Sección 1: Datos personales

4. Macarena Dávila

5. Edad: 45

6. Sexo:

- Masculino
- Femenino
- Otro
- Prefiero no decir

Sección 2: Situación de Discapacidad

9. Tipo de discapacidad

- Física
- Sensorial
- Psíquica
- Intelectual
- Del desarrollo
- Trastorno del espectro autista (TEA)
- Enfermedad mental o trastorno psicológico
- Demencia
- Otra:

10. Grado de discapacidad:

- Leve
- Moderado
- Severo
- No lo sé

11. Porcentaje de discapacidad (%): 28.60

12. Diagnóstico médico (si lo desea compartir): Trastorno Aspectro Autista

13. ¿Posee su credencial de discapacidad?

- Sí
- No

En caso de no tenerla, ¿por qué?:

.....

14. ¿Tiene pensión de invalidez?

- Sí
- No

En caso de no tenerla, ¿por qué?:

Porque trabajo y soy una persona autovalente, no tengo el nivel de Autismo que es invalidante, mi nivel de apoyo es 1, hago una vida normal, trabajo, tengo familia, casa igual que cualquier persona normal.

El nivel 3 de Autismo es el que tu necesitas mucho apoyo, son personas que no pueden trabajar, no tiene la capacidad de resolver situaciones, necesitan de apoyo de la familia, de un cuidador.

Sección 3: Situación Laboral Actual

10. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

 Sí No

Si respondió "Sí", indique el nombre de la empresa y su cargo:

Laboratorios Saval S.A., Cargo: analista químico senior de control de calidad

11. ¿Trabaja bajo el beneficio de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015?

 Sí No No sabe / No responde**Sección 4: Percepción de Inclusión Laboral***Marque con una X según su nivel de acuerdo)*

Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
11. Me siento valorado(a) por la empresa.	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La infraestructura de la empresa responde a mis necesidades.	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me siento apoyado(a) por mi jefatura directa.	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Me siento incluido(a) por mis compañeros(as) de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Siento que tengo oportunidades de ascenso dentro de la empresa.	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Siento que tengo oportunidades de mejorar mi sueldo.	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 5: Comentarios Finales

¿Desea agregar algún comentario, sugerencia o experiencia que considere relevante? No me siento valorada por la empresa, jamás la han valorado por la empresa, Jamás un estímulo, un premio por mi compromiso, por mi proactividad, por no cometer errores porque me equivocó muy poco y gracias a mi divergencia yo me concentro más que cualquier persona, hago resúmenes y me fijo bien en los materiales. Los cálculos y rara vez me equivoco. Como si el autismo fuera algo malo o tuviéramos algo raro. La culpa es de los medios que nos dejan como si fuéramos incapaces de sociabilizar, tener amigos o parejas, o también trabajar como cualquier persona que la gente es muy ignorante y no hacen un esfuerzo por informarse, ni en los colegios ni en los trabajos por ser persona neurotípica.

Y somos muchos más funcionales y eficientes. rendimos mejor en las pegas porque nos concentramos más y no descansamos hasta terminar una tarea, dejando de lado ir al baño, tomar un café, incluso almorzar.

Nadie nos valora porque al final terminamos siendo cacho por pensar, sentir y procesar de forma distinta

Información adicional (uso interno del entrevistador) •

Fecha de la entrevista: 25 / 07 / 2025. 12:13 hrs.

- Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro
- ¿Autorización para uso confidencial de esta información?

 Sí

No

ANEXO 9: Entrevista al Señorita Marjorie Merino, Tens, Hospital El salvador

**CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS,
NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD**
(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

31. Nombre del entrevistado(a): Marjorie Merino

32. Cargo o función actual: TENS

33. Nombre de la institución o programa: Pabellón de Oftalmología Hospital Salvador

34. Antigüedad en el cargo: 3 años

35. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional? X Sí

No

Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):

Lenguaje de señas (vocabulario).

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

36. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?

Sí

No

Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:

Física

Sensorial

Psíquica

Intelectual

TEA

Trastorno del desarrollo

Otra: _____

37. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?

1-3

4-6

Más de 6 por días, tumores, malformaciones, trasplantes de córneas, prótesis ocular.

38. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

Los niños con tumores sin visión acepten ordenes, producto del miedo de soltar la mano de la madre.

Más que controlar a un niño les enseñamos y explicamos a sus padres a controlar a sus propios hijos en específico los niños que tiene esa patología de Tumores oculares.

39. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?

Es enseñar a los colegas a crear globos inflados, dibujar y crear figuras para que los niños mantengan la clama antes de entrar a pabellón y no se colapsen en llantos.

40. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

Mas que controlar niños es reforzar a los padres, calmarlos, acompañarlos en la espera en el proceso de la cirugía y termino; ya que es una situación compleja de conllevar.

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

41. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

1 2 3 4 5

42. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad? Sí, completamente

X Parcialmente

No

No aplica

43. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí

No

No sabe / No responde

44. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)?

.....

45. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

Sí

Parcialmente

No

Comentarios:

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

34. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Resiliencia y capacitaciones en Lenguaje de Señas.

35. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución? Mas capacitación.

36. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos

Otro: Formación de cursos de ceguera y lenguaje de señas.

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....
.....

Fecha de aplicación: 30 / 07 / 2025. 16:12 hrs. Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro Consentimiento informado:

X El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.

ANEXO 10: Entrevista al Señor Nicolás Morales

Sección 1: Datos personales

- 7. **Nombre: Nicolás Morales**
- 8. **Edad: 34**
- 9. **Sexo: X Masculino**
 - Femenino
 - Otro
 - Prefiero no decir

Sección 2: Situación de Discapacidad

- 15. **Tipo de discapacidad x Física Alimentación**
 - Sensorial
 - Psíquica
 - Intelectual
 - Del desarrollo
 - Trastorno del espectro autista (TEA)
 - Enfermedad mental o trastorno psicológico
 - Demencia
 - Otra:

16. **Grado de discapacidad:**

- Leve
- Moderado
- Severo
- No lo sé

17. **Porcentaje de discapacidad (%): 70% Diagnóstico médico (si lo desea compartir): Datos relevantes.**

Atresia (sin algo) esofágica, el líquido amniótico causo esa patología.
Nacido Clínica Santa María, prematuro de 30 semanas, peso 1.800 kilos.
Fue sometido a 12 cirugías, tiene prótesis del estómago, su cirugía fue entubando el estómago.
Fonasa creo los códigos de la enfermedad, para poder tener la cobertura.
Su primera cirugía fue en Boston Estados Unidos, aquí no se conocía el diagnostico. Ingreso a la ley Ricarte Soto para obtener la leche de su alimentación, le hicieron el estómago, 400 CC. , debe comer licuado.
Tuvo apoyo en la Teletón de Santiago la que asistió hasta los 20 años.
No pudo desarrollarse como niño en actividades deportivas, por ejemplo, no pudo hacer educación física, nunca pudo jugar a la pelota.
Estuvo hospitalizado 6 años, desde los 8 días de Nacido.
Su alimentación es Leche osmoliti, toma vitaminas, se inyecta eurobonita para ayudar a sus defensas.
En la actualidad menciona que se siente discriminado laboralmente y ante la sociedad. Se encuentra cesante, ha postulado a trabajos, pero no menciona que es discapacidad, así poder

optar a oportunidades laborales. Ya que hay situaciones que no lo dejan en los puestos de trabajo.
Menciona que la ley 21.015 y 21.690 no se cumple y son muy pocos los cupos laborales por "Ley de Inclusión".

18. ¿Posee su credencial de discapacidad? Sí

No En caso de no tenerla, ¿por qué?:

.....

19. ¿Tiene pensión de invalidez? Sí x No, es imponible para el sistema de salud.

20. En caso de no tenerla, ¿por qué?: Tiene pensión de gracia

Es más alto el monto que la pensión de invalidez.

Sección 3: Situación Laboral Actual

11. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

Sí

No

Si respondió "Sí", indique el nombre de la empresa y su cargo:

.....

12. ¿Trabaja bajo el beneficio de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015?

Sí

No

No sabe / No responde Otro; porque no se hace valer la Ley de Inclusión y aún existe mucha discriminación, por su condición de salud física.

Sección 4: Percepción de Inclusión Laboral

(Marque con una X según su nivel de acuerdo)

Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
11. Me siento valorado(a) por la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La infraestructura de la empresa responde a mis necesidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me siento apoyado(a) por mi jefatura directa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Me siento incluido(a) por mis compañeros(as) de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Siento que tengo oportunidades de ascenso dentro de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Siento que tengo oportunidades de mejorar mi sueldo.

Sección 5: Comentarios Finales

¿Desea agregar algún comentario, sugerencia o experiencia que considere relevante?

Cabe mencionar que Nicolás cuando ha trabajado no menciona que tiene discapacidad por el motivo que no lo contratan, entonces él prefiere omitir esa información para no ser discriminado y optar tener un puesto de trabajo.

Información adicional (uso interno del entrevistador) •

Fecha de la entrevista: 28 / 07 / 2025. 21:15 horas.

- Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro
- ¿Autorización para uso confidencial de esta información?

X Sí

**ANEXO 11: Entrevista Radio ADN: “Fundación Miradas Compartidas” Periodista:
Aldo Schiappacasse**

Con respecto a las organizaciones enfocadas al tema de Inclusión laboral cuenta que sale mucho más caro hasta que genera, hasta generar la donación que no hay hecho durante todos estos años. Entonces, todo eso ha empezado a cambiar y ha impulsado a que **las empresas realmente quieran generar procesos de inclusión sostenibles.**

¿Por qué?

Porque cuando tú generas un proceso que es un fracaso de una inclusión laboral, tú miras absolutamente la oportunidad de que en ese puesto de trabajo pueden echar nuevamente a una persona con discapacidad.

¿Por qué?

Porque en buen chileno, el colaborador, compañero de la persona con discapacidad, mire, dice: **“que no quiero trabajar con este compadre porque es un cacho”**. Y eso también es muy de la cultura nuestra, hay que decirlo. Y parte de la ignorancia que hay entre las personas con discapacidad.

Entonces, cuando empiezan a generarse todos estos cambios y que la empresa ve que detrás de esto no hay un recurso humano que se invierte, un recurso económico que se invierte, dijo: **“pongámonos los pantalones largos y empecemos a generar inclusiones laborales sostenibles”**.

Y esta inclusión laboral sostenible, nosotros no se limitaron ni la inclusión laboral en sí, sino empezaron a generar una cultura inclusiva dentro de la organización. Además de las prácticas, políticas relacionadas con protocolos de inclusión, planes de capacitación, siglos de charla y ese tipo de cosas que antes no se empezaron a generar, que ni siquiera se pensaban en la empresa, hoy sí se están haciendo. Muchas empresas, por ejemplo, van a tener que preguntar... Y que sé, mucho rato, yo tengo la voluntad que hace mirar compartidas, en este caso: ¿Por qué nace y cuáles son los que cumplen?

Nosotros somos una fundación que partió el 2007, la fundé en España, en Madrid, el 2011 me vine a Chile, arrancamos con la fundación con programas recreativos para personas con discapacidad y, con el tiempo, no empezamos a dar cuentas claras.

Entramos en el mundo de la inclusión laboral, empezamos a dar cuentas que había más necesidades, empezamos a generar eventos en los cuales participaron personas con discapacidad y que permitieran acortar la brecha a través del deporte o a través de los eventos sociales.

Una cuarta parte, cada que son los talleres protegidos, que es dar la oportunidad a personas con discapacidad a entrar al mundo laboral dentro de programas que nosotros tenemos, programas pausas activas, gastronómicos, y ahora estamos con la última patita que es la patita cinematográfica, beneficiamos más de 1.500 personas con discapacidad, nos financiamos íntegramente con empresas privadas, trabajamos con 80 empresas y hemos tenido un crecimiento súper exponencial a través de estos años.

¿Y cuál es la patita cinematográfica?

Estamos haciendo una película en la cual participan actores de súper reconocido y mezclados con chicos con discapacidad.

Está Pancho Melo, Jorge Rafa, Ingrid Cruz, Dayana Amigo, Vivian Diez; mezclados con chicos con síndrome Down, con chicos del espectro autista y es una comedia porque no solo enfocamos la discapacidad desde la alegría, es la historia un pastel que lo patean y él en su desesperación por querer volver con él y empieza a buscar pegajos y lo contratan de chaperón de un caro con síndrome aún y en vez de ser un angelito como todo el mundo piensa que son estos caros es un demonio y en eso es otra cosa, la película es un demonio y es muy entretenida ahora estamos en la preproducción en Enero partimos grabando y si Dios quiere en Octubre ya estamos en los cines.

Ahora por ejemplo pensando en el tema laboral estrictamente como tal claro tú mencionabas que puede ser: ***“que hay personas que consideran que una persona quizás con alguna discapacidad llegue a trabajar puede ser un problema va a tener que estar pendiente de todo eso son cosas también muy de nuestra sociedad pero que en lo práctico en lo laboral mismo no es tan así o sea es como más una preconcepción que podemos tener nosotros versus lo que de verdad una persona puede hacer desempeñándose en una empresa como cualquier otra”***.

“Si, aclaremos que yo digo que es problema cuando el proceso es un desastroso y cuando no se capacita”.

Exacto, pero digo: “como que uno se queda con esa sensación o los trabajadores quizás tienen esa preconcepción incluso aunque la selección se haga bien creo que es algo como de la sociedad no sé cómo lo ves tú”.

Yo creo que hay más más más búsqueda por parte de las empresas de contratar personas con discapacidad que la cantidad de personas con discapacidad que hoy están disponibles para entrar al mundo laboral independiente que hay más de 1.600 personas con discapacidad que hoy podría entrar al mundo laboral que no tienen un trabajo.

Creo que hay puestos de todo hay desde ingenieros hasta una persona que puede ser reponedor de frutas en un supermercado creo que hoy a diferencia de antes los puestos son puestos reales; puestos que están más de acuerdo con un contrato indefinido; con el realmente con los apoyos y ajustes necesarios; que esté de acuerdo a las capacidades de la persona con discapacidad; pero claramente en algunos rubros sector dinero sector minero, sector de aerolíneas. Es muy complejo meter personas con discapacidad por la naturaleza del trabajo, y así todo hay empresas como SQM que estamos trabajando nosotros durante muchos años, en las cuales ya hemos insertado personas con discapacidad, por ejemplo, como analistas químicos que van viendo el Caliche a ver si el litio es de buena calidad para fabricar litios y un montón de otros cargos que van empezando a tener.

“Trabajamos con un montón de empresas en las cuales poco a poco se ha ido abierto, han tenido más apertura a que la inclusión es una realidad que viene hoy y que vino para quedarse establecida”.

En ese sentido Felipe porque es súper importante entender que hay una empresa que tiene necesidad, pero hay además un grupo creciente de gente con discapacidad buscando una suerte de inserción laboral.

¿Cuáles son los pasos que hay que dar, o que hace alguien con discapacidad para postular alguno de estos cargos que por ley deben cumplirse?

- Lo primero es que las empresas están obligadas a subir ofertas laborales a la Bolsa Nacional de Trabajo.

- Una persona con discapacidad postula como cualquier persona de común y corriente.

Nosotros somos intermediarios, nosotros intermediamos entre la persona con discapacidad y la empresa. Entonces, lo que hace la empresa, nos manda el descriptor de cargo.

Nosotros hacemos el análisis del puesto de trabajo, reclutamos la persona, evaluamos el perfil, lo presentamos a la empresa, si la empresa está ok, generamos las concientizaciones, la unidad de trabajo donde va a entrar, generamos los ajustes y apoyos racionales para que la persona pueda entrar a esa línea, generamos la inclusión y siempre ha acompañado un terapeuta durante toda su vida laboral.

¿Tiene que tener carnet de discapacidad?

Si, tiene que tener la credencial de discapacidad.

Para que sirva para el cumplimiento legal. Y de esa manera se va trabajando siempre. Hay fundaciones que somos intermediarias para que trabajamos como un gestante.

ANEXO 12: Entrevista Señor Ricardo Rivera, Actualmente sin trabajo

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Sección 1: Datos personales

10. Nombre: Ricardo Rivera

11. Edad: 67

12. Sexo: X Masculino

Femenino

Otro

Prefiero no decir

Sección 2: Situación de Discapacidad

21. Tipo de discapacidad

X Física

- Sensorial
- Psíquica
- Intelectual
- Del desarrollo
- Trastorno del espectro autista (TEA)
- Enfermedad mental o trastorno psicológico
- Demencia
- Otra:

22. Grado de discapacidad:

- Leve
- Moderado
- Severo
- No lo sé

23. Porcentaje de discapacidad (%): 67.50

24. Diagnóstico médico (si lo desea compartir):

Pie Diabético, HTA, Diabetes mellitus II, insulino dependiente, Retinopatía Diabética (ambos ojos).

Pie derecho 4 dedos

Pie derecho amputado hasta la rodilla.

25. ¿Posee su credencial de discapacidad?

- Sí
- No

En caso de no tenerla, ¿por qué?:

.....

26. ¿Tiene pensión de invalidez?

- Sí
- No

En caso de no tenerla, ¿por qué?:

Sección 3: Situación Laboral Actual

12. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

- Sí
- No, Pensionado por Invalidez.

Si respondió "Sí", indique el nombre de la empresa y su cargo:

.....

13. ¿Trabaja bajo el beneficio de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015?

- Sí
- No
- No sabe / No responde

Comentarios: Ricardo trabajaba, y a raíz de su patología Diabética tuvo que dejar de trabajar y pensionarse por invalidez.

Sección 4: Percepción de Inclusión Laboral: No trabaja por pensión de Invalidez

(Marque con una X según su nivel de acuerdo)

Pregunta	Muy en	En	Neutral	De	Muy de
	desacuerdo	desacuerdo		acuerdo	acuerdo
11. Me siento valorado(a) por la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La infraestructura de la empresa responde a mis necesidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me siento apoyado(a) por mi jefatura directa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Me siento incluido(a) por mis compañeros(as) de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Siento que tengo oportunidades de ascenso dentro de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Siento que tengo oportunidades de mejorar mi sueldo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 5: Comentarios Finales

¿Desea agregar algún comentario, sugerencia o experiencia que considere relevante?

Encuentra que tuvo muy buen apoyo por parte del área de Salud, lo iban a visitar a domicilio y ha tenido mucho apoyo familiar.

No tiene actividad física, los músculos los tiene atrofiados, por su condición de Salud.

Información adicional (uso interno del entrevistador)

- Fecha de la entrevista: 25 / 07 / 2025.
- Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro
- ¿Autorización para uso confidencial de esta información?
 Sí
 No

ANEXO 13: Entrevista Señora Sandra Heise Venthur, Jefa UTP, Colegio León Humberto Valenzuela

**CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS,
NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD**
(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

- 36. Nombre del entrevistado(a): Sandra Angélica Heise Venthur**
- 37. Cargo o función actual: jefa Unidad Técnico Pedagógica**
- 38. Nombre de la institución o programa: Escuela león Humberto Valenzuela**
- 39. Antigüedad en el cargo: 25 años.**
- 40. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional? X Sí**
- No
- Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones): Cursos de inclusión**
-

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

- 41. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?**
- X Sí
- No
- Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:**
- X Física
- X Sensorial
- Psíquica
- X Intelectual
- X TEA
- Trastorno del desarrollo
- Otra: _____
- 42. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?**
- 1-3
- 4-6
- X Más de 6
- 43. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?**
- Manejo para desregulaciones en niños TEA**
- 44. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?**
- Incluirlos en las diversas actividades con sus pares**
- Actividades diversificadas**

45. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

Capacitaciones constantes

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

46. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

1 2 3 4 5

47. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad? Sí, completamente

Parcialmente

No

No aplica

48. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí

No

No sabe / No responde

49. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)

50. Apoyo técnico y recursos materiales

51. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión? Sí

Parcialmente

No

Comentarios:

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

37. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad

Desarrollar herramientas para trabajar con niños y niñas con necesidades especiales.

38. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Generar espacios de capacitación para las diferentes discapacidades que se presentan en la escuela.

39. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos

Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....
.....

Fecha de aplicación: 24 / 07 / 2025. Nombre

del entrevistador(a): Karen Pizarro

Consentimiento informado:

El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional. Si

ANEXO 14: Entrevista Señor Sebastián Martínez, Kinesiólogo, Hospital Clínico san Borja Arriaran

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD

(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

41. Nombre del entrevistado(a): Sebastián Martínez.

42. Cargo o función actual: Kinesiólogo.

43. Nombre de la institución o programa: Hospital Clínico San Borja Arriarán.

44. Antigüedad en el cargo: __2__ años / __9__ meses

45. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional?

Sí

No

Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):

.....

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

46. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?

Sí

No

Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:

Física

Sensorial

Psíquica

Intelectual

TEA

Trastorno del desarrollo

Otra: _____

47. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?

1-3

4-6

Más de 6

48. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

El abordaje es diferente a un adulto, en especial en adolescentes. Hay que realizar terapias más lúdicas, tener que lidiar con distracciones propias de los niños, jugar más y modificar el lenguaje para que no sea tan técnico.

49. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?

Realizar juegos, terapias en conjunto con otros pacientes, fomentar la conversación entre pacientes.

50. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

Conversando con el equipo, mostrando las distintas realidades, no fomentando el tabú, sino que derribar mitos y mostrar formas de abordaje que pueden ser más efectivas.

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

52. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

1 2 3 4 5

53. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad? Sí, completamente

Parcialmente

No

No aplica

54. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí

No

No sabe / No responde

55. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)?

Materiales, infraestructura y ayudas técnicas.

56. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

Sí

Parcialmente

No

Comentarios: las familias son parte de la rehabilitación. Ellos son el principal motivador y además hay que enseñarles bien para que ellos fomenten las terapias en otros espacios, como el hogar o el colegio.

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

40. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

El juego es terapia.

41. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Mayor educación y jornadas de formación.

-
-
- 42. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?
 - Formación especializada
 - Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)
 - Recursos materiales y adaptaciones
 - Mayor coordinación con familia o especialistas externos
 - Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

Es muy importante la inclusión y fomentar la participación de las personas NNA, especialmente porque son un grupo de personas que necesita de mucho apoyo de parte de todo el equipo de salud, especialmente de rehabilitación.

Como dije antes, el juego es terapia, eso me ha enseñado nuevas formas de crear un vínculo terapéutico con los pacientes NNA.

Fecha de aplicación: 05 / 08 / 2025. 20.12 horas. Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro Consentimiento informado:

- El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.

ANEXO 15: Entrevista Señorita, Zdenka Pivevic, Jefa de Unidad TO, TELETON

CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD

(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

46. Nombre del entrevistado(a): Zdenka Pivcevic

47. Cargo o función actual: Jefa Unidad de Terapeuta Ocupacional.

48. Nombre de la institución o programa: Teletón

49. Antigüedad en el cargo: 33 años / 4 meses

50. ¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional? X Si

No

Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):

.Cursos y

doplimado.....

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

51. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad? X Si

No

Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:

X Física

X Sensorial

Psíquica

X Intelectual

TEA

X Trastorno del desarrollo

Otra: _____

7. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?

1-3

4-6 X

Más de 6

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

Múltiples desafíos, dependiendo del contexto de cada Familia y las redes que posee o no.

9. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos niños en las actividades del grupo?

Con los usuarios y sus familias entrenamiento tipo transición a la vida adulta y con la comunidad talleres de formación y de sensibilización respecto a la Discapacidad y como la sociedad impacta en ella.

10. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad? Mi equipo también tiene formación en esta Área más los cursos internos obligatorios que Teletón realiza cada año.

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

57. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

1 2 3 4 5

58. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad? Sí, completamente

Parcialmente

No

No aplica

59. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

Sí

No

No sabe / No responde

60. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)?

Todos los mencionados.

15. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión?

Sí

Parcialmente

No

Comentarios: Algunas Familias dejan la responsabilidad en los profesionales, no empoderándose en el tema y otras son sobreprotectoras, para la verdadera inclusión es clave la actitud de la familia.

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

43. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

la mirada que tengo frente a la vida en gran medida ha sido influenciada por las experiencias vividas con los usuarios y sus familias, respecto a resiliencia, fortaleza, aprendizaje y a que no se puede poner límites y antemano por alguna condición o diagnóstico.

44. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Tener más tiempo para trabajar en la comunidad (escolar, de salud, municipal, agrupaciones sociales, gremios, etc).

45. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

Formación especializada

- Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)
- Recursos materiales y adaptaciones
- Mayor coordinación con familia o especialistas externos
- Otro: Tiempo asignado.

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....
.....

Fecha de aplicación: 29/ 07 / 2025. 11.19 hrs.

Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro

Consentimiento informado:

X El/la entrevistado (a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.

ANEXO 16: Entrevista Señorita, Yeissy Canilo

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Sección 1: Datos personales

13.Nombre: Yeissy Canilo

14.Edad: 44

15.Sexo:

- Masculino
- Femenino

-
-
- Otro
- Prefiero no decir

Sección 2: Situación de Discapacidad

27. Tipo de discapacidad

X Física

- Sensorial
- Psíquica
- Intelectual
- Del desarrollo
 - Trastorno del espectro autista (TEA)
 - Enfermedad mental o trastorno psicológico
- Demencia
- Otra:

28. Grado de discapacidad:

- Leve
- X Moderado**
- Severo
- No lo sé

29. Porcentaje de discapacidad (%): 30

30. Diagnóstico médico (si lo desea compartir):

31. ¿Posee su credencial de discapacidad?

X Sí

- No COXARTROSIS DE CADENA IZQUIERDA (SEVERA) En caso de no tenerla, ¿por qué?:

.....

32. ¿Tiene pensión de invalidez?

X Sí Pensión es del 50% Invalidez, porque la cadera tiene posibilidad de cirugía (prótesis) y era una sola cadera.

No

En caso de no tenerla, ¿por qué?:

Sección 3: Situación Laboral Actual

13. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

Sí

No

Si respondió "Sí", indique el nombre de la empresa y su cargo:

14. ¿Trabaja bajo el beneficio de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015?

Sí

No, Porque según RRHH estaba en el 50 % y exigían el 70% en adelante,

No sabe / No responde

Sección 4: Percepción de Inclusión Laboral
(Marque con una X según su nivel de acuerdo)

Pregunta	Muy en	En	Neutral	De	Muy de
	desacuerdo	desacuerdo		acuerdo	acuerdo
11. Me siento valorado(a) por la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La infraestructura de la empresa responde a mis necesidades.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me siento apoyado(a) por mi jefatura directa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Me siento incluido(a) por mis compañeros(as) de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Siento que tengo oportunidades de ascenso dentro de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Siento que tengo					

ANEXO 17: Entrevista al Señor Pedro Caro Urbina, Jefe Kinesiología TELETON SANTIAGO

**CUESTIONARIO PARA JEFATURAS QUE HAN TRABAJADO CON NIÑOS,
NIÑAS O ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD**

(Aplicación por profesional del área de Psicología, Educación o Inclusión)

Sección 1: Antecedentes Generales

1. **Nombre del entrevistado(a):** Pedro Caro Urbina
2. **Cargo o función actual:** jefe de Kinesiología
3. **Nombre de la institución o programa:** Teletón Santiago
4. **Antigüedad en el cargo:** 6 años / 1 meses
5. **¿Tiene formación en inclusión o atención a la diversidad funcional?**
Sí

X No

Si la respuesta es sí, indique tipo de formación (cursos, diplomados, especializaciones):

.....
.....
..

Sección 2: Experiencia con NNA con Discapacidad

6. ¿Ha trabajado directamente con niños, niñas o adolescentes con discapacidad?

Sí

No

Si respondió "Sí", indique el tipo de discapacidad que ha atendido:

Física

Sensorial

Psíquica

Intelectual

TEA

Trastorno del desarrollo

Otra: _____

7. ¿Cuántos NNA con discapacidad ha tenido a su cargo (aproximadamente)?

1-3

4-6

Más de 6

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al trabajar con NNA con discapacidad?

La diversidad de necesidades y expectativas que se pueden identificar.

9. ¿Qué estrategias ha utilizado para promover la inclusión de estos

niños en las actividades del grupo?

En mi ámbito favorecer la condición motriz, empoderamiento individual y familiar.

10. ¿Cómo ha trabajado con el equipo o personal a su cargo para sensibilizar sobre inclusión y respeto a la diversidad?

Es un tema siempre presente y lo hemos abordado en distintas instancias, como ej. reunión de equipo.

Sección 3: Evaluación de la Inclusión Institucional

11. En una escala del 1 al 5, ¿cómo evalúa el nivel de inclusión de su institución respecto a NNA con discapacidad?

(1 = Nada inclusiva / 5 = Muy inclusiva)

5X 4 3 2 1

12. ¿La infraestructura del lugar está adaptada para niños con diferentes tipos de discapacidad?

X Sí, completamente

Parcialmente

No

No aplica

13. ¿Existen protocolos o planes de apoyo individualizado para los NNA con discapacidad?

X Sí

No

No sabe / No responde

14. ¿Qué tipo de apoyo recibe desde la institución para gestionar la inclusión (formación, apoyo técnico, materiales, etc.)?

Se realizan cursos en temas específicos o se apoya con becas para formación especializada.

15. ¿Siente que la familia del niño/a ha sido un aliado activo en el proceso de inclusión? X Sí

Parcialmente

No

Comentarios:

Sección 4: Reflexión Personal y Propuestas

16. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales ha obtenido al trabajar con NNA con discapacidad?

Toda limitación puede ser superada con esfuerzo y determinación.

17. Desde su rol de liderazgo, ¿qué acciones cree necesarias para fortalecer la inclusión en su institución?

Aumentar el conocimiento en otros ámbitos de la discapacidad no solo en lo físico. En lo hoy muy necesario en torno al TEA

18. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir para mejorar su gestión con niños con discapacidad?

X Formación especializada

Apoyo técnico profesional (psicólogo, terapeuta ocupacional, etc.)

Recursos materiales y adaptaciones

Mayor coordinación con familia o especialistas externos

Otro: _____

Sección 5: Observaciones del Profesional Entrevistador

(Espacio para observaciones cualitativas sobre la actitud, reflexiones o disposiciones del entrevistado/a)

.....

..

Fecha de aplicación: 28/07/2025. 15.35 hrs.

Nombre del entrevistador(a): Karen Pizarro

Consentimiento informado:

X El/la entrevistado(a) autoriza el uso confidencial de esta información, con fines de análisis y mejora institucional.

**ANEXO 18: CREDENCIAL DISCAPACIDAD FISICA SENSORIALENFERMEDAD
DIABETES MELLITUS 2**

SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION * CHILE
REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD
FOLIO : 500370473460
Código Verificación:
3ff3093f54ea

CREDENCIAL

RUN _____

NOMBRE : _____

GRADO GLOBAL DE DISCAPACIDAD: SEVERA / 67,50 %
CAUSA PRINCIPAL : FISICA
CAUSA(S) SECUNDARIA(S) : SENSORIAL VISUAL

MOVILIDAD REDUCIDA : SI



500370473460

VALIDA SOLO ACOMPAÑADA CON CEDULA DE IDENTIDAD

RUN _____

NOMBRE : _____

DOMICILIO : _____

FECHAS:
DICTAMEN : 15 Enero 2021
REEVALUACIÓN: NO TIENE
EMISION : 9 Febrero 2021



Victor Rebolledo Salas
Jefe de Archivo General (s)

ANEXO 19: CREDENCIAL DISCAPACIDAD MENTAL PSIQUICA ENFERMEDAD TEA SEVERO

SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION * CHILE
REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

FOLIO : 92943239
Código Verificación:
e04d71c5daf8

CREDENCIAL

RUN :
NOMBRE :

GRADO GLOBAL DE DISCAPACIDAD: SEVERA / 60,00 %
CAUSA PRINCIPAL : MENTAL PSIQUICA
CAUSA(S) SECUNDARIA(S) :

MOVILIDAD REDUCIDA : SI



92943239

VALIDA SOLO ACOMPAÑADA CON CEDULA DE IDENTIDAD

RUN :
NOMBRE :
DOMICILIO :

FECHAS:
DICTAMEN : 22 Abril 2022
REEVALUACIÓN: NO TIENE
EMISION : 2 Junio 2022



Victor
Victor Robinson Salas
Jefe de Asesoría Técnica, D.I.

**ANEXO 20: CREDENCIAL DISCAPACIDAD FISICA -ENFERMEDAD ARTRITIS
REUMATOIDEA**

SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN



REPUBLICA DE CHILE

CREDECIAL DE DISCAPACIDAD

Este **documento** presenta información contenida en el Registro Nacional de Discapacidad al momento de su emisión.

FECHA EMISION: 21 Julio 2025, 01:15.

IMPUESTO PAGADO - VALOR : \$

Impreso en:
REGION :

Verifique documento en www.registrocivil.gob.cl o a nuestro Call Center 600 370 2000, para teléfonos fijos y celulares. La próxima vez, obtén este certificado en www.registrocivil.gob.cl.

8530233 RUN : 13991326-4 ZEH*+?

VALIDA SOLO ACOMPAÑADA CON CEDULA DE IDENTIDAD

SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION * CHILE
REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

RUN :
NOMBRE :

FOLIO : 500645798497

Código Verificación:
39a64f37c9ca

DOMICILIO :



CREDECIAL

RUN :

500645798497

NOMBRE :

FECHAS:

DICTAMEN : 11 Mayo 2018

REEVALUACIÓN: NO TIENE

EMISION : 21 Julio 2025

GRADO GLOBAL DE DISCAPACIDAD : MODERADA/ 35,70 %

CAUSA PRINCIPAL : FISICA

CAUSA(S) SECUNDARIA(S) :



Victor Rebolledo Salas
Victor Rebolledo Salas
Jefe de Archivo General

MOVILIDAD REDUCIDA : SI

www.registrocivil.gob.cl

ANEXO 21: CREDECIAL DISCAPACIDAD FISICA -ENFERMEDAD COXARTROSIS CADERA IZQUIERDA

SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACIÓN



REPUBLICA DE CHILE

CREDECIAL DE DISCAPACIDAD

Este documento presenta información contenida en el Registro Nacional de Discapacidad al momento de su emisión.

FECHA EMISION: 23 Octubre 2018, 11:32.

IMPUESTO PAGADO - VALOR : \$

Impreso en:
REGION :

Verifique documento en www.registrocivil.gob.cl o a nuestro Call Center 600 370 2000, para teléfonos fijos y celulares. La próxima vez, obtén este certificado en www.registrocivil.gob.cl.

8530233

RUN :

VALIDA SOLO ACOMPAÑADA CON CEDULA DE IDENTIDAD

RUN :

NOMBRE :

DOMICILIO :

FECHAS:

DICTAMEN : 20 Agosto 2015

REEVALUACIÓN: NO TIENE

EMISION : 23 Octubre 2018



Victor Rebolledo Salas
Jefe de Archivo General (S)

SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION * CHILE
REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

FOLIO : 500198164121

Código Verificación:

0a57605cf0e3



500198164121

CREDECIAL

RUN :

NOMBRE :

GRADO GLOBAL DE DISCAPACIDAD: MODERADA/ 30,00 %

CAUSA PRINCIPAL : FISICA

CAUSA(S) SECUNDARIA(S) :

MOVILIDAD REDUCIDA : SI

Informe Biomédico Funcional

Este informe debe ser elaborado y firmado por un profesional de salud o educación, según corresponda. Todos los campos son de llenado obligatorio

I. Datos de Identificación del usuario(a):

Apellidos			
Nombre			
Rut		Fecha Nac.	1979

II. Antecedentes biomédicos y funcionales del usuario(a):

Causa Discapacidad	<input type="radio"/> Física Auditiva	<input type="radio"/> Sensorial Visual	<input type="radio"/> Sensorial Auditiva
	<input type="radio"/> Mental / psíquica	<input type="radio"/> Mental / Intelectual	

(Puede marcar una o más de una causa)

Diagnósticos asociados a la causa de discapacidad:	
<ul style="list-style-type: none">- TRASTORNO ESPECTRO AUTISTA NIVEL DE APOYO I.- SIN CAUSA MÉDICA NI GENÉTICA CONOCIDA, SIN COMPROMISO DEL LENGUAJE, SIN COMPROMISO COGNITIVO NO ASOCIADO A UN PROBLEMA DEL NEURODESARROLLO, MENTAL O DEL COMPORTAMIENTO.	<ul style="list-style-type: none">- TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA
Otros diagnósticos:	
<ul style="list-style-type: none">- HIPOTIROIDISMO	<ul style="list-style-type: none">- ALTAS CAPACIDADES

Fuente: ficha clínica o médico tratante

Breve historia de la condición de salud del usuario(a) (data de la condición de salud, evolución, tratamiento, rehabilitación, etc.):

DESAFÍOS EN LA INTERACCIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL RECÍPROCA.
PATRONES CIRCUNSCRITOS DE ACTIVIDADES ACCIONES E INTERESES.
DESAFÍOS EN EL PROCESAMIENTO MULTISENSORIAL.
DESAFÍOS EN LA REGULACIÓN EMOCIONAL.
PACIENTE HA RECIBIDO DIAGNÓSTICO EN LA EDAD ADULTA LO QUE HA IMPACTADO EN SU OPORTUNIDAD DE RECIBIR APOYOS TERA PÉUTICOS, FAMILIARES Y PSICOSOCIALES CON AFECTACIÓN DE SU SALUD MENTAL Y DESARROLLO PERSONAL.
DISFUNCIÓN EJECUTIVA.
REQUIERE ADECUACIONES EN CONTEXTO EDUCACIONAL, LABORAL, VIAL, COMUNITARIO, FAMILIAR Y SOCIAL.

Medicamentos indicados al usuario(a)

ESCITALOPRAM 20 MG CP VO
ANTALIN F 1 CP VO
LEVOTIROXINA 75 UGRS CP VO

Descripción del estado funcional del usuario(a)

60%
Presenta importantes elementos de compensación y sobre adaptación, con impacto en su calidad de vida y crisis de ansiedad recurrentes. Requiere apoyos permanentes para mantener autonomía y bienestar.

Atenciones o intervenciones recibidas en el sistema de salud y/o educativo (tratamiento, programa de salud, rehabilitación, otro)

PSICOLOGA
PSIQUIATRA

Usuario(a) requiere ayuda técnica ¹	<input checked="" type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
--	-------------------------------------	--------------------------

¹ Se entiende como cualquier producto externo (dispositivos, equipos, instrumentos o programas informáticos) fabricado especialmente o ampliamente disponible, cuya principal finalidad es mantener o mejorar la independencia y el funcionamiento de las personas y, por tanto, promover su bienestar. Estos productos se emplean también para prevenir déficits en el funcionamiento y afecciones secundarias. Existen ayudas técnicas para

Cuál o cuáles:

Usuario(a) usa ayuda técnica	<input checked="" type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
Cuál o cuáles:		

I. Contacto profesionales tratantes en la red de salud

Nombre y apellido	Profesión	Rut	Teléfono
	PSIQUIATRA		
.....
.....

II. Datos de identificación del profesional informante:

Nombre completo	
-----------------	--

Profesión	PSIQUIATRA	Rut	
-----------	------------	-----	--

Institución	PARTICULAR
-------------	------------

audición y comunicación (audífonos, amplificadores, tablas de comunicación, otros), visuales (lentes, lupa, bastones de orientación, otros), para movilidad (bastones, silla ruedas, andadores, otros), posicionamiento (sitting, cojines, otros), higiene (barras de apoyo, lavapelo, elevador de WC, otros), vestuario (calzador, abotonador, otros), alimentación (plato con reborde, sondas, otros), órtesis (es tabilizadoras, dinámicas, cervicales, SEC, otras), prótesis, respiradores (CPAP, BIPAP, equipo O2) Orientaciones 2017 Ayudas Técnicas: Definición, Clasificación y Especificaciones. Minsal, 2017.

Correo electrónico	
--------------------	--

Teléfono	
----------	--

Fecha informe	9 DE ENERO DEL 2024
---------------	---------------------

.....
FIRMA Y TIMBRE

ANEXO 24: “USO CORRECTO DEL LENGUAJE EN DISCAPACIDAD”

¡USTED NO LO DIGA!

USO CORRECTO DEL LENGUAJE EN DISCAPACIDAD

Fuente: Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS)

Usted no diga

- Discapacitado
- Deficiente
- Enfermito
- Persona con Discapacidad
- Incapacitado
- Anormal

La forma correcta es:

- Persona en situación de discapacidad

Usted no diga

- Lisiado
- Minusválido
- Inválido
- Paralítico
- Mutilado
- Cojo
- Tullido

La forma correcta es:

- Persona en situación de discapacidad física

Usted no diga

- Sordo/a
- Sordito/a
- Sordomudo

La forma correcta es:

- Persona en situación de discapacidad auditiva
- Persona sorda

Usted no diga

- Mongolito
- Mongólico
- Retardado
- Retardado Mental

La forma correcta es:

- Persona en situación de discapacidad intelectual

Usted no diga

- Lenguaje de señas

La forma correcta es:

- Lengua de señas

Usted no diga

- Ciego/a
- Invidente
- Cieguito/a
- No vidente

La forma correcta es:

- Persona ciega
- Persona en situación de discapacidad visual

Usted no diga

- Insano
- Demente
- Loco
- Trastornado
- Esquizofrénico

La forma correcta es:

- Persona en situación de discapacidad psiquiátrica
- Persona en situación de discapacidad causa psíquica

Usted no diga

- Defecto de nacimiento

La forma correcta es:

- Discapacidad congénita
- Persona en situación de discapacidad congénita

Usted no diga

- Corto de vista

La forma correcta es:

- Persona con baja visión

Usted no diga

- Víctima de una discapacidad...
- Afectado por una discapacidad...
- Padece de una discapacidad...

La forma correcta es:

- Presenta situación de discapacidad debido a...



Fuente: OMIL Municipalidad de Maipú

ANEXO 25: REPORTAJE LEY TEA 21.545 CON TRABAJO



Ley TEA: Lo que necesitas saber sobre la normativa 21.545

La nueva ley busca resguardar la inclusión social, atención integral y la protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista.



Escrito por **Juan Pablo Castillo**

Actualizado el 16 de junio, 2023.

Tiempo de lectura: 5 min.

El jueves 2 de marzo de este año fue promulgada la [Ley Núm. 21.545](#), también conocida como la **Ley TEA o Ley de Autismo**, la primera ley que regula de forma expresa los derechos de las personas diagnosticadas con Trastorno del Espectro Autista.

¿Qué es el TEA?

El *Trastorno del Espectro Autista* (TEA), para efectos de esta normativa, consiste en diferencias respecto al neurodesarrollo típico de la persona que se manifiestan en dificultades significativas en el desarrollo de la interacción y comunicación social en los diferentes entornos, así como en conductas o intereses restrictivos o repetitivos.

La ley también explica que el TEA corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que es fundamental contar con un diagnóstico.

¿Cuál es la diferencia entre autismo y TEA?

Los términos *autismo* y *TEA* refieren a lo mismo, aunque es más preciso entender el autismo como un espectro: cada individuo dentro del espectro manifiesta distintos rasgos autistas en distintos grados.

¿Es el TEA una discapacidad?

NO. El Trastorno del Espectro Autista, por sí mismo, no constituye una discapacidad*. Sin embargo, puede dar origen a algún grado de discapacidad si es que, al interactuar con diversas [barreras presentes en el entorno](#), se genera un **impacto funcional significativo** en la persona. En este caso, se puede solicitar la [calificación y certificación de la discapacidad en COMPIN](#).

**De acuerdo con la [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#) y la [ley chilena](#), ningún diagnóstico es una discapacidad por sí mismo. La discapacidad es una realidad biopsicosocial, no meramente biológica o médica.*

¿Qué establece la Ley TEA?

La Ley TEA (N° 21.545) llega a abordar de forma específica determinadas garantías que tienen las personas con Trastorno del Espectro Autista, buscando garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social integral de los niños, niñas, adolescentes y adultos con TEA, eliminando cualquier forma de discriminación y trabajando bajo los siguientes principios:

- Trato digno
- Autonomía progresiva
- Perspectiva de género
- Intersectorialidad
- Participación y diálogo social
- Neurodiversidad
- Detección temprana
- Seguimiento continuo



Imagen: Minsal

Modificación al Código del Trabajo

Entre sus disposiciones, la Ley TEA modifica Código del Trabajo para asegurar que **empleados y empleadas puedan responder a las emergencias de menores con TEA que estén en su cuidado**. En concreto, establece:

Los trabajadores dependientes ... que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

(Código del Trabajo, Art. 66 quinquies).

Para todos los efectos legales, el tiempo que se dedique a atender a estas emergencias **se considera como trabajado, por lo que no se descuenta de la remuneración** ni se puede considerar como abandono de trabajo. Para hacer uso de esta prerrogativa, se debe dar aviso a la Inspección del Trabajo si se tiene un hijo o hijo diagnosticado con TEA. Otras normas para las empresas **Lugares de alta concurrencia**:

La Ley TEA manda que los lugares de amplia concurrencia (tales como los establecimientos de salud, educacionales y bancarios) **deben contar con carteles** (u otros formatos de comunicación) **en los que se señale que las personas con TEA deben recibir un trato digno y respetuoso en todo momento**, y que debe adoptarse **un lenguaje claro y sencillo** al atenderlas (Ley Núm. 21,545, Art. 24).

En materia de salud:

La ley establece que las personas con Trastorno del Espectro Autista **tendrán el derecho a ser acompañadas por familiares, cuidadores o personas significativas** en caso de ser hospitalizadas o sometidas a prestaciones

ambulatorias. Al mismo tiempo, establece el deber de capacitación y perfeccionamiento continuo de los profesionales de la salud que participan en la detección, el diagnóstico y las atenciones de personas con TEA.

En materia judicial:

Se establece que **en los procedimientos judiciales se velará por que las personas con trastorno del espectro autista sean debidamente tratadas y escuchadas**, y se les deberá entregar información mediante un lenguaje claro y de fácil entendimiento.

La nueva ley busca resguardar la inclusión social, atención integral y la protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

Fuente: <https://fundacioncontrabajo.cl/>

ANEXO 26: INFORMATIVO 20.422 SENADIS



Ley N°20.422

Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad

El 10 de febrero de 2010 entró en vigencia la Ley N°20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.

La ley se basa en los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. Además, estableció organismo para abordar los desafíos que genera la plena inclusión social de las personas con discapacidad: Servicio Nacional de la Discapacidad, Comité de ministros (actual Comité de Desarrollo Social y Familia) y Consejo Consultivo de la Discapacidad.

Este texto legal, que, junto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, constituyen un sólido marco legislativo en nuestro país.

Accede a la Ley N° 20.422 en <http://bcn.cl/1uvqg>

Página: <https://bcn.cl/2f7s1>

ANEXO 27: INFORMATIVO DIARIO EL FINANCIERO



Informe revela débil cumplimiento de Ley de Inclusión en el sector público y problemas en el mundo privado

A raíz de los tres años que cumplió la norma, los ministerios de Trabajo, Desarrollo Social y Hacienda realizaron un primer análisis de su implementación, tras el cual se acordó mantener la cuota de 1% para contratar personas con discapacidad.

Deficiencias en el cumplimiento de la Ley de Inclusión en el sector público y ciertos problemas en la aplicación en el mundo privado detectó el primer informe sobre la materia que realizaron los ministerios de Trabajo, Hacienda y Desarrollo Social.

El reporte evaluó lo ocurrido luego que hace tres años se comenzara a impulsar que las empresas y entidades públicas con más de 100 trabajadores reservaran el 1% de sus puestos laborales para contratar a personas con discapacidad.

De acuerdo con el estudio, en 2019 se observó que la cantidad y proporción de instituciones estatales que se alineó con la norma se mantuvo en 146, lo que corresponde al 24% del total (609). O sea, 110 entidades sujetas a la obligación no contrataron personas con discapacidad, pero se excusó por no hacerlo. A su vez, 59 no cumplieron con la exigencia ni se excusaron por ello.

Estos datos se complementan con el hecho de que en 294 servicios no se cuenta con información respecto a sus niveles de respuesta, lo que corresponde al 48,3% de los servicios públicos. De esta última cifra, un 68,1% son municipios.

Entre las razones esgrimidas para no ajustarse a la norma se mencionó la escasa disponibilidad de recursos para hacer ajustes al entorno físico. “Las instituciones indican contar con pocos recursos para esto y muestran poca disposición a redistribuir los recursos que ya tienen; y, por otro lado, está la creencia que Senadis es quien debe proveer los recursos para estos ajustes”,

Los servicios consultados también identificaron contradicciones entre normas, las que “limitan o derechamente anulan los avances de la Ley (estatuto administrativo, no reconocimiento de la educación especial, salud compatible, etc.), situación que requiere ajustes para dar coherencia”.

Los sectores que lideran

Acorde con el análisis de las autoridades, al 28 de febrero de 2021 había 21.128 contratos de trabajo vigentes registrados bajo la Ley de Inclusión ante la Dirección del Trabajo, lo que alcanza al 76,9% de las personas que debieran haber sido contratados para cumplir con la reserva legal.

¿Qué sectores lideran en contratación? El comercio, el cual abarca el 20,3% de los contratos vigentes; seguido por actividades de servicios administrativos y de apoyo, con el 13,1%; y más atrás la industria manufacturera, la que concentra el 10,2% de los contratos vigentes. Con respecto a las firmas que implementaron medidas alternativas para dar cumplimiento a la legislación, el informe permite observar que este año el 20,3% de las empresas declaró haber implementado medidas alternativas, lo que corresponde a 434 firmas.

Al mirar el detalle de este grupo, se observa que el número de empresas que declaró haber implementado solo donaciones aumentó, pasando de 225 en 2019 a 279 empresas en 2020 y 305 empresas el 2021.

El resto de las empresas optó por las otras fórmulas.

"Hay muchas falencias"

El informe ministerial sincera que “hay muchas falencias” en la implementación de la normativa que deben ser corregidas de manera urgente y prioritaria, por lo cual los secretarios de Estado descartaron implementar un aumento de la cuota.

“Los resultados de la evaluación de la ley nos marca una hoja de ruta y nos impulsa a seguir trabajando en esta materia, ya que, si bien ha habido avances, aún hay mucho camino por mejorar”, planteó en el documento el ministro del Trabajo, Patricio Melero.

En una línea similar, en el informe el ministro de Hacienda, Rodrigo Cerda, agregó que el análisis realizado permitió identificar una serie de desafíos en la coordinación entre las instituciones involucradas en el monitoreo y fiscalización del cumplimiento de la ley, como en el levantamiento de información necesaria para estos fines.

“También nos plantea algunos desafíos para una mejor implementación de la ley en el sector público a través de una mejor reportabilidad por parte de las Instituciones públicas”, agregó. La ministra de Desarrollo Social, Karla Rubilar, recalcó que es clave generar una cultura inclusiva “no sólo al interior de las empresas y los servicios del Estado, sino que más importante aún, dar oportunidades reales que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad”.

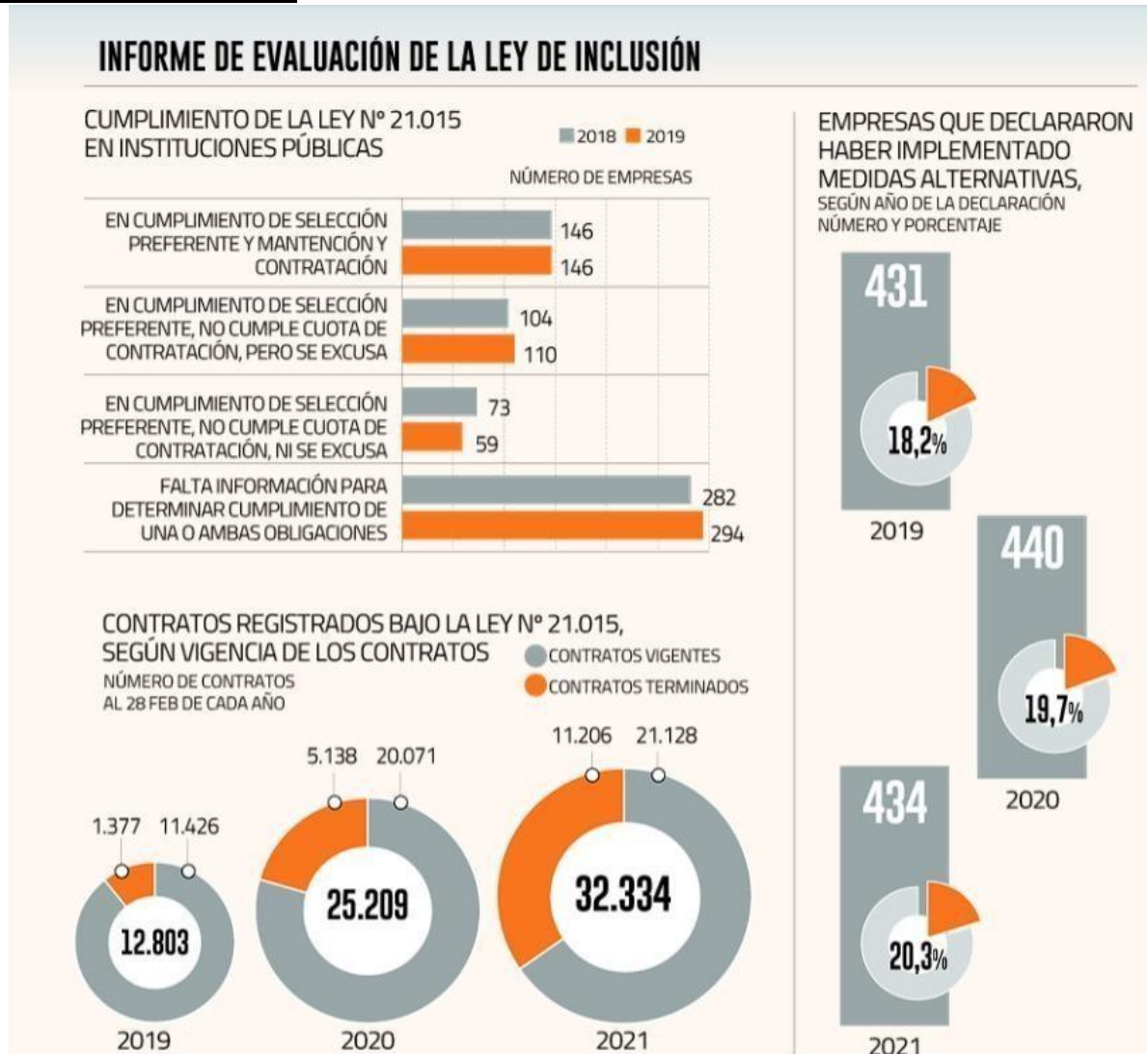
“Los resultados de la evaluación de la ley nos marcan una hoja de ruta y nos impulsa a seguir trabajando en esta materia”

PATRICIO MELERO, MINISTRO DEL TRABAJO

“Parte de nuestra misión es generar una cultura inclusiva, no sólo al interior de las empresas y los servicios del Estado, sino que a nivel país”

KARLA RUBILAR, MINISTRA DE DESARROLLO SOCIAL

Gráficos estadísticos



FUENTE: <https://www.df.cl/>

Por: Carolina León - Publicado: viernes 2 de julio de 2021 a las 04:00 hrs.

ANEXO 28: REPORTAJE CNNCHILE “CONCIENCIA INCLUSIVA”



[País conciencia inclusiva](#)

Conciencia Inclusiva: Felipe Belmar, primer titulado con Síndrome de Down en Chile

Se tituló como Técnico Agrícola a los 24 años.

En un nuevo capítulo de Conciencia Inclusiva, conversamos con **Felipe Belmar**, técnico agrícola que se convirtió en la primera persona con Síndrome de Down en recibir su título en Chile. Felipe estudió en la Universidad Inacap de Temuco, y actualmente trabaja en el proyecto “**Sembrando Vida**” de la fundación Edudown.

Conduce: Mónica Rincón.



https://youtu.be/k_ogOjh_qIE

Fuente: <https://www.cnnchile.com> , 21 octubre 2016.

https://www.cnnchile.com/pais/conciencia-inclusiva-felipe-belmar-primer-titulado-con-sindrome-de-downen-chile_20161021/

29: REPORTAJE EL MOSTRADOR



29 marzo, 2022

Las principales fundaciones para la discapacidad plantean sus peticiones al Gobierno: educación especial de calidad e inclusión laboral efectiva.

Cerca de tres millones de personas en el país tienen algún tipo de discapacidad, es decir, casi uno de cada cinco chilenos. La Fundación Luz, el Instituto de la Sordera y la Fundación Chilena para el Síndrome de Down exponen sus prioridades al gobierno entrante.

En nuestro país, cerca de tres millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor de un 17% de la población nacional. En otras palabras, casi uno de cada cinco chilenos presenta alguna discapacidad, por lo que sus peticiones merecen ser tomadas en cuenta por el gobierno entrante.

Por eso, las principales fundaciones se unieron para dar a conocer sus planteamientos a la administración encabezada por el Presidente Gabriel Boric. Todas coinciden en dos puntos fundamentales: el mejoramiento de la fase escolar y sus consecuentes efectos positivos en la etapa laboral.

“Nuestra prioridad es que pueda cumplir con aumentar la subvención a la educación especial, esto aparece en su plan de gobierno, ya que hoy alcanza a cubrir sólo el 50% del costo de un niño con discapacidad. Lo mismo para los Programas de Integración Escolar (PIE), hoy la cantidad de especialistas en un colegio regular con PIE es realmente insuficiente”, advierte Sofía Villavicencio, directora ejecutiva de Fundación Luz.

“Nosotros nos damos cuenta de que, sin una educación de calidad para las personas con discapacidad visual, no tienen posibilidad de cursar estudios superiores y, por ende, de tener un trabajo bien remunerado”, complementa, abogando por una aceleración en la fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral.

En el Instituto de la Sordera apuntan al mismo foco. “Hoy la inclusión educativa es un fracaso, las escuelas regulares no consideran las diferentes características del estudiante con discapacidad y no dan abasto para cubrir sus necesidades”, alerta Verónica de la Paz, directora ejecutiva del organismo. “El gran rol que cumplen las escuelas especiales es precisamente la consideración de las diferencias, incorporándolos a todos. En cada una existe una diversidad enorme y única de estudiantes, que requiere de adaptaciones curriculares para lograr su máximo potencial, para desarrollarse de manera integral y con las herramientas necesarias para incorporarse a una vida adulta activa como cualquier joven”, agrega.

En la misma línea, la Fundación Chilena para el Síndrome de Down también solicita “avanzar en programas de inclusión escolar con apoyos, entregando capacitaciones y herramientas a los colegios, de manera que la inclusión sea real y efectiva”, de acuerdo a las palabras de su representante, Paula Silva.

También debe darse prioridad a la etapa adulta de las personas con discapacidad la más larga del ciclo vital-, en particular fomentando el trabajo de las personas con discapacidad mediante “un nuevo impulso a los proyectos de inclusión laboral financiados mediante la Ley de Inclusión Laboral, los que no sólo deben apuntar a la contratación, sino fundamentalmente a la permanencia en el trabajo, además de ampliar dicho apoyo al financiamiento de talleres productivos al alero de las instituciones, ya que no todos los adultos con síndrome de Down, ni muchas personas con otras discapacidades, pueden salir a un trabajo formal y necesitan ocupaciones efectivas y remuneradas. No se trata de trabajo terapéutico, sino de trabajo real» señala.

Regionalización y diferenciación

En Fundación Luz, en línea con el proceso de regionalización que quiere llevar adelante el gobierno entrante, han trabajado fuertemente por ampliar su labor fuera de Santiago. Por eso, Sofía Villavicencio explica que “nos gustaría tener más apoyo logístico y económico por parte del Servicio Nacional de la Discapacidad. Nos faltan recursos para llegar a provincias y regiones. Hoy atendemos a alrededor de 1.250 personas al año, pero soñamos con llegar a las más de dos millones con discapacidad visual en Chile”.

La Fundación Chilena para el Síndrome de Down agrega otra solicitud particular para la administración entrante del presidente Boric. “Necesitamos avanzar en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, en particular con discapacidad intelectual, terminando con las interdicciones por demencia y reconociendo su capacidad jurídica en los términos de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad”, pide Paula Silva.

Por último, el Instituto Nacional de la Sordera espera una mayor notoriedad en la agenda pública y que se aborden las diferencias de cada organismo. “Nuestras expectativas son visibilizar a esta población minoritaria y hacer las diferencias

ANEXO

correspondientes entre cada discapacidad. Los requerimientos son distintos, no pueden meterlos a todos en el mismo saco”, cierra Verónica de la Paz.

Fuente: <https://www.elmostrador.cl>

Fecha 29 marzo, 2022 <https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2022/03/29/las-principales-fundaciones-para-la-discapacidad-plantean-sus-peticiones-al-gobierno-educacion-especial-decalidad-e-inclusion-laboral-efectiva/>

30: REPORTAJE RADIO DUNA



Felipe Orellana sobre su trabajo como audiovisual: “Lo que hago es traspasar mi parálisis a la cámara. Intento transmitirle a la gente que en la parálisis no hay un daño. Al detenerse, puedes descubrir otras cosas”



Sobre la realidad de la discapacidad en Chile, Felipe Orellana, mencionó: “Ha cambiado harto (...) Hoy día gracias a organizaciones sociales existe la Ley 21.015, con la cual las empresas con más de 100 trabajadores, tienen que contratar a personas con discapacidad”.

Por: [Martina Araya](#) , 2 enero, 2025

El director de la plataforma MIOPE, artista visual, y documentalista, Felipe Orellana, hablo sobre la realidad de la discapacidad en Chile, su trabajo como audiovisual y proyectos de la plataforma MIOPE.

[#SantiagoAdicto](#) | Felipe Orellana sobre la realidad de la discapacidad en Chile: "Ha cambiado hartito (...) Hoy día gracias a organizaciones sociales existe la Ley 21.015, con la cual las empresas con más de 100 trabajadores, tiene que contratar a personas con discapacidad".

◆ En Mostrar más



2:30 p. m. · 2 ene, 2025

<https://www.duna.cl/programa/santiago-adicto/2025/01/02/felipe-orellana-sobresutrabajo-como-audiovisual-lo-que-hago-es-traspasar-mi-paralisis-a-la-camaraintentotransmitirle-a-la-gente-que-en-la-paralisis-no-hay-un-dano-al-detenersepuedesdescubr/#>

[#SantiagoAdicto](#) | Felipe Orellana sobre los trabajos que están realizando con la plataforma MIOPE:

"Estámo trabajando con el Parque del Recuerdo en una intervención urbana, se podrá

ver pronto".

En vivo <http://duna.cl/ty>, canal 665 VTR y diales

ANEXO



<https://www.duna.cl/programa/santiago-adicto/2025/01/02/felipe-orellana-sobre-su-trabajo-como-audiovisuallo-que-hago-es-traspasar-mi-paralisis-a-la-camara-intento-transmitirle-a-la-gente-que-en-laparalisis-no-hayun-dano-al-detenerse-puedes-descubr/#>

31: INFORMATIVO COMPIN



¿Qué es la COMPIN?

COMPIN es la sigla de la Comisión de Medicina Preventiva e invalidez y forma parte del Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Salud Pública, encontrándose desplegada en todo el territorio nacional a través de las SEREMIS de Salud.

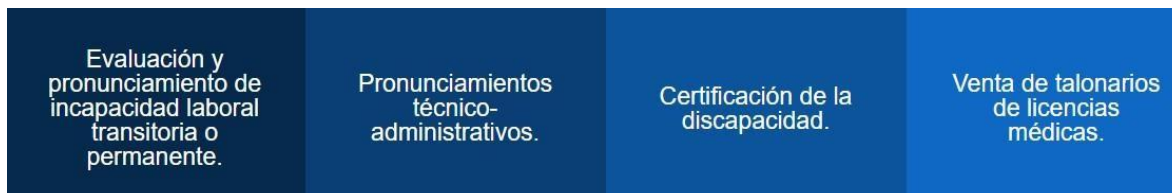
Es una unidad técnica, administrativa, médica y fiscalizadora, conformada por equipos de distintas disciplinas profesionales. Tiene como principal objetivo constatar, evaluar, declarar o certificar el estado de salud de las personas, su capacidad de trabajo y recuperabilidad de

su estado patológico. Sus acciones se concretan en informes, resoluciones, dictámenes y certificaciones. Lo anterior permite que trabajadores y trabajadoras tengan acceso a beneficios estatutarios, laborales, asistenciales y/o previsionales.



Fuente: <https://home.milicenciamedica.cl>

Realiza más de 40 trámites relativos a:



¿Cuál es la Visión de la COMPIN?

Ofrecer un servicio eficiente, accesible y centrado en las personas, brindando una experiencia oportuna y de calidad, para avanzar hacia un sistema más inclusivo y sensible a las necesidades de toda la ciudadanía.

ANEXO 32: CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD



ANEXO

Paso a paso: Cómo obtener la credencial de discapacidad



Escrito por **Ericka Herrera**

Actualizado el 2 de octubre, 2023.

Tiempo de lectura: 6 min.

¿Cuáles son los pasos para acreditar la discapacidad? ¿Quiénes pueden obtener la credencial de discapacidad? Consulta este tutorial para acreditar la discapacidad e inscribirse en el Registro Nacional de la discapacidad La discapacidad es una realidad que existe independientemente del reconocimiento «oficial» de ella. Sin embargo, contar con un registro adecuado y completo de las personas con discapacidad es necesario para el ejercicio efectivo de sus derechos. En Chile, el documento oficial que certifica que una persona tiene discapacidad se llama **Credencial de Discapacidad***. Esta credencial es el resultado que se obtiene al completar el proceso de [Calificación](#) y [Certificación](#) de la discapacidad ([Título II de la Ley 20.422](#))

*A veces se usa el término *carnet de discapacidad* o *certificado de discapacidad* de manera informal, pero el nombre oficial es «credencial».

[¿Para qué certificar la discapacidad? y otras dudas](#)

A continuación, detallamos todos los pasos que debes realizar para que tu discapacidad sea calificada y certificada. Como resultado de este proceso, estarás inscrito/a en el Registro Nacional de la Discapacidad, y recibirás una Credencial de Discapacidad.

Antes de empezar

Reúne la siguiente documentación:

- Fotocopia del Carnet de Identidad del usuario por ambos lados
- Certificado de nacimiento
- Certificado de residencia (se obtiene en la Junta de Vecinos) o cuenta de servicios de luz, agua o gas, a fin de acreditar el domicilio.

Si estás solicitando la certificación en nombre de otra persona, también necesitas una declaración jurada simple específica para este trámite. Puedes solicitar a la COMPIN correspondiente una declaración tipo para que completes con tus datos.

Paso 1: Obtener los informes obligatorios

Solicita a una **Entidad Calificadora de Discapacidad** (generalmente COMPIN local o equipo médico tratante del centro de salud que corresponda) los 3 informes obligatorios que conformarán el expediente de calificación:

- [Informe Biomédico Funcional](#): Debes descargarlo y pedir a un **médico** que lo complete y firme.
- [Informe Social y de Redes de Apoyo](#): Debes descargarlo y pedir a un **asistente social** que lo complete y firme.
- Instrumento de Valoración del Desempeño en Comunidad (IVADEC): En caso de que el equipo tratante de la entidad calificadora no cuente con profesionales que apliquen el IVADEC, COMPIN completará este informe tras el paso 2.

¿CÓMO CONSEGUIR LA CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD?

LA CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD ES EL DOCUMENTO QUE ACREDITA QUE ESTÁS INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

ANTES DE EMPEZAR

REÚNE LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

- CEDULA DE IDENTIDAD
- CERTIFICADO DE NACIMIENTO
- DOCUMENTO QUE VERIFIQUE TU RESIDENCIA
- DECLARACIÓN JURADA SIMPLE (EN CASO DE SOLICITAR PARA OTRA PERSONA)

PASO 1: DESCARGA ESTOS INFORMES Y SOLICITA A LA ENTIDAD CORRESPONDIENTE QUE LOS COMPLETE

INFORME BIOMEDICO FUNCIONAL

DESCARGAR EN:
NUESTRO BLOG
COMPLETAR Y FIRMAR POR:
TU MÉDICO TRATANTE

INFORME SOCIAL Y DE REDES DE APOYO

DESCARGAR EN:
NUESTRO BLOG
COMPLETAR Y FIRMAR POR:
ASISTENTE SOCIAL

INFORME IVADEC

CONSEGUIR Y COMPLETAR CON:
PERSONAL CAPACITADO DE TU CENTRO DE SALUD (PÚBLICO O PRIVADO), O COMPIN AL REALIZAR PASO 2

Paso 2: Solicitar certificación de la discapacidad a COMPIN

Si ya tienes al menos los 2 primeros informes señalados en el paso anterior, puedes ingresar tu solicitud a COMPIN de forma [presencial](#) u [online](#).

PASO 2: PRESENTA ESTOS INFORMES Y TU DOCUMENTACIÓN A COMPIN

TAMBIÉN ES RECOMENDABLE INCLUIR OTROS INFORMES O EXÁMENES QUE YA TENGAS Y ACREDITEN DIAGNÓSTICOS MÉDICOS, SOBRE TODO SI TIENES MÁS DE UN DIAGNÓSTICO



COMPIN CERTIFICARÁ EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y HARÁ LLEGAR ESTA INFORMACIÓN AL REGISTRO CIVIL

SOLICITUD PRESENCIAL



Dirígete a la oficina de la COMPIN que corresponde según tu domicilio. Te recomendamos llevar los originales y copias de todos los documentos mencionados hasta ahora, es decir:

- Carnet de Identidad del usuario (y fotocopia por ambos lados)
- Certificado de nacimiento del usuario
- Certificado de residencia
- [Informe Biomédico Funcional](#)
- [Informe Social y de Redes de Apoyo](#)
- IVADEC (en caso de no tenerlo serás citado por COMPIN para su aplicación).
- También puedes incluir **exámenes o informes adicionales** emitidos por especialistas que confirmen los diagnósticos médicos. **Lo recomendamos especialmente si cuentas con más de un diagnóstico** (por ejemplo, déficit físico y déficit sensorial).
- No olvides incluir los documentos legales necesarios si haces la solicitud en nombre de otra persona.

En COMPIN te ayudarán a completar tu solicitud.

SOLICITUD A TRAVÉS DE INTERNET



Para hacer la solicitud en línea, debes contar con los mismos documentos que en la modalidad presencial, pero guardados como archivos en un computador.

1. Inicia el trámite en <https://compin.cerofilas.gob.cl/>
2. Selecciona la región y subcomisión que te corresponda según comuna
3. Ingresa con tu RUT y **ClaveÚnica**. Si no tienes ClaveÚnica, no puedes hacer la solicitud a través de internet.
4. Completa correctamente el formulario de ingreso.
5. Adjunta el Informe Biomédico-Funcional y el Informe Social y de Redes de Apoyo **en formato PDF**.
6. Adjunta el IVADEC en formato PDF o JPG (puedes tomarle una foto con tu celular). **Si no tienes el IVADEC todavía, serás citado por COMPIN para su aplicación.**
7. Adjunta una copia escaneada de tu Cédula de Identidad por ambos lados.

COMPIN envía al Servicio de Registro Civil e Identificación los antecedentes necesarios para inscribir al solicitante en el Registro Nacional de la Discapacidad, RND. **Finalmente, el certificado y la Credencial de Discapacidad son enviados al domicilio del solicitante.**



¿Cuánto se demora la credencial de discapacidad?

De acuerdo al Senadis, el trámite completo de calificación no debe tomar más de 25 días.

El Registro Nacional de la Discapacidad (RND)

El *Registro Nacional de la Discapacidad* (RND) es un padrón llevado por el Registro Civil, donde se encuentran inscritas todas las personas que han certificado su discapacidad.

Este instrumento permite conocer la distribución de las personas con discapacidad en el país, por lo que debiese ser un elemento base para el diseño de políticas públicas. Sin embargo, la cantidad de inscritos en el RND es bastante baja: a la fecha de marzo de 2021, solo 391.771 personas con discapacidad se encontraban registradas, de un total estimado de 2.800.000 personas con discapacidad que viven en el país. **Es decir, la tasa de registro es de un 13,8%***.

*Fuente: Cámara de Diputados. [Informe de la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación, en lo que respecta a la vigencia de la credencial de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad](#); Boletín N°11312-31. 08 de marzo de 2021.

La existencia de ciertos prejuicios y el temor a ser estigmatizados o a sufrir algún tipo de discriminación, además de dificultades propias del proceso de calificación y certificación y desconocimiento frente a los beneficios, son una barrera para la inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

[Francisco Subercaseaux, Director Nacional \(S\) Senadis. 03 de marzo de 2021.](#)

Conclusiones

La baja tasa de inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad puede deberse a diversos motivos. Uno de ellos, es que las personas con discapacidad o aquellos que tienen un rol de cuidador no consideran que los posibles beneficios superen las desventajas de iniciar un proceso que se percibe como incómodo y burocrático. Además, el informe diagnóstico del [Plan Nacional de Calificación y Certificación de la Discapacidad](#) busca identificar algunos nudos críticos u obstáculos que desincentivan la certificación de la discapacidad. Al respecto, el informe cita el hecho de que muchas personas con discapacidad no reconocen la credencial como una herramienta que garantiza el ejercicio de sus derechos, sino que es vista como un elemento para postular a algunos beneficios, cuya tampoco es automática. Esperamos que pronto este diagnóstico se transforme en soluciones concretas que incentiven y agilicen el proceso de certificación de la discapacidad.

En el intertanto, sigue siendo recomendable la tramitación de la credencial discapacidad, entre otras razones, porque precisamente se visibiliza la necesidad de eliminar barreras de acceso a la certificación.

Infografía: Obtener la credencial de discapacidad en 3 pasos

CÓMO CONSEGUIR LA CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD

LA CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD ES EL DOCUMENTO QUE AGREDITA QUE ESTÁS INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

ANTES DE EMPEZAR

REÚNE LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

- CEDULA DE IDENTIDAD
- CERTIFICADO DE NACIMIENTO
- DOCUMENTO QUE VERIFIQUE TU RESIDENCIA
- DECLARACIÓN JURADA SIMPLE (EN CASO DE SOLICITAR PARA OTRA PERSONA)

PASO 1: PIDE A LA ENTIDAD CORRESPONDIENTE QUE COMPLETE ESTOS TRES FORMULARIOS.

INFORME BIOMEDICO FUNCIONAL

DEBE SER LLENADO Y FIRMADO POR UN MÉDICO

INFORME SOCIAL Y DE REDES DE ASISTENCIA

DEBE SER LLENADO Y FIRMADO POR UN ASISTENTE SOCIAL

IVADEC

ES APLICADO POR COMPIN, POR UN PUNTO DE CALIFICACIÓN O DE LA RED CON LA CERTIFICACIÓN MINISTERIAL.

PASO 2: PRESENTA ESTOS INFORMES Y TU DOCUMENTACIÓN A COMPIN

TAMBIÉN ES RECOMENDABLE INCLUIR OTROS INFORMES O EXÁMENES QUE ACREDITEN DIAGNÓSTICOS MÉDICOS, SOBRE TODO SI TIENES MÁS DE UN DIAGNÓSTICO



UNA VEZ CONFIRMADO EL NIVEL DE DISCAPACIDAD, COMPIN HARÁ LLEGAR ESTA INFORMACIÓN AL REGISTRO CIVIL

PASO 3: ESPERA A QUE DESDE EL REGISTRO CIVIL ENVÍEN TU CREDENCIAL A TU DOMICILIO

¡Y LISTO!



Fundación ConTRABAJO INCLUSIÓN LABORAL

Haz clic en el botón abajo para descargar esta infografía en alta definición (se solicitarán tus datos) [Descargar la infografía](https://fundacioncontrabajo.cl/descarga/infografia-credencial-discapacidad/)
<https://fundacioncontrabajo.cl/descarga/infografia-credencial-discapacidad/> Fuente: <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/tutorial-credencialdiscapacidad/> 2 octubre 2023.

ANEXO 33: BECA PARA ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Descripción

Apoyo económico que permite a estudiantes en situación de discapacidad y con rendimiento académico meritorio (sobresaliente) financiar total o parcialmente el arancel anual de una carrera regular de una institución de educación superior [acreditada al 31 de diciembre de 2024](#).

Revisa los resultados de tu postulación a partir del **28 de mayo de 2025** a través del **sitio web de Beneficios Estudiantiles**. Realiza tu apelación: **hasta el 18 de agosto de 2025**.

Conoce los montos

El monto del beneficio depende del tipo de institución y carrera en la que te matricules:

- Universidades del Consejo de Rectores: financia el arancel de referencia anual de la carrera, a través de 250 cupos de la [Beca Bicentenario](#).
- Instituciones privadas acreditadas (universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales): financia el arancel anual de la carrera por un monto máximo de \$1.150.000, a través de 250 cupos de la [Beca Juan Gómez Millas](#).
- Carreras técnicas o profesionales (dictadas por institutos): financia el arancel anual de la carrera por un monto máximo de \$860.000, a través de 250 cupos de la [Beca Nuevo Milenio](#). Las instituciones deben estar acreditadas.

Verifica los requisitos

Para postular a la beca debes cumplir los siguientes requisitos:

- Estar inscrita o inscrito al 31 de diciembre de 2024 en el [Registro Nacional de Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación \(SRCel\)](#).
- Pertenecer al 70 % de la población de menores ingresos del país, según el [Registro Social de Hogares \(RSH\)](#).
- No contar con un título profesional o técnico de nivel superior.
- Tener un promedio de enseñanza media igual o superior a 5,0.
- Matricularte en primer año el 2025 en una carrera regular de pregrado (con ingreso vía Prueba de Transición 2021 o PDT de invierno, o Prueba de Acceso a la Educación Superior, PAES 2022) impartida por una institución de educación superior [acreditada al 31 de diciembre de 2024](#). Si optan por medicina, odontología o pedagogía, es necesario que la carrera también cuente con la acreditación.
- No haber recibido en dos oportunidades distintas becas de arancel de Mineduc como estudiante de primer año.

Revisa y apela a los resultados

Entra al [sitio web de Beneficiosestudiantiles.cl](http://sitio.web.de/Beneficiosestudiantiles.cl) con tu RUT para conocer los resultados de asignación a la beca.

Si no quedaste conforme con la respuesta, apela hasta el 18 de agosto de 2025 a través de la misma plataforma del Mineduc. Fuente: <https://www.chileatiende.gob.cl/>

Link: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/36380-beca-para-estudiantesensituacion-de-discapacidad>

ANEXO 34: DISCAPACIDAD MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Más de 3 millones 200 mil personas tienen discapacidad en Chile, según el Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad presentado por el Gobierno

Esto corresponde a un 17% de la población de 2 años y más en el país.

En dependencias del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se realizó el Seminario del Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad, organizado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, Senadis, que contó con la participación de la Ministra de Desarrollo Social y Familia (s), Paula Poblete; la Subsecretaria de Servicios Sociales, Francisca Gallegos; el Director Nacional de Senadis, Daniel Concha y la Oficial Organización Mundial de la Salud - Encargada mundial de discapacidad y rehabilitación, Alarcos Cieza.

El Estudio arrojó que el 17% de la población de 2 años y más estimada en Chile, tiene discapacidad. Esto corresponde a 3.291.602 personas. De este porcentaje el 5,9% tiene discapacidad leve a moderada y el 11,1% tiene discapacidad severa.

En tanto, el 17,6% de la población de 18 años y más tiene discapacidad, es decir, 2 millones 703 mil 893 personas. De este porcentaje el 6,2% tiene discapacidad leve a moderada y 11,4% tiene discapacidad severa.

También se evidenció que la prevalencia de la discapacidad, entre la población de 2 años y más, es mayor entre las mujeres que entre hombres, con un 20,4% y un 13,6%, respectivamente.

La Ministra de Desarrollo Social Y Familia (s), Paula Poblete, valoró la participación de la sociedad civil en la generación de estadísticas vinculadas a la discapacidad. “El año 2022 realizamos un gran ejercicio con la Encuesta de Discapacidad y Dependencia, ENDIDE. Con sus resultados, pudimos profundizar en esta mirada de derechos como un insumo fundamental para el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, que es una prioridad para este gobierno”, sostuvo.

Por su parte, la Subsecretaria de Servicios Sociales, Francisca Gallegos, agregó que “la idea del Sistema Nacional de Cuidados, Chile Cuida, es proyectar una imagen de país, un Chile que es capaz de tener una red integrada de servicios, instituciones que aborden de manera integral la situación de dependencia, pero también la necesidad de los cuidados, incorporando las diferentes actorías, las familias, el Estado, los privados y las comunidades”.

Asimismo, el Seminario contempló la participación de los profesionales del Departamento de Evaluación y Estudios de Senadis, Fernanda Rozas y Sebastián Pinto, quienes analizaron el modelo conceptual de la discapacidad, la medición de discapacidad y dependencia, y entregaron los principales resultados del Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad. El Director Nacional de Senadis, Daniel Concha, manifestó que “el Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad responde a la necesidad de actualizar los datos generados el año 2015, presentando una visión actualizada sobre la discapacidad en el país, basada en la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia, ENDIDE 2022, cuyo levantamiento de datos se realizó en todas las regiones de Chile”.

Posteriormente, se realizó un panel con las expertas en discapacidad Constanza Piriz, Jefa Departamento Discapacidad y Rehabilitación, DIPRECE, MINSAL, quien se refirió a temáticas de salud y revisión, Magdalena Guerrero, Profesional Departamento de Evaluación y Estudios, SENADIS, quien analizó el tema del cuidado, dependencia y discapacidad. En tanto, Jenny Encina, Jefa Departamento Análisis de la Realidad Social, División Observatorio Social, MDSF, abordó el tema de niñas, niños y adolescentes, género y bienestar. Finalmente, la Jefa del Departamento de Evaluación y Estudios de Senadis, Gloria Cerón, analizó los factores ambientales, barreras y facilitadores.

El libro del Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad con todos los resultados y análisis se encuentra disponible en el sitio web de SENADIS. [Descargar Libro III ENDISC 2022](#)

También puede acceder a la documentación y material gráfico en el siguiente link: [Documentos y Material Gráfico](#)

Puede revisar el Seminario en el canal de Youtube, @Senadis_Gob - [Seminario III ENDISC 2022](#)



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Jueves 04 de enero, 2024

LINK: <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/mas-de-2-millones-700milpersonas-adultas-tienen-discapacidad-en-chile-segun-el-tercerestudionaci#:~:text=El%20Estudio%20arroj%C3%B3%20que%20e,%2C1%25%20tiene%20disca%20pacidad%20severa.>

ANEXO 35: DONACIONES POR LEY DE INCLUSIÓN



- [Blog ConInclusión](#)
- [Guías para la empresa](#)
- Donaciones por Ley de Inclusión Laboral N°21.015: Todo lo que tienes que saber

Donaciones por Ley de Inclusión Laboral N°21.015: Todo lo que tienes que saber



Escrito por [Andrés Rodríguez](#) Actualizado el 29 de enero, 2024.

Tiempo de lectura: 7 min.

Muchas organizaciones ya se encuentran calculando su monto de donación anual por Ley de Inclusión Laboral. ¿Sabes si a tu empresa le corresponde donar? Conoce todo lo que tienes que saber sobre las donaciones por Ley N°21.015.

Comparte este contenido

Para las empresas chilenas con más de 100 trabajadores, enero no es solo el inicio de un nuevo año, sino también el momento crucial para actuar conforme a la Ley de Inclusión Laboral N°21.015. Esta normativa no solo impulsa la contratación de personas con discapacidad, sino que también ofrece una ruta alternativa a través de donaciones.

En este artículo, despejaremos todas tus dudas sobre cómo, cuándo y por qué hacer estas donaciones no es solo un acto de cumplimiento, sino también una poderosa declaración de inclusión y responsabilidad social.

¿Por qué debo donar?

Hay que entender que, en rigor, el deber de las empresas es cumplir la Ley de Inclusión Laboral.

Lo que busca la normativa N°21.015 es que las empresas contraten directamente a personas con discapacidad y que logren procesos de inclusión sostenibles en el mercado regular.

No obstante, cuando las empresas, a través de razones fundadas, justifican debidamente que no pueden contratar personas con discapacidad para cumplir la Ley N°21.015 de forma directa, pueden donar como forma de cumplimiento alternativa. **¿Quiénes donan?**

Solo las empresas con 100 o más trabajadores que sean parte del sector privado se encuentran obligadas a cumplir con la Ley de Inclusión Laboral N°21.015.

Las empresas de 1 a 99 trabajadores pueden iniciar y gestionar procesos de inclusión, pero no están obligadas a hacerlo.

Si no quiero/puedo donar, ¿hay otra alternativa?

Sí. Contratar directamente a personas con discapacidad siempre será la mejor manera de cumplir con la Ley 21.015.

Por otro lado, una segunda medida alternativa distinta de la donación es la tercerización de servicios con empresas que empleen a personas con discapacidad.

¿Cómo saber qué monto donar?

El monto mínimo de la donación anual, según la Ley de Inclusión Laboral, depende de la cantidad de trabajadores con discapacidad que la empresa no ha contratado. El cálculo es simple: por cada persona con discapacidad que la empresa debía contratar para alcanzar el 1% de su plantilla, debe donar el equivalente a 24 sueldos mínimos mensuales (IMM).

El monto máximo permitido para la donación es 12 veces el límite máximo imponible según el artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500, aplicable por cada trabajador con discapacidad que se debería haber contratado. Este monto es reajutable según determine la Superintendencia de Pensiones y, para este 2023, equivale a 81.6 UF.

¿Cómo justificar la donación como medida de cumplimiento?

Ya que, el propósito de la ley es que se priorice la inclusión laboral de personas con discapacidad, la normativa contempla que existen dos – y solo dos – motivos que justifican que una empresa no mantenga al menos un 1% de trabajadores con discapacidad. Estas son las llamadas razones fundadas.

- Razón fundada 1: **La naturaleza de las funciones de la empresa** hace que ninguna de las actividades o procesos de la organización pueda desarrollarse de ninguna manera por personas con discapacidad.
- Razón fundada 2: **La falta de postulantes con discapacidad** que cumplan con el perfil de las ofertas laborales publicadas durante, al menos, 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo.

¿A quién donar?

Al considerar a quién donar para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral N°21015, las empresas deben enfocarse en asociaciones, corporaciones o fundaciones que cumplan con los siguientes criterios:

Conformación Legal: Deben estar constituidas conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil. **Objetivo y Servicios:** Su finalidad debe ser proveer directamente servicios a personas con discapacidad.

Registro y Calificación: Deben estar incluidas en el Registro de Organizaciones Donatarias y haber sido calificadas como de interés social por el Consejo de Donaciones Sociales.

Proyectos y Programas: Es crucial que cuenten con proyectos o programas enfocados en la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad, aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

La elección de la organización receptora es flexible siempre y cuando cumpla con lo estipulado en el artículo 2° de la Ley 19.885 y forme parte del Banco de Proyectos de la Ley N° 21.015. Sin embargo, existen restricciones específicas para evitar conflictos de interés: las donaciones no pueden realizarse a instituciones donde el donante o personas relacionadas a éstas participen del directorio de la empresa o en su propiedad. **¿En qué se usa la donación?**

Las donaciones realizadas en el contexto de la Ley de Inclusión Laboral tienen un propósito específico y valioso. **Estos fondos se utilizan para financiar proyectos y programas que promueven directamente la inclusión laboral de personas con discapacidad.** Esto incluye, pero no se limita a:

- **Programas de capacitación:** Proporcionar formación profesional y habilidades laborales a personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad.
- **Proyectos de rehabilitación:** Facilitar servicios de rehabilitación que ayuden a las personas con discapacidad a integrarse eficazmente en el entorno laboral.

- **Fomento de la creación de empleo:** Iniciativas que promuevan la creación de nuevos puestos de trabajo accesibles y adecuados para personas con discapacidad.
- **Programas de contratación e inclusión laboral:** Apoyar proyectos que faciliten la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral, asegurando su adaptación y éxito en el entorno de trabajo.

Un ejemplo de estos programas es ConFuturo, impulsado por Fundación ConTrabajo, que se dedica a la inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad.

Aunque es solo uno de los muchos programas posibles, ConFuturo representa el tipo de iniciativas que a través de las donaciones se pueden ejecutar, mostrando el impacto tangible y positivo que estas contribuciones pueden tener en la vida de las personas con discapacidad y en la sociedad en general.

¿Recibo beneficios por donar?

No. **Las donaciones que cumplen alternativamente la Ley 21.015 no otorgan créditos ni beneficios tributarios.**

Pese a eso, es importante saber que, según lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, estas donaciones se consideran como gasto necesario para la operación de la empresa.

¿Cuándo hay que donar?

Tras los [cambios al reglamento de la Ley de Inclusión Laboral en noviembre de 2023](#), se ha especificado claramente que las donaciones deben realizarse de forma única y exclusiva en el mes de enero de cada año.

Este requisito temporal es fundamental para alinear las donaciones con el proceso de informar a la Dirección del Trabajo sobre el cumplimiento de la ley de inclusión laboral. **Actualización 21.12.2023**

Dictamen N°1513/42 de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo estableció que las modificaciones al reglamento de la ley son aplicables a partir de enero de 2024. En la práctica, esto significa que, para dar cumplimiento a la obligación 2023, **las donaciones debieron haberse realizado a más tardar el 31 de diciembre de dicho año** (no durante enero de 2024). **¿Hay sanciones por no cumplir?**

Sí. **Las empresas que no cumplen con los requisitos de la Ley de Inclusión Laboral en Chile podrían enfrentar sanciones económicas.** Estas multas varían según el tamaño de la empresa.

¿Cómo acreditar que realicé una donación?

Para acreditar una donación bajo la Ley de Inclusión Laboral, en primera instancia, la empresa donataria debe informar al Servicio de Impuestos Internos (SII) sobre la donación recibida.

Además, es importante que la organización emita un «Certificado 60» a la empresa donante. Este certificado es crucial para la empresa, ya que lo utilizará en su comunicación electrónica de enero a la Dirección del Trabajo (DT), demostrando así el cumplimiento de sus obligaciones bajo la Ley de Inclusión Laboral N°21.015.

ANEXO 36: FISCALIZACIÓN Y SANCIONES LEY DE INCLUSIÓN



- [Blog ConInclusión](#)
- [Guías para la empresa](#)
- **Todo lo que tienes que saber sobre fiscalización y sanciones por no cumplir la Ley de Inclusión Laboral**

Todo lo que tienes que saber sobre fiscalización y sanciones por no cumplir la Ley de Inclusión Laboral.



Escrito por **Bárbara Larrain**

Actualizado el 29 de octubre, 2024.

Tiempo de lectura: 5 min.

Conoce cuáles son las sanciones que la DT aplica a las empresas que no cumplen la Ley de Inclusión Laboral.

Comparte este contenido

La [ley de inclusión laboral](#) establece que la Dirección del Trabajo (DT) es el organismo encargado de fiscalizar y sancionar el cumplimiento de esta normativa¹. Tanto el [reglamento de la ley de inclusión laboral](#) como [dictámenes](#) de la propia Dirección confirman las atribuciones de esta entidad de fiscalizar **tanto de manera presencial como electrónica** el cumplimiento de las leyes N° 21015 y [21275](#).

En el último tiempo se ha observado un interés por parte de las autoridades en **aumentar la fiscalización en materias de inclusión laboral**, con [modificaciones al reglamento que apuntan en esta dirección en noviembre de 2023](#) y el énfasis en la verificación automática del cumplimiento gracias al Registro Electrónico Laboral (REL) en la [comunicación electrónica de enero de 2024](#).

En el año 2023, la DT efectuó **4.020 fiscalizaciones** sobre el cumplimiento de la normativa en inclusión laboral, una cifra que implica un gran aumento respecto a años anteriores: En 2019 se registraron 107 fiscalizaciones, 202 en 2020 y un máximo de 550 en 2021². La gran mayoría de estas fiscalizaciones en 2023 (específicamente, 3.983) investigaron la realización de la [comunicación electrónica](#) en enero por parte de la empresa fiscalizada. De ellas, 1.472 fueron *sancionadas*, acumulando un total de \$4.574.760.484 en multas por la infracción de no realizar la comunicación electrónica en enero.

Este aumento en las sanciones y el enfoque en la comunicación electrónica nos indican que la Dirección del Trabajo está avanzando en lo que podría describir como una fiscalización casi automatizada, de acuerdo con los registros electrónicos que cuenta (en este caso, la propia

comunicación electrónica). El avance del REL nos permite inferir que es muy probable que esta tendencia aumente en el próximo tiempo.

¿Qué multas arriesgan las empresas que no cumplen la ley de inclusión laboral?

Atención: De acuerdo con la reciente Ley N° 21.690, el 1 de enero se producirán cambios en el modo de calcular las multas por algunas infracciones. Sin embargo, todas las fiscalizaciones iniciadas antes de esa fecha se atienen a lo descrito en el presente artículo. [Haz clic aquí para conocer más detalles sobre los futuros cambios en las multas por inclusión laboral.](#)

Como lo dispone el Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral ([Decreto 64 del MINTRAB, 2018](#)), las infracciones a la Ley serán sancionadas de acuerdo al Libro V del Código del Trabajo y se podrá aplicar la sanción genérica contemplada en el artículo 506 del mismo Código.

De esta manera, las multas van de **2 a 40 UTM para medianas empresas** (100 a 199 trabajadores), y de **3 a 60 UTM para grandes empresas** (200 o más trabajadores), por cada mes en que se haya constatado una infracción.



¿Qué materias fiscaliza la DT sobre inclusión laboral?

La normativa en inclusión laboral está contenida en las leyes 21015 (ley de cuotas del 1%) y 21275 (ley gestor de inclusión o ley de políticas de inclusión). Cuando el inspector del Trabajo realiza una fiscalización en este ámbito, estas son las materias que investiga:

- No contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez.
- No [cumplir en forma alternativa](#) la obligación [del 1%] mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante [donaciones en dinero](#) efectuadas a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones indicadas en el artículo 2° de la Ley 19.885.

- *Si la empresa quiso cumplir de manera alternativa mediante tercerización:* Celebrar [contratos de prestación de servicios](#) con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 IMM respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.
- No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- *Para empresas prestadoras de servicios:* No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con [la cuota de 1%].
- No realizar la [comunicación electrónica](#) durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo.
- No contratar o mantener contratado un [trabajador en el área de recursos humanos certificado en materias de inclusión laboral](#).
- No elaborar y/o ejecutar anualmente [programas de capacitación al personal](#), a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.
- No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.
- No realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo relativa a las [políticas en materias de inclusión](#).

¿Cuáles son los documentos que deben proveer las empresas a la Dirección del Trabajo con el fin de que se realice la fiscalización?

Las empresas están obligadas a poner a disposición de la Dirección del Trabajo todos los antecedentes con los que cuenten sobre su cumplimiento de la legislación en inclusión laboral. Si bien la DT tiene acceso a registros electrónicos donde puede consultar varios antecedentes (tales como el REL, la comunicación electrónica o información entregada por la Bolsa Nacional del Empleo), **es recomendable que las empresas guarden copias de todos los documentos que atestiguan su cumplimiento.** En particular, es importante que conserve los siguientes elementos delineados en el reglamento de la ley:

1. Los documentos, antecedentes o informes técnicos que prueben que se realizó la **comunicación electrónica** obligatoria de cada año. Al momento de finalizar este trámite, el portal de la DT permite descargar una copia.
2. Si la empresa se acogió a una de las medidas alternativas de cumplimiento (es decir, si optó por la donación o la tercerización, justificando que, por la naturaleza de sus

funciones o por falta de interesados en las ofertas laborales, no pudo contratar a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez), debe entregar:

- Los antecedentes que acrediten la publicación de las ofertas de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE). En la [última comunicación electrónica](#), las ofertas de trabajo en la BNE se verificaron de manera automática, pero sigue siendo muy recomendable guardar cualquier tipo de comprobante.
- Los antecedentes que acrediten la falta de postulantes que cumplan el perfil del cargo y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.
- Individualización de la o las empresas con las cuales ha suscrito contratos de prestación de servicios (tercerización) y que tengan contratadas personas con discapacidad, además del monto y la duración de estos contratos. ○ Certificado emitido por el donatario con el monto de las donaciones, el domicilio, rol único tributario e identidad del donante y del donatario.

¿Cómo se determinan las sanciones por incumplimiento de la Ley N° 21.015?

Considerando la entrada en vigencia de la Ley N°21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo y en atención a que la Ley N°21.015 y Ley N°21.275 incorporan normativas al Código del Trabajo, es importante tener presente los criterios establecidos en el artículo [506 quáter del Código del Trabajo](#) en materia de fiscalización, siendo estos parámetros [los siguientes](#):

1. Naturaleza de la infracción,
2. Afectación de derechos laborales, 3. Número de trabajadores afectados, y
4. Conducta del empleador.

¿Existe un plazo de prescripción para las multas por no cumplir la Ley 21.015?

Según lo establecido en el dictamen de marzo de 2021 de la Dirección del Trabajo ([N°1000/09](#)), **hasta septiembre de 2019**, la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República señalaba que se debían aplicar, para todas las multas laborales, las normas del artículo 94 y 85 del Código Penal que establecen una prescripción de 6 meses. Sin embargo, la misma Contraloría cambió el criterio de prescripción en su dictamen de septiembre de 2019 (N°024731N19), adoptando las reglas del derecho común. Es decir que el plazo previo de 6 meses se modifica por uno de **5 años de prescripción** de acuerdo con la norma general del artículo 2515 del Código Civil.

1. El Servicio de Impuestos Internos (SII) también realiza una función fiscalizadora de esta legislación, pero solo en el aspecto tributario de las [donaciones bajo la ley 21015](#).
2. Cifras correspondientes a los registros administrativos de la DT. En 2022, anómalamente, no se registraron fiscalizaciones por programa (es decir, de oficio). En

los registros administrativos solo constan 14 fiscalizaciones realizadas ese año, todas con origen en una denuncia.

ANEXO 37: LEY 21.690 CUOTA 2 % DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL



- [Blog ConInclusión](#)
- [Guías para la empresa](#) • [Actualidad e inclusión](#)

- **Ley 21690: Cuota del 2% y otros cambios en la ley de inclusión laboral**

Ley 21690: Cuota del 2% y otros cambios en la ley de inclusión laboral



Escrito por [Bárbara Larrain](#)

Actualizado el 9 de septiembre, 2024.

Tiempo de lectura: 5 min.

Conoce los principales cambios en la legislación de inclusión laboral, y cómo afectan a los particulares y las empresas.

Comparte este contenido

Actualización: Este artículo fue modificado tras la publicación de la Ley N° 21.690 en el Diario Oficial.

El sábado 24 de agosto se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.690, constituyendo una **nueva ley de inclusión laboral en 2024**. La nueva ley, que en su mayoría ya entró en vigencia, busca reforzar y ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

En este artículo te resumimos y explicamos los cambios más importantes que introducirá la futura ley, con énfasis en aquellos que afectan principalmente al sector privado.

Si quieres leer sobre todos los cambios que introduce esta legislación, puedes [descargar nuestra guía resumen al respecto](#).

O, si tampoco conoces muy bien las obligaciones legales en inclusión laboral antes de esta nueva ley, puedes descargar nuestra [guía gráfica que explica la ley de inclusión original](#).

Principales cambios que introduce la ley 21.690

Aumento de la cuota: del 1% al 2%

En el año 2017, la Ley N° 21.015 estableció que todas las empresas de 100 o más trabajadores debían contratar o mantener contratadas al menos a un 1% de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

Con la nueva ley, este porcentaje pasará a ser de un 2%.

Sin embargo, este cambio solamente se hará efectivo una vez que las empresas y organismos públicos alcancen un 80% de cumplimiento de la exigencia actual del 1%. Para verificar esta circunstancia, el Ministerio de Desarrollo Social también deberá emitir un informe anual sobre el estado del cumplimiento. Fiscalización y multas

La nueva ley modifica y clarifica el régimen de sanciones que aplicará la Dirección del Trabajo al fiscalizar el cumplimiento de la ley de inclusión laboral.

A la fecha, la Dirección del Trabajo cursa una única multa si es que constata la infracción de no cumplir con la cuota. El monto de las multas es por tramo, y se establece de acuerdo al tamaño de la empresa. De este modo, [las empresas de 200 o más trabajadores reciben multas de hasta 60 UTM](#) (sin importar, por ejemplo, si la empresa tiene 201 o 2.000 trabajadores). Con la Ley N° 21.690 queda firmemente establecido que las multas se aplicarán por cada mes en que se constata incumplimiento, y **se multiplicarán por cada persona con discapacidad que debió haber sido contratada.**

» Te puede interesar: [Los cambios en las sanciones y multas que introduce la Ley 21.690](#)

Descentralización y reforma de las donaciones

La ley de inclusión laboral establece que las empresas que no cumplen con la cuota exigida (y tienen [razones fundadas](#) para no hacerlo) pueden [cumplir la ley de manera subsidiaria](#) tercerizando o [donando](#) el equivalente a 24 sueldos mínimos por cada persona que se dejó de contratar. La nueva ley 21690 establece modificaciones a este último mecanismo, a fin de que los recursos donados no se concentren excesivamente en unas pocas organizaciones.

Así, **las empresas no podrán entregar más del 50% del monto que deban donar a una única organización.** Deberán, por lo tanto, elegir al menos a 2 entidades las que donar. Además, **deberán donar al menos a una organización con domicilio fuera de la Región Metropolitana**, lo cual se verificará en el certificado que el donatario emite a la empresa donante.

Protocolo de ambientes laborales

La nueva ley obliga a las empresas a implementar un protocolo de ambientes laborales conforme a los principios de la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social. Tendrán que entregar este documento a sus trabajadores de manera anual. Reformas al sector público

La normativa también introduce cambios en la administración del Estado, los municipios y los cargos de asistente de la educación pública.

Para ocupar cualquier cargo en estas instituciones es obligatorio contar con la enseñanza media completa. Con la Ley N° 21.690, se considerará que cumplen con este requisito **las personas con discapacidad que completaron sus estudios en escuelas especiales.** De este modo se elimina una barrera importante que impide la contratación de muchas personas con discapacidad en organismos públicos.

La nueva ley también determina que la Contraloría deberá fiscalizar el cumplimiento de la normativa en el sector público.

¿Cuándo entran en vigencia los cambios?

La mayoría de los cambios entraron en vigencia tan pronto se publicó la ley en el Diario Oficial. Sin embargo, hay algunas excepciones importantes:

- El aumento de la cuota al 2% se producirá en **el mes de enero que siga al informe del Ministerio de Desarrollo Social que acredite el cumplimiento del 80%**.
- La equiparación entre la enseñanza media regular y la educación especial en las contrataciones del sector público entrará en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de la ley (en otras palabras, **el 1 de septiembre de 2025**).
- Las modificaciones en el régimen de multas entrarán en vigencia al año siguiente a la publicación de la ley, es decir, **el 1 de enero de 2025**¹. Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de estos cambios serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de su iniciación.

1. Actualización 09.09.2024: Una versión anterior de este artículo indicaba erróneamente que la fecha de entrada en vigencia del nuevo régimen de multas era en agosto de 2025.

Fuente: <https://fundacioncontrabajo.cl>

9 de septiembre, 2024

ANEXO 38: LEY DE INCLUSION LABORAL-EXPLICADA

La Ley de Inclusión Laboral, explicada



Escrito por [Juan Pablo Castillo](#) Actualizado el 14 de diciembre, 2023.

Tiempo de lectura: 12 min.

Conoce las exigencias de la Ley 21.015 (Ley de Inclusión Laboral) con esta guía resumida preparada por Fundación ConTrabajo.

Comparte este contenido

En este artículo explicaremos de manera detallada la **Ley de Inclusión Laboral en Chile**, una normativa crucial diseñada para fomentar la inclusión y la diversidad en los entornos de trabajo. Buscamos brindar una comprensión clara y práctica de cómo cumplir con esta ley, fomentando así un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

Como medida, la ley de inclusión laboral (promulgada en 2017 y vigente desde abril de 2018) busca revertir la subrepresentación crónica de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Para ello, la legislación impone ciertas responsabilidades al empleador en materias de contratación de personas con discapacidad.

En este artículo te guiaremos a través de los aspectos clave de la ley, incluyendo **quiénes están obligados a cumplirla, cómo calcular las cuotas de empleo para personas con discapacidad, y las sanciones por incumplimiento.**

Entender y aplicar correctamente la Ley de Inclusión Laboral es esencial no solo para evitar sanciones, sino también para contribuir a la creación de un ambiente laboral inclusivo y diverso. Sigue leyendo para descubrir cómo puedes implementar estas prácticas en tu lugar de trabajo y ser parte del cambio positivo en la sociedad chilena. **¿Qué es la ley de inclusión laboral?**

La “ley de Inclusión laboral” es un término que se usa de manera no oficial para referirse a las disposiciones y normativas asociadas a la [Ley Núm. 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral](#), promulgada en junio de 2017.

En estricto rigor, actualmente existen 2 leyes relacionadas con la inclusión laboral en Chile: la ya mencionada Ley 21015 y la más reciente Ley 21275. Sin embargo, en este artículo reservamos el término ‘ley de inclusión laboral’ solo para la primera, replicando el uso común.

Las obligaciones impuestas por las leyes 21015 y 21275 se encuentran recogidas en el **Código del Trabajo** Libro I, Título III, Capítulo II: “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

[Lee también](#)

[La Ley Núm. 21.275 y cómo afecta a las empresas](#)

¿Qué exige la Ley 21015?

La ley de inclusión laboral es, en la práctica, una ‘ley de cuotas’ que manda **reservar para personas con discapacidad el 1% del total de trabajadores de una organización**. La cuota de la ley de inclusión laboral es aplicable a todas las reparticiones del Estado, las Fuerzas Armadas, los organismos públicos y las empresas privadas **que cuenten con 100 o más trabajadores**.

El cumplimiento de la ley 21015 es obligatorio desde abril de 2018 para empresas de 200 o más trabajadores y desde abril de 2019 para empresas con 100 o más trabajadores. Además de la obligación principal de la reserva del 1%, esta ley también obliga a las empresas a **informar su cumplimiento a la Dirección del Trabajo** mediante una [comunicación electrónica anual](#).

¿Qué trabajadores se encuentran dentro de la Ley de Inclusión Laboral?

Para que el empleador pueda considerar dentro del 1% reservado a una persona contratada, esta debe cumplir con al menos una de las siguientes condiciones:

1. estar inscrita en el [Registro Nacional de la Discapacidad](#) (RND) y, en consecuencia, poseer la **credencial de discapacidad**.
2. ser asignataria de una [Pensión Básica Solidaria de Invalidez](#) (PBSI) de cualquier régimen previsional.

Estos son los únicos instrumentos oficiales para determinar que un trabajador o trabajadora tiene discapacidad.

En este punto, las empresas suelen hacerse la siguiente pregunta: **¿Qué pasa si un trabajador tiene discapacidad, pero no tiene su credencial?** Respecto a esta duda, es muy importante destacar que la acreditación de la discapacidad es un trámite **voluntario** y [no es exigible por el empleador al trabajador](#).

El empleador puede *preguntar* a sus colaboradores si tienen discapacidad, pero estos siempre pueden negarse a entregar la información sin temor a enfrentar repercusiones. Asimismo, es legítimo que un empleador realice campañas internas para que sus colaboradores certifiquen

su discapacidad, pero se trata de un proceso delicado que [debe ser planificado para prevenir efectos negativos en el clima laboral](#).

Cómo determinar el número de personas con discapacidad a contratar

La ley de inclusión laboral manda a “contratar o mantener contratadas” un número de personas con discapacidad equivalente al 1% del total de trabajadores de la empresa. El “total de trabajadores” sobre el cual se calcula el 1% corresponde a un **promedio anual**. Este promedio anual debe considerar **los 12 meses previos* al 31 de octubre**.

Disposición transitoria

Dados los recientes cambios en esta sección de la normativa, el período 2023-24 es uno de transición. Por lo tanto, de manera excepcional y solo para la próxima [comunicación electrónica](#) (enero 2024), el período para calcular el 1% abarca del 1 de enero* al 31 de octubre (es decir, **los primeros 10 meses del 2023**).

** Si la empresa inició actividades en el transcurso del año, el periodo a considerar abarca desde el inicio de actividades hasta el 31 de octubre.*

El número de trabajadores de cada mes debe ser el mismo que figura en la **planilla de pago del seguro contra accidentes de trabajo**.

Se suma el número de personas contratadas de cada mes, y se divide en el número de meses correspondientes. Luego se calcula el 1% de este número, y si el resultado tiene decimales, se redondea al **entero inferior**. **Ejemplo**

(válido solo para la comunicación electrónica de enero 2024)

Suponiendo una empresa que tuvo las siguientes cantidades de personas contratadas durante los primeros 10 meses de 2023:

enero=183 febrero=147 marzo=152
abril=164 mayo=166 junio=165 julio=168
agosto=168 septiembre=172 octubre=175

El promedio anual es igual a:

$$\frac{183 + 147 + 152 + 164 + 166 + 165 + 168 + 168 + 172 + 175}{10} = 166$$

Luego, el 1% del promedio anual corresponde a 1,66. Redondeado al entero inferior, resulta 1. Así, en este caso la empresa **deberá mantener contratada a 1 persona con discapacidad** durante todos los meses de 2024.

Cálculo del 1% para empresas MultiRUT

Si un empleador con múltiples roles ha sido declarado mediante sentencia judicial como “único empleador para efectos laborales” (figura conocida como “MultiRUT”), todo el grupo de empresas han de ser consideradas un solo empleador para efectos laborales. Por lo tanto, el total de trabajadores y el 1% se calculan **sumando la dotación de todos los roles (RUT) u organizaciones que conforman el grupo**.

Cuando las empresas no pueden cumplir la cuota

Razones fundadas

¿Qué pasa si una empresa no puede mantener contratado el 1% de personas con discapacidad que exige la ley? Primero que todo, es necesario aclarar que la ley 21015 establece que el empleador debe tener **razones fundadas** para no cumplir directamente con el 1%, y **solo existen 2 razones fundadas posibles**.

Las razones fundadas para no cumplir directamente con la ley de inclusión laboral son:

1. Aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
2. La falta de personas con discapacidad interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

Al mismo tiempo, la normativa establece que la empresa debe **justificar y explicar** por qué tiene una razón fundada para no contratar al 1% requerido. En otras palabras, debe dar pruebas concretas de que incurre en una de estas causales.

Si el empleador sostiene que no pudo cumplir con el 1% debido a la naturaleza de las funciones de la empresa, debe presentar un informe que indique que **ninguno de los puestos de trabajo de la empresa puede ser desarrollado por una persona con discapacidad**. Dicho informe debe ser firmado por el representante legal de la empresa y por su [gestor o la gestora de inclusión laboral](#).

Por otra parte, si la empresa se acoge a la falta de candidatos interesados en las ofertas de trabajo, debe haber publicado dichas ofertas en la **Bolsa Nacional de Empleo** durante al menos **30 días corridos**.

Actualización: De acuerdo con un pronunciamiento del 20.12.2023 de la Dirección del Trabajo, el organismo fiscalizador considerará que estos 30 días estarán comprendidos entre el **1 de noviembre** del año anterior al envío de la comunicación electrónica y **el mes de enero** del año en que esta se envía.

Los documentos que apoyan la existencia de razones fundadas deben informarse en la [comunicación electrónica anual](#).

Ejecución alternativa o subsidiaria de la ley de inclusión laboral

Si la empresa no pudo cumplir con la cuota del 1% por alguna de las razones mencionadas arriba, entonces debe cumplir la ley de manera subsidiaria ejecutando alguna de las siguientes **medidas alternativas**:

1. Celebrando contratos de prestación de servicios con empresas que emplean a personas con discapacidad (es decir, **tercerización**). La cantidad de personas con discapacidad subcontratadas **que presten efectivamente servicios en la empresa** pueden sumarse a las contrataciones directas para alcanzar el 1%.
2. Mediante una **donación** a organizaciones que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad y que estén habilitadas por el Ministerio de Desarrollo Social para recibir este tipo de donaciones.

[Lee también](#)

[Donaciones por ley de inclusión laboral: Todo lo que tienes que saber](#)

Por cada persona con discapacidad que la empresa no contrató directamente, el empleador debe donar o tercerizar por un monto mínimo de **2 ingresos mínimos mensuales**, por cada persona que se dejó de contratar cada mes.

Sanciones por incumplimiento de la ley de inclusión laboral

De acuerdo con la Dirección del Trabajo¹, las multas por el incumplimiento de la ley 21015 varían según la cantidad de trabajadores de la empresa infractora. Las multas se aplicarán por cada mes en que se haya constatado una infracción:

Infracción	Monto de la multa	
	100-199 trabajadores	≥ 200 trabajadores
No contratar el 1% de personas con discapacidad obligatorio	40 UTM	60 UTM
No cumplir la obligación a través de medidas alternativas	40 UTM	60 UTM
Tercerizar (como medida alternativa) por un monto anual inferior a 24 IMM o su proporción equivalente a 2 IMM por mes, respecto de cada persona con discapacidad que debía contratar	40 UTM	60 UTM
No registrar dentro de 15 días hábiles el inicio, modificación o término de contrato de trabajo con una persona con discapacidad en el sitio web de la Dirección del Trabajo.	40 UTM	60 UTM
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo.	40 UTM	60 UTM

Comunicación electrónica de la ley de inclusión laboral **¿Cómo se demuestra el cumplimiento legal?**

Además de la obligación principal de la cuota del 1% para personas con discapacidad, la ley de inclusión laboral establece que **el empleador tiene la obligación de comunicar y demostrar su cumplimiento** a la Dirección del Trabajo.

Una primera manera de informar el cumplimiento es **registrando el inicio, modificación y término de los contratos de trabajo con personas con discapacidad** en el sitio web de la Dirección del Trabajo. Este registro debe realizarse dentro de 15 días hábiles.

Ahora bien, las empresas de 100 o más trabajadores también deben dar cuenta de su cumplimiento anual de la ley, mediante una **comunicación electrónica anual a la Dirección del Trabajo**.

La comunicación electrónica anual es una gestión que debe realizarse **dentro del mes de enero de cada año**, en una plataforma web habilitada por la Dirección del Trabajo para este fin.

En esta comunicación electrónica se informa tanto sobre el cumplimiento de la ley 21015 (que establece la cuota de inclusión de personas con discapacidad) y la [ley 21275](#) (que crea las figuras del gestor o gestora de inclusión laboral y las políticas de inclusión).

[Para saber más sobre el proceso 2024, te invitamos a leer nuestro tutorial sobre la comunicación electrónica 2024.](#)

Contenido de la comunicación electrónica anual

La comunicación electrónica anual debe incluir **obligatoriamente** la siguiente información:

1. La cantidad de personas contratadas cada mes durante los 12* meses previos al 31 de octubre del año anterior.
2. El promedio anual de personas contratadas.
3. Contratos con personas con discapacidad vigentes.
4. Contratos con personas con discapacidad terminados en el curso del año.
5. Nombre y cédula de identidad del gestor o la gestora de inclusión laboral ([ley 21275](#)).
6. Copia de las políticas en materias de inclusión ([ley 21275](#)).

** para la comunicación electrónica de enero 2024, se informan los 10 meses previos al 31 de octubre.*

Adicionalmente, si una empresa ejecutó [medidas de cumplimiento alternativo o subsidiario](#), su comunicación electrónica también debe incluir:

7. La [razón](#) invocada para no contratar directamente al 1%.
8. Los [fundamentos](#) para invocar dicha razón.
9. La [medida subsidiaria o alternativa](#) que adoptó.
10. *Si invocó la [falta de postulantes con discapacidad](#)*: La Bolsa Nacional de Empleo acreditará la cantidad de días que a oferta estuvo publicada y si postularon personas con discapacidad.

11. *Si realizó donación:* El certificado de donación emitido por la organización donataria.
12. *Si realizó tercerización:* Los números de cédula de identidad de los trabajadores con discapacidad que prestaron servicios en la empresa.

Reflexión: El impacto de la ley de inclusión laboral

La Ley 21.015 constituye un primer paso hacia un mercado laboral accesible para todos. Sin embargo, por sí sola, la Ley no garantiza la inclusión real y competitiva de nuevos trabajadores con un empleo acorde a sus intereses y capacidades, así como a las demandas de la empresa.

La Ley es sólo un puntapié inicial. Para hacer de ella una oportunidad real de inclusión se requiere del compromiso de todos, un trabajo colaborativo entre las empresas, las organizaciones sociales, los privados y el Estado. Sólo así podremos asegurar el derecho al acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de todas las personas.

Fuente: <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/guia-resumenley21015/>

Fecha: 14 de diciembre, 2023.

ANEXO 39: LEY 21.275 EL GESTOR DE INCLUSIÓN LABORAL



Ley N°21.275: El gestor de inclusión laboral y otras obligaciones en materias de inclusión



Escrito por [Bárbara Larraín](#) Actualizado
el 30 de mayo, 2024.

Tiempo de lectura: 6 min.

Una guía resumida con todas las obligaciones de esta segunda ley sobre inclusión laboral.

Comparte este contenido

El 1 de noviembre de 2022 entró en vigencia la [Ley N° 21.275](#) con la finalidad de promover políticas en materias de inclusión al interior de las empresas. Esta medida busca afianzar y expandir la inclusión laboral de personas con discapacidad, dando un paso más en el camino iniciado por la [Ley N° 21.015 de inclusión laboral](#).

En efecto, el proyecto de ley original destaca que la mera obligación de contratar no es suficiente para que la inclusión laboral sea efectiva: Es menester ... que la sociedad avance en concebir la inclusión de las Personas con Discapacidad como algo natural, en razón de sus excelentes aptitudes como trabajadores, y no como el cumplimiento de una cuota.¹ A fin de que se respeten plenamente los derechos de las personas con discapacidad (consagrados en la [CDPD](#)) **las empresas deben contar con las herramientas y adaptaciones necesarias a nivel físico y organizativo.**

¿Qué exige la Ley 21275?

Esta ley manda a las empresas adoptar 3 medidas para promover la inclusión de personas con discapacidad:

1. Contar con, al menos, **un experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos**, certificado por Chile Valora (el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales).
2. Promover **políticas de inclusión laboral** en función de las normas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral² en todas las actividades realizadas dentro o fuera del trabajo.
3. Elaborar y llevar a cabo anualmente **programas de capacitación a su personal**, a fin de entregar herramientas para una inclusión laboral sostenible.

Estas obligaciones se suman a la cuota de un 1% de trabajadores con discapacidad que se estableció en el año 2015 mediante la [Ley N° 21.015](#). Ambas se encuentran en los [Artículos 157 bis – quáter](#) del Código del Trabajo.

¿Quiénes deben cumplir la Ley 21275?

La ley de gestor de inclusión afecta a las mismas empresas que la ley de inclusión laboral N° 21.015. Es decir, aquellas que cuentan con **100 o más trabajadores contratados**.

Comunicación electrónica

Para verificar el cumplimiento de obligaciones en materias de inclusión laboral, las empresas también deben informar en la [comunicación electrónica de enero \(Ley 21.015\)](#):

1. El nombre y RUT de su gestor o gestora de inclusión laboral.
2. Una copia de las políticas en materias de inclusión de la empresa.

1. Gestores de inclusión laboral

La ley 21275 también se conoce como «ley de gestor de inclusión», puesto que manda a las empresas a contratar (o mantener contratada) al menos una persona del área de Recursos Humanos que tenga conocimientos certificados en materias de inclusión laboral.

ChileValora llamó este rol «**gestor o gestora de inclusión laboral**».

¿Cómo obtener la certificación de gestor de inclusión laboral?

Quienes deseen certificarse como gestores de inclusión laboral deberán contar con **formación y/o experiencias comprobables** en materias de inclusión laboral.

Estas personas deberán dirigirse a un **centro certificador** (autorizado por ChileValora) y realizar el proceso de evaluación requerido. Un evaluador de este centro comprobará que el candidato cuenta con los conocimientos teóricos y prácticos en las siguientes Unidades de Competencia (UCL):

- [Coordinar diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes.](#)
- [Gestionar implementación del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, según enfoque de derechos y normativas vigentes.](#)
- [Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.](#)

¿Cuánto cuesta certificarse como gestor de inclusión laboral?

Cada centro certificador fija sus propios valores para realizar el proceso de evaluación de los candidatos a gestores de inclusión. El precio final puede estar sujeto a diversos factores. Por ejemplo, quienes aprueban el [curso de capacitación de Fundación ConTrabajo](#), podrán acceder a valores preferenciales en la evaluación y certificación en el centro [ECERLAB](#). Si la persona se va certificar a instancias de su empleador, el proceso de evaluación y certificación de competencias debe ser financiado por la empresa. Para este fin, **pueden ocupar la franquicia tributaria SENCE**.

Funciones del gestor de inclusión laboral

La función principal del gestor es dirigir la implementación de las políticas internas en materias de inclusión. Por lo tanto, entre sus atribuciones se encuentran:

- la coordinación de un **diagnóstico de inclusión laboral** de personas con discapacidad en la organización;
- la gestión de la **implementación del plan de inclusión laboral**;
- la organización de **capacitaciones sobre inclusión laboral** para el personal de la empresa.

2. Políticas de inclusión laboral

De acuerdo con el [reglamento asociado a esta ley](#), se entenderá por política en materia de inclusión el «conjunto de acciones» destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad en la misión, visión, objetivos y productos estratégicos de la empresa. Dicha

política, presuntamente, deberá constar por escrito, ya que se debe adjuntar una copia en la comunicación electrónica de enero de cada año.

El diseño de las políticas debe considerar a modo transversal la implementación de medidas de accesibilidad y [ajustes necesarios](#).

¿Qué elementos debe tener una política interna de inclusión laboral?

De acuerdo con la normativa chilena, las políticas de inclusión laboral deben considerar, al menos:

- La elaboración de un **diagnóstico** que incluya (a) el estado de inclusión de las personas con discapacidad en la organización y (b) la [identificación de barreras del entorno y actitudinales](#).
- Un **plan de acción** para desarrollar una cultura organizacional inclusiva en los procesos de selección, contratación, inducción, gestión de talento y desvinculación
- Programas de **capacitaciones periódicas** a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa.
- **Seguimiento** y evaluación de las políticas en materia de inclusión.

1. [Cámara de Diputados de Chile, Boletín N°12261-13.](#) ←

2. Las normas de igualdad de oportunidades están establecidas en la Ley N°20.422, mientras que las de Inclusión Laboral se refieren a la Ley N°21.015.

Fuente: <https://fundacioncontrabajo.cl/> <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/ley-21275>

ANEXO 40: ORGANISMOS QUE REGULAN LEY DE INCLUSIÓN



¿Qué organismos regulan la discapacidad en Chile?

El SENADIS o [Servicio Nacional de la Discapacidad](#) fue creado por mandato de la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Esta normativa fue publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2010. La misión del SENADIS es promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las

personas con discapacidad, fomentando su inclusión social y contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos. Además, busca eliminar cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado y la ejecución de políticas, programas e iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

¿Cómo se acredita la discapacidad en Chile?

Si bien la discapacidad es una realidad que existe independientemente del reconocimiento “oficial” de ella, certificar una situación de discapacidad permite al portador de la [Credencial de Discapacidad](#) acceder a distintos beneficios y contar con una base legal para exigir adaptaciones de accesibilidad.

La **acreditación** de la discapacidad está a cargo de la [Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez](#) (COMPIN). Por otra parte, el **registro** de las personas con discapacidad está a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, organismo que administra el [Registro Nacional de la Discapacidad](#). En este se reúnen los antecedentes de todas las personas que han sido declaradas con discapacidad.

Muchas personas se preguntan exactamente qué deficiencias o enfermedades permiten obtener la credencial de discapacidad. **La respuesta es que no existe un catálogo definido que automáticamente implique el ingreso al Registro Nacional de la Discapacidad.** Como mencionamos más arriba, la ley chilena entiende la discapacidad como la **interacción** de factores internos (déficit de la persona) como externos (barreras y restricciones contextuales). Por lo tanto, para obtener la credencial de discapacidad una persona debe presentar informes que acrediten el nivel de impacto funcional que se deriva del déficit que tienen (ya sea físico, sensorial o mental) y las barreras de su contexto. Para más información puedes revisar nuestro tutorial paso a paso:

[Cultura Inclusiva](#)

[Cómo y por qué obtener la credencial de discapacidad](#)

Conclusiones

La discapacidad no es una característica de la persona, sino que se construye socialmente: es **el resultado de la interacción de los déficits de las personas con las barreras del contexto.** Una persona ciega sin la posibilidad de leer en braille tiene discapacidad, al igual que una persona con parálisis cerebral que no encuentra un baño adaptado o un niño con déficit intelectual sin acceso a educación inclusiva. Sin las barreras físicas o de la actitud, sólo hay déficits de las personas.

Las limitaciones físicas, psíquicas, sensoriales, intelectuales y del desarrollo son parte de lo que significa ser humano.

Fuente: <https://fundacioncontrabajo.cl/> 9 mayo 2024.

ANEXO 41: INFORME TELETÓN



Diagnósticos

El año 2023, los institutos Teletón atendieron a **32.233 pacientes y a sus familias**. De ellos, el **28,7% (cifra equivalente a 9.257 pacientes)** tiene **parálisis cerebral**, un tipo de discapacidad neurológica permanente que afecta al movimiento y la postura, variando desde un compromiso motor mínimo, hasta la inmovilidad total del tronco y las cuatro extremidades.

- **9.257(28,7%)**

Parálisis cerebral

- **5.467(17%)**

Lesiones SNP

- **4.857(15,1%)**

Lesiones SNC

- **3.447(10,7%)**

Retraso desarrollo psicomotor

- **3.300(10,2%)** Otros diagnósticos

- **3.270(10,1%)**

Amputaciones y malformaciones

- **3.447(10,7%)**

Retraso desarrollo psicomotor

- **3.300(10,2%)**

Otros diagnósticos

- **3.270(10,1%)**

Amputaciones y malformaciones

Fuente: <https://transparencia.teleton.cl/>