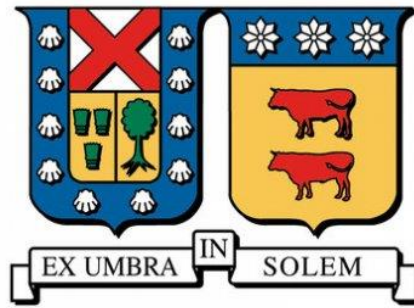




**UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA**

**DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES, DESAFÍOS Y PROPUESTA DE MEJORA  
EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

**CASO APLICADO: SKC MAQUINARIAS S.A**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**AUTORA**

**MARJORIE PAULINA TAPIA ROSSEL**

**PROFESOR GUÍA**

**PABLO ISLA**

**SANTIAGO, 16 DE MARZO, 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>                                                                              | <b>6</b>  |
| <b>2. OBJETIVOS.....</b>                                                                                              | <b>10</b> |
| <b>2.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>                                                                                      | <b>10</b> |
| <b>2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>                                                                                 | <b>10</b> |
| <b>3. MARCO REFERENCIAL .....</b>                                                                                     | <b>11</b> |
| <b>3.1 ANTECEDENTES EN ALGUNOS PAÍSES DE LATINO AMÉRICA .....</b>                                                     | <b>11</b> |
| <b>3.1.1 ANTECEDENTES EN CHILE .....</b>                                                                              | <b>11</b> |
| <b>3.1.2 ANTECEDENTES EN ARGENTINA .....</b>                                                                          | <b>19</b> |
| <b>3.1.3 ANTECEDENTES EN COLOMBIA.....</b>                                                                            | <b>28</b> |
| <b>3.1.4 ANTECEDENTES EN PANAMÁ.....</b>                                                                              | <b>33</b> |
| <b>3.1.5 ANTECEDENTES EN URUGUAY .....</b>                                                                            | <b>37</b> |
| <b>CABE MENCIONAR QUE URUGUAY NO PRESENTA MAYORES DATOS<br/>ESTADÍSTICOS SOBRE SU POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD.....</b> | <b>38</b> |
| <b>3.1.6 ANTECEDENTES EN PERÚ.....</b>                                                                                | <b>39</b> |
| <b>3.2 DATOS A NIVEL MUNDIAL .....</b>                                                                                | <b>44</b> |
| <b>3.3 TIPOS DE DISCAPACIDAD.....</b>                                                                                 | <b>47</b> |
| <b>3.3.1 GRUPO 1 DISCAPACIDADES SENSORIALES Y DE LA COMUNICACIÓN<br/>.....</b>                                        | <b>47</b> |
| <b>3.3.2 GRUPO 2 DISCAPACIDADES MOTRICES .....</b>                                                                    | <b>48</b> |

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3.3.3 GRUPO 3 DISCAPACIDADES MENTALES.....</b>            | <b>48</b> |
| <b>3.3.4 GRUPO 4 DISCAPACIDADES MÚLTIPLES Y OTRAS.....</b>   | <b>49</b> |
| <b>3.4 DISCAPACIDAD INTELECTUAL .....</b>                    | <b>49</b> |
| <b>3.4.1 DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE .....</b>             | <b>49</b> |
| <b>3.4.2 DISCAPACIDAD INTELECTUAL MODERADA .....</b>         | <b>50</b> |
| <b>3.4.3 DISCAPACIDAD INTELECTUAL GRAVE .....</b>            | <b>51</b> |
| <b>3.4.4 DISCAPACIDAD INTELECTUAL PROFUNDA.....</b>          | <b>51</b> |
| <b>3.5 DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SALUD MENTAL .....</b>     | <b>52</b> |
| <b>4. MARCO TEÓRICO .....</b>                                | <b>53</b> |
| <b>4.1 INCLUSIÓN.....</b>                                    | <b>53</b> |
| <b>4.1.1 TIPOS DE INCLUSIÓN.....</b>                         | <b>54</b> |
| <b>4.1.1.1 INCLUSIÓN SOCIAL .....</b>                        | <b>54</b> |
| <b>4.1.1.2 INCLUSIÓN EDUCATIVA .....</b>                     | <b>54</b> |
| <b>4.1.1.3 INCLUSIÓN CULTURAL .....</b>                      | <b>54</b> |
| <b>4.1.1.4 INCLUSIÓN LABORAL.....</b>                        | <b>55</b> |
| <b>4.1.1.4.1 LEY 21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL .....</b>       | <b>56</b> |
| <b>4.1.1.4.2 INCLUSIÓN LABORAL EN EMPRESAS CHILENAS.....</b> | <b>58</b> |
| <b>4.1.2 EMPLEO CON APOYO.....</b>                           | <b>61</b> |
| <b>4.1.3 INCLUSIÓN Y COMPROMISO EMPRESARIAL .....</b>        | <b>63</b> |



|     |                                                                                |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.  | MÉTODO.....                                                                    | 70 |
| 5.1 | POBLACIÓN Y MUESTRA .....                                                      | 70 |
| 5.2 | INSTRUMENTO UTILIZADO .....                                                    | 70 |
| 6.  | PROCEDIMIENTO .....                                                            | 75 |
| 7.  | RESULTADOS.....                                                                | 76 |
| 7.1 | ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA TOTAL.....                             | 76 |
| 7.2 | ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN<br>GÉNERO.....             | 77 |
| 7.3 | ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN<br>PUESTO DE TRABAJO.....  | 79 |
| 7.4 | ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN<br>CAPACITACIÓN.....       | 81 |
| 7.5 | ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN<br>RANGO DE EDAD .....     | 83 |
| 7.6 | ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN EL<br>CONTACTO CON PD..... | 85 |
| 7.7 | VENTAJAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL SEGÚN TUTORES SKC .....                       | 86 |
| 7.8 | INCLUSIÓN LABORAL Y SU APOORTE A LA ECONOMÍA.....                              | 87 |
| 8.  | CONCLUSIONES .....                                                             | 89 |
| 8.1 | PROPUESTAS DE MEJORA.....                                                      | 91 |



|                                               |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| <b>8.1.1 PRIMERA PROPUESTA DE MEJORA.....</b> | <b>91</b>  |
| <b>8.1.2 SEGUNDA PROPUESTA DE MEJORA.....</b> | <b>94</b>  |
| <b>8.1.3 TERCERA PROPUESTA DE MEJORA.....</b> | <b>95</b>  |
| <b>8.1.4 CUARTA PROPUESTA DE MEJORA .....</b> | <b>95</b>  |
| <b>8.2 LIMITACIONES.....</b>                  | <b>96</b>  |
| <b>ANEXOS.....</b>                            | <b>102</b> |

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La discapacidad es una realidad humana que afecta a gran parte de la población mundial. Se define discapacidad a un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y es algo que denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud y factores personales y ambientales. Cabe destacar que el término discapacidad no sólo considera una limitación física, sino que también incluye las discapacidades sensoriales, cognoscitivas, intelectuales y psiquiátricas (Gonzalez S. , y otros, 2012)

En un concepto más integral, cuando se habla de persona en situación de discapacidad se hace referencia a 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 (Sección de Participación- Género e Inclusión. , 2017)

Los tipos de discapacidad y sus grados son variados y complejos, son como la personalidad de un individuo, con rasgos conocidos y otros ocultos o por descubrir, algunos de estos requieren una atención personalizada (Disiswork, 2017)

Existen 6 tipos de discapacidad (OMS, 2011):

1. Discapacidad física o motora: Ocurre cuando falta un miembro del cuerpo lo que implica la disminución de la movilidad total o parcial.
2. Discapacidad auditiva: Déficit total o parcial en la percepción que se evalúa por el grado de pérdida de la audición en cada oído.
3. Discapacidad visual: Disminución parcial o total de la vista.

4. Discapacidad intelectual: Es un estado de la persona en donde presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias y un déficit en su desarrollo intelectual.
5. Discapacidad psíquica: Se relaciona con el comportamiento adaptativo del individuo.
6. Discapacidad visceral: Son individuos que debido a alguna deficiencia en la función de órganos internos se encuentran impedidas de desarrollar su vida con total plenitud.

Hasta el año 2015 el 20% de la población de 18 años o más se encontraba en situación de discapacidad severa, es decir, 2.606.914 personas. Del total de personas ocupadas el 13,3% corresponde a personas en situación de discapacidad; del total de personas desocupadas el 14,9% corresponde a personas en situación de discapacidad; y del total de personas inactivas el 31,6% corresponde a personas en situación de discapacidad. En base a esta información se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas en situación de discapacidad, a la vez, 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son personas en situación de discapacidad; y, finalmente, 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son personas en situación de discapacidad. (Ministerio de Desarrollo Social, 2015)

El 1 de Abril de 2018 entró en vigencia la nueva Ley de Inclusión laboral (Ley N° 21.015), que tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. (Ministerio de desarrollo Social, 2018) Entre los principales temas que aborda está el respetar la dignidad de las personas en situación de discapacidad mental eliminando la discriminación salarial; que las personas en situación de discapacidad contarán con garantías en los procesos de



selección laboral del Estado; Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores/as deberán contratar al menos el 1% de personas en situación de discapacidad.

En el marco de la inclusión laboral es que en el año 2016, surge el “Programa de inclusión laboral” en la empresa SKC, institución enfocada en el área de servicios (construcción, montaje industrial, transporte y logística), área industrial (producción, piezas para la minería e industria) y el área comercial y automotriz (distribución y arriendo de maquinaria). Este programa busca promover la empleabilidad mediante la formación teórica y práctica de auxiliar de bodega. SKC presenta una vinculación con la escuela especial particular Padre Luis Guanella, la que trabaja con personas en situación de discapacidad intelectual leve-intermedia.

El proceso consta de 4 etapas: La primera es formar a los formadores (donde se les enseña a los tutores a tratar a las personas en situación de discapacidad y como ser profesores en el período de práctica), la segunda es la capacitación teórica en escuela, la tercera es la práctica en SKC y finalmente el proceso de certificación de Chile Valora. Los tutores realizan 90 horas de formación teórica y práctica donde enseñan la profesión, las bodegas, utensilios, etc. La práctica tiene una duración de 8 meses, donde cada estudiante tiene un tutor a cargo, además este año se implementó un plan de rotación, para que los estudiantes pasen por todos los puestos de trabajo.

En el primer proceso de inclusión laboral, de los 5 estudiantes que realizaron la práctica 4 se certificaron y 3 quedaron contratados. A partir de abril del 2018, 7 estudiantes con discapacidad intelectual intermedia empezaron a realizar la práctica en SKC.



¿Por qué en SKC se trabaja con personas en situación de discapacidad intelectual en específico? Porque el desafío de trabajar con este tipo de discapacidad es mucho mayor que el trabajar con discapacidad física, donde los cambios son mas bien estructurales. Trabajar con personas en situación de discapacidad intelectual conlleva una inversión de tiempo y de conocer al otro, que es muy importante para la empresa y es un proceso enriquecedor y una muy buena experiencia. (Farías, 2018)

Considerando todo lo expuesto anteriormente es que surgen las interrogantes: ¿La ley n° 21.015 está realmente funcionando en las empresas? ¿Cómo ha sido el proceso de adaptación de los trabajadores de las empresas que trabajan con personas en situación de discapacidad? ¿Cuáles son los principales desafíos y dificultades de la inclusión laboral? ¿Las empresas chilenas, en específico SKC, están preparadas para recibir a personas con otro tipo de discapacidad?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar los desafíos de la inclusión laboral en Chile mediante técnicas de investigación cualitativas y/o cuantitativas para diseñar propuestas de mejora en el proceso de inclusión laboral de la empresa SKC Maquinarias y así cumplir con la ley N° 21.015

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Recopilar y analizar información sobre las personas con situación de discapacidad intelectual en Chile y Latinoamérica, a través de datos estadísticos, para conocer la situación de los distintos países.
- Conocer el grado de compromiso de los tutores de la empresa SKC, quienes son los encargados de los estudiantes de la Escuela especial Padre Luis Guanella.
- Analizar las ventajas y desventajas de trabajar con personas en situación de discapacidad.
- Analizar las actitudes que tienen los profesionales hacia las personas con discapacidad, mediante la aplicación de un cuestionario.
- Desarrollar un plan de mejora en el proceso de inclusión laboral, orientado a los trabajadores con y sin situación de discapacidad.

### **3. MARCO REFERENCIAL**

#### **3.1 Antecedentes en algunos países de Latino América**

##### **3.1.1 Antecedentes en Chile**

Actualmente se cuenta con cifras actualizadas al año 2015 del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC II- 2015, que recoge de manera específica y completa la realidad de las personas con discapacidad en Chile.

El II Estudio Nacional de la Discapacidad tiene como objetivo general determinar la prevalencia y caracterizar a nivel nacional, identificando las principales brechas de acceso a las personas en situación de discapacidad en Chile y, a partir de ello, evaluar los resultados en la aplicación de la normativa nacional e internacional y en las políticas, planes y programas existentes en la materia.

De acuerdo al II Estudio Nacional de la Discapacidad (2015) el 16,7% de la población de 2 y más años se encontraba en situación de discapacidad, aproximadamente unas 2.836.818 personas.

Si se analiza la distribución de la población en situación de discapacidad por tramo de edad, se puede observar que la discapacidad va aumentando significativamente a medida que aumenta la edad. El tramo que presenta mayor población en situación de discapacidad es la que abarca la adulta mayor (60 años y más) y la población menor son los niños, niñas y adolescentes.

Además, en promedio existe casi el doble de mujeres que se encuentran en situación de discapacidad a diferencia de los hombres.

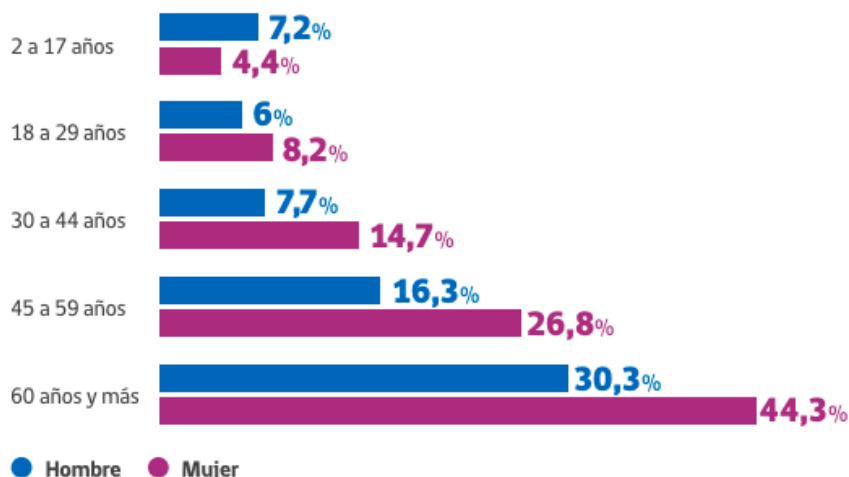


**Ilustración 1:** Porcentaje de personas en situación de discapacidad, por tramo de edad y sexo. (Fuente: ENDISC II-2015)

Si se observa sólo la población de adultos, es decir, personas de 18 años y más, la prevalencia de discapacidad alcanzada, hasta el año 2015, es de un 20%. De ese porcentaje, el 8,3% corresponden a personas en situación de discapacidad severa y el 11,7% corresponden a personas en situación de discapacidad leve a moderada.

Respecto al quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar, la prevalencia de la discapacidad es mayor en los quintiles de menores ingresos. En los quintiles I y II se observan las mayores prevalencias, teniendo estos un 25,5% y un 24,4% de personas en situación de discapacidad respecto del total de personas pertenecientes al primer y segundo quintil respectivamente. En el tercer quintil de ingresos un 19,7% de personas se encuentra en situación de discapacidad, en el cuarto quintil un 17,6% y en el quinto quintil un 12,4% de personas que se encuentra en situación de discapacidad.

En cuanto a la severidad de la discapacidad cuando se compara la prevalencia de ésta por ingresos, es menor a medida que estos aumentan. Es así, como en el quinto quintil de ingresos un 4,2% de personas se encuentra en situación de discapacidad severa y un 8,2% en situación de discapacidad leve a moderada, a diferencia del primer quintil donde un 12,8% de personas se encuentra en situación de discapacidad severa y un 12,7% en situación de discapacidad leve a moderada.

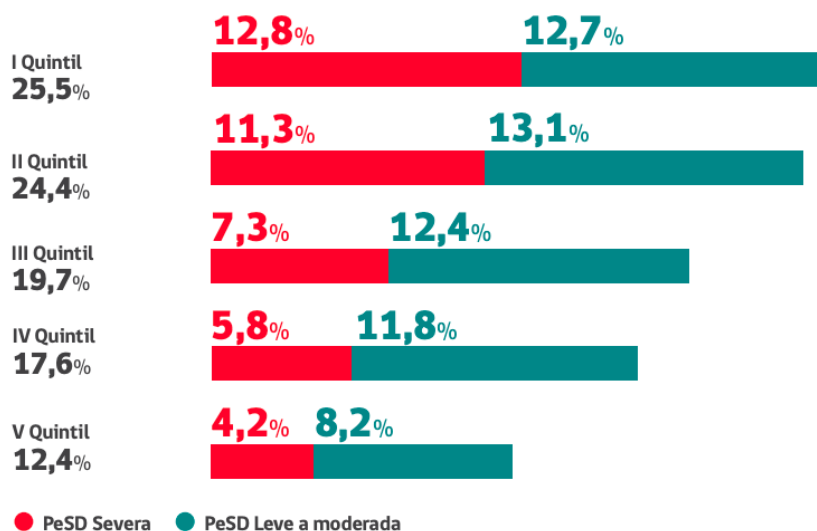


**Ilustración 2:** Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad, según grado de discapacidad, por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar. (Fuente: *ENDISC II-2015*)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> PeSD: Persona en situación de Discapacidad



La inclusión laboral ha sido un compromiso adoptado desde el Estado, donde los principales pilares de inclusión han sido; la incorporación al mercado laboral, el mejoramiento de condiciones laborales actuales y perfeccionamiento de la norma jurídica que regula, asegura y protege los derechos de las personas en situación de discapacidad. (SENADIS, 2015)

En el año 2015 las personas que estaban ocupadas en el país eran 7.680.211, el total de desocupadas era 527.338 y el total de inactivas era 3.229.411. Del total de personas ocupadas el 13,3% corresponden a personas en situación de discapacidad; del total de personas desocupadas el 14,9% corresponde a personas en situación de discapacidad; y del total de personas inactivas el 31,6% corresponde a personas en situación de discapacidad.

En base a esta información se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas en situación de discapacidad; 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son personas en situación de discapacidad; y 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son personas en situación de discapacidad.

| Grupo de población   |           | Condición de actividad |            |           |                   |
|----------------------|-----------|------------------------|------------|-----------|-------------------|
|                      |           | Ocupado                | Desocupado | Inactivo  | Total             |
| PsSD                 | Población | 6.657.027              | 527.338    | 3.229.411 | <b>10.413.776</b> |
|                      | %         | 86,7                   | 85,1       | 68,4      | <b>80,0</b>       |
| PeSD Leve a moderada | Población | 787.956                | 64.706     | 670.877   | <b>1.523.539</b>  |
|                      | %         | 10,3                   | 10,4       | 14,2      | <b>11,7</b>       |
| PeSD Severa          | Población | 235.228                | 27.896     | 817.699   | <b>1.080.823</b>  |
|                      | %         | 3,1                    | 4,5        | 17,3      | <b>8,3</b>        |
| Total población      | Población | 7.680.211              | 619.940    | 4.717.987 | <b>13.018.138</b> |
|                      | %         | 100                    | 100        | 100       | <b>100</b>        |
|                      |           |                        |            |           |                   |
| Total PeSD           | Población | 1.023.184              | 92.602     | 1.488.576 | <b>2.604.362</b>  |
|                      | %         | 13,3                   | 14,9       | 31,6      | <b>20,0</b>       |

**Ilustración 3:** Condición de actividad según grupo de población chilena. (Fuente: ENDISC II-2015)<sup>2</sup>

Cuando se observa a las personas en situación de discapacidad severa, se evidencia que la brecha aumenta significativamente, donde la ocupación se cifra en un 21,8% y la inactividad en un 75,5%. Es decir, 8 de cada 10 personas en situación de discapacidad severa es inactivo, esto es, no participa del mercado laboral (no trabaja ni busca trabajo).

**Gráfico 23:** Distribución de la población adulta según condición de actividad por situación y grado de discapacidad

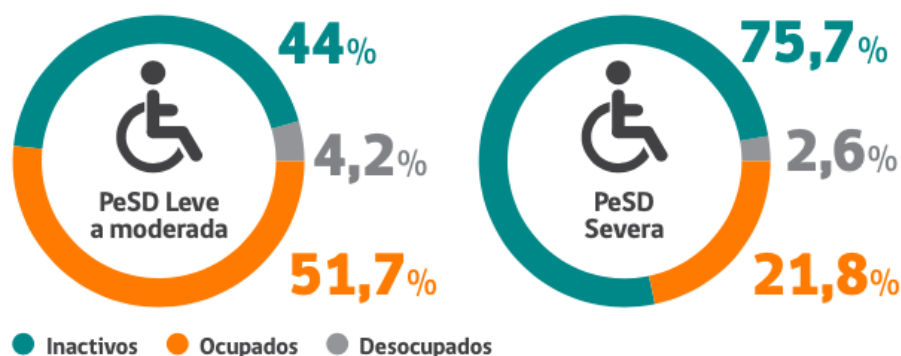


**Ilustración 4:** Distribución de la población adulta según condición de actividad por situación y grado de discapacidad. (Fuente: ENDISC II-2015)

<sup>2</sup> PsSD: Persona sin situación de Discapacidad

La tasa de participación laboral es un indicador que informa la cantidad estimada de personas en situación de discapacidad que participan del mercado laboral, y, al mismo tiempo, permite observar y comparar brechas con la población.

| PsSD      |      | PeSD leve a moderada |      | PeSD severa |      | Total     |      |
|-----------|------|----------------------|------|-------------|------|-----------|------|
| N         | %    | N                    | %    | N           | %    | N         | %    |
| 7.184.365 | 69,0 | 852.662              | 56,0 | 263.124     | 24,3 | 8.300.151 | 63,8 |

**Ilustración5:** Tasa de participación laboral de la población adulta por situación y grado de discapacidad. (Fuente: ENDISC II-2015)

La participación laboral es más baja para las personas en situación de discapacidad, 42,8% en total. Además, la participación laboral de las personas en situación de discapacidad varía según grado de discapacidad. Lo cual se ve reflejado en que este grupo de personas en situación de discapacidad leve a moderada presentan un nivel de participación laboral del 56%, mientras que las personas en situación de discapacidad severa presentan un 24,3%, siendo éstas últimas las que ven más afectada su inserción laboral. A nivel general, la tendencia de una menor participación laboral de mujeres se mantiene al interior del grupo población en situación de discapacidad.

De las personas en situación de discapacidad que se encontraban ocupadas al momento del levantamiento de la encuesta, un 81,5% declaraba no haber tenido problemas para realizar las actividades que se le solicitan en su empleo, mientras que el otro 18,5% señaló que si se le presentaron dificultades.

En torno a las categorías ocupacionales, cabe precisar que las diferencias porcentuales dentro de cada población no tienen mayores brechas. Sin embargo, es posible observar diferencias en la ocupación del empleador, donde las personas en situación de discapacidad se ocupan en un 3,3% a diferencia de las personas sin situación de discapacidad que se ocupan en un 2,6%. Lo anterior podría estar relacionado con la mayor cantidad de personas en situación de discapacidad que trabaja como independiente.

| Categoría                          | PsSD        | PeSD        |
|------------------------------------|-------------|-------------|
| Patrón o empleador                 | 2,6%        | 3,3%        |
| Trabajador por cuenta propia       | 24,6%       | 30,7%       |
| Sector público                     | 6,8%        | 5,8%        |
| Empresas públicas                  | 3,3%        | 1,9%        |
| Sector privado                     | 58,7%       | 51,8%       |
| Servicio doméstico puertas adentro | 0,1%        | 0,6%        |
| Servicio doméstico puertas afuera  | 2,9%        | 4,1%        |
| FFAA y de Orden                    | 0,6%        | 0,4%        |
| Familiar no remunerado             | 0,5%        | 1,4%        |
| <b>Total</b>                       | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

**Ilustración 6:** Distribución de la población adulta ocupada por categoría ocupacional .

(Fuente: ENDISC II-2015)

Si se abordan las principales razones por las cuales la población inactiva no ha buscado trabajo, se puede apreciar que, en PeSD, corresponden a que se encuentran jubiladas (42,6%) o que estaba enfermo/a o tenían alguna discapacidad.

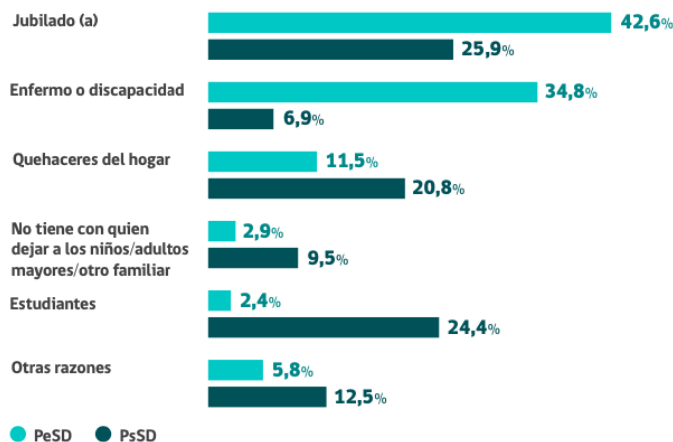


**Ilustración 7:** Distribución de las razones para no buscar trabajo en población adulta inactiva (Fuente: ENDISC II-2015)

En el II Estudio Nacional de la Discapacidad, se concluye que se destaca la relación directa que existe entre el aumento de la edad y la prevalencia de discapacidad; la que se va acentuando a medida que se avanza hacia tramos de edad mayores, donde las personas en situación de discapacidad constituyen una proporción cada vez más significativa de la población.

Además, se concluye que las personas en situación de discapacidad tienden a tener una mayor tasa de inactividad a medida que avanza la edad. Considerando que cerca del 40% de las personas en situación de discapacidad están económicamente activas, se debiesen realizar acciones que promuevan la reincorporación al mercado laboral de las personas que no están ocupadas. También se debería indagar en las condiciones laborales de las PeSD.

### 3.1.2 Antecedentes en Argentina

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), órgano rector de las estadísticas oficiales de Argentina, presentó resultados preliminares del Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad. Este estudio tiene como objetivo cuantificar a la población con dificultades para ver, oír, caminar, subir escaleras, agarrar y levantar objetos con los brazos y manos, atender por sí mismo su cuidado personal, hablar o comunicarse, entender lo que se dice, aprender cosas, recordar, controlar su comportamiento, entre otros.

Según el Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad del 2018, la prevalencia de población con dificultad, de 6 años y más, es 10,2%, lo que en términos absolutos corresponde a aproximadamente 3.571.983 personas, es decir, que 10 de cada 100 personas que viven en localidades de 5.000 habitantes y más poseen algún tipo de dificultad.

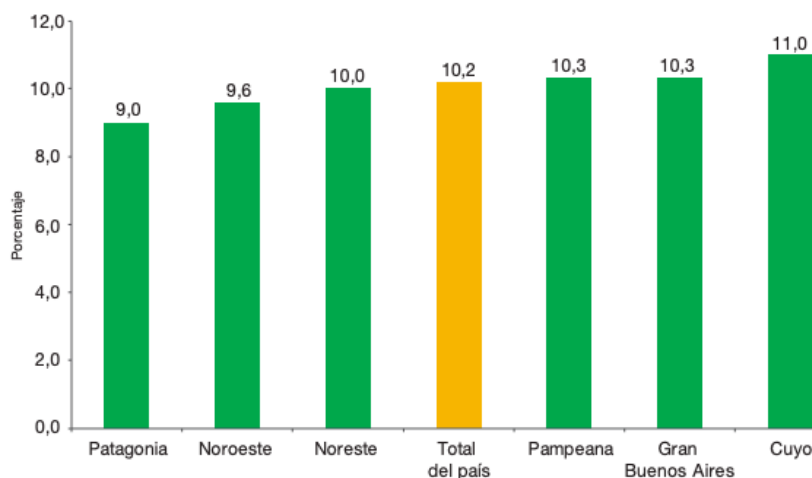


**Ilustración 8:** Población de 6 años y más con dificultad, por regiones y localidades de 5.000 habitantes y más. Año 2018. (FUENTE: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

La prevalencia de personas con dificultad presenta variaciones según se trate de hombres o mujeres, y aumenta según la edad. En general, la prevalencia es mayor para las mujeres, en especial a partir de los 80 años, donde alcanza una diferencia de 10 puntos porcentuales entre ambos géneros. Una de cada dos mujeres de 80 años y más posee alguna dificultad.

Asimismo, esta población se distribuye de manera diferencial según se trate de niños, jóvenes, adultos o adultos mayores. Entre los más jóvenes, la prevalencia de dificultad (5%) es inferior a la que se presenta a partir de los 40 años (12,1%) y más específicamente a partir de los 65 años, cuando supera el 25% hasta alcanzar los 46,6% a los 80 años.

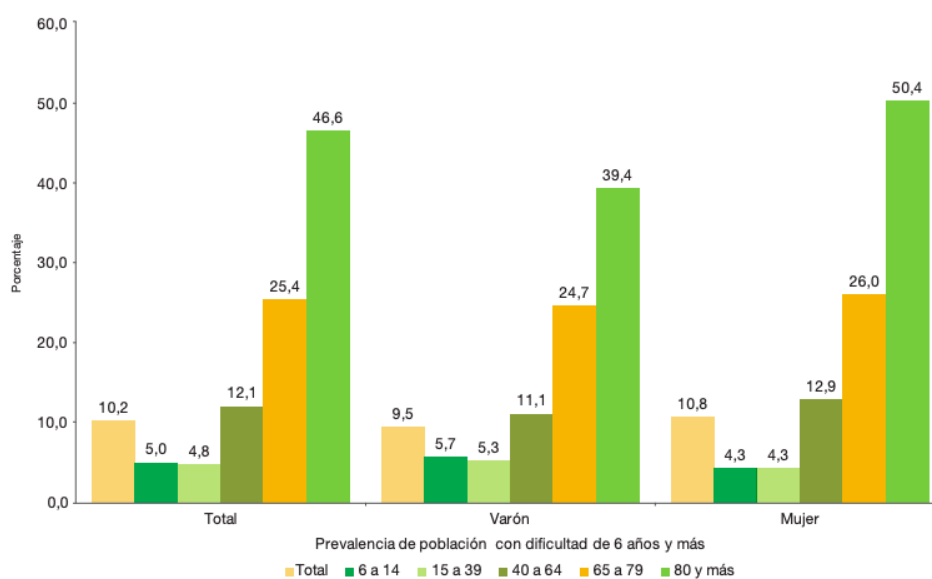


**Ilustración 9:** Prevalencia de población de 6 años y más con dificultad, por género según grupos de edad. Año 2018. (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

Según el Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad, la cantidad y tipo de dificultad que afecta a la población con limitaciones de 6 años y más brindan información sustantiva para describir y analizar el nivel de complejidad con el que debe desenvolverse el individuo frente a la variedad de barreras y obstáculos que puede hallar en su vida cotidiana y que, conforme el tipo de limitación en la actividad, se refleja en la restricción en su participación social.

El 59% de la población de 6 años y más con dificultad declara experimentar una dificultad, mientras que el 30,5% señala tener dos dificultades o más y el 10,5% no declara tener dificultad y tiene certificado de discapacidad vigente. En cuanto al tipo de dificultad, la más prevalente es la dificultad motora, seguida por la dificultad visual, la auditiva y la mental-cognitiva. Las dificultades del habla, comunicación y del cuidado de sí mismo son las menos prevalentes.

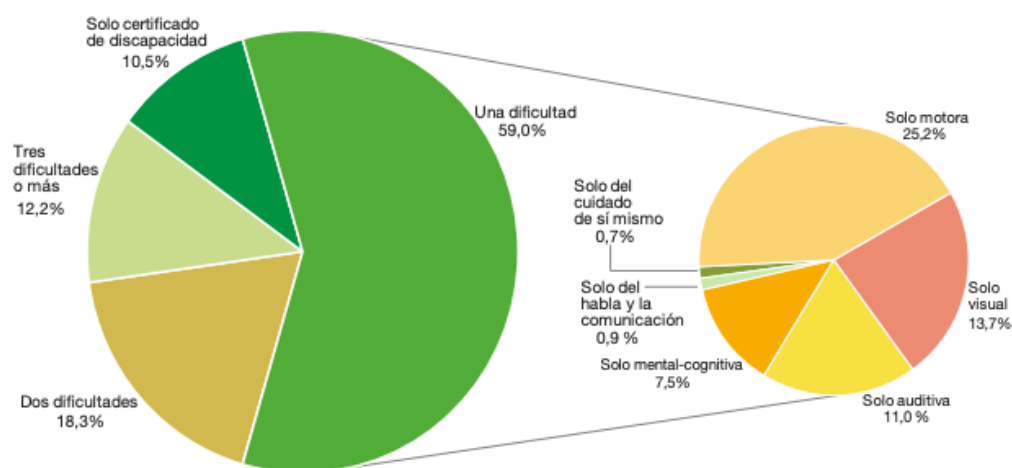


**Ilustración 10:** Población con dificultad de 6 años y más, por cantidad y tipo de dificultad.

Año 2018. (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad)

Del total de la población con dificultad de 6 años y más:

- El 48,8% indica tener dificultad motora. Esta población está conformada en un 61,1% por quienes manifiestan tener dificultad solo motora inferior; en un 16,5% por quienes tiene dificultad motora superior e inferior; y en un 12,4% quienes tienen dificultad solo superior.
- El 25% indica tener dificultad visual. El 96,4% manifiesta tener mucha dificultad y el 3,6% indica no poder ver.
- El 20,8% indica tener dificultad auditiva. Se muestra que el 49% no puede oír o usa audífono/implante coclear y el 51% tiene mucha dificultad para oír.
- El 7,9% indica tener dificultad para hablar o comunicarse. Se observa que el 89,4% tiene mucha dificultad y el 10,6% indica no poder hacerlo.
- El 12,3% indica tener dificultad para aprender cosas y el 6,9% tiene dificultad para entender lo que se dice. Entre las personas con dificultad para recordar o concentrarse, el 89,5% indica tener mucha dificultad. Entre aquellas con dificultad para aprender, el 88,1% tiene mucha dificultad. Entre aquellas con dificultad para entender lo que se dice, el 96,2% presenta mucha dificultad.

La cantidad de limitaciones que tiene la población con dificultad afecta su nivel educativo alcanzado. El 35,3% de quienes tienen solo una dificultad alcanzaron como máximo nivel de estudio el secundario completo (20,5%) o el nivel superior incompleto o completo (14,8%).

Estos porcentajes disminuyen para aquellas personas con tres o más dificultades, donde el 29,8% alcanzó solo el nivel primario incompleto como máximo nivel de instrucción.<sup>3</sup>

En relación a las personas que no cursan o nunca cursó un nivel educativo, el principal motivo fue porque terminó sus estudios y no quiere seguir estudiando (39%); el 11,3% manifestó no tener suficientes recursos económicos; y el 9,3% declaró que no accedió a la escuela a causa de su discapacidad.

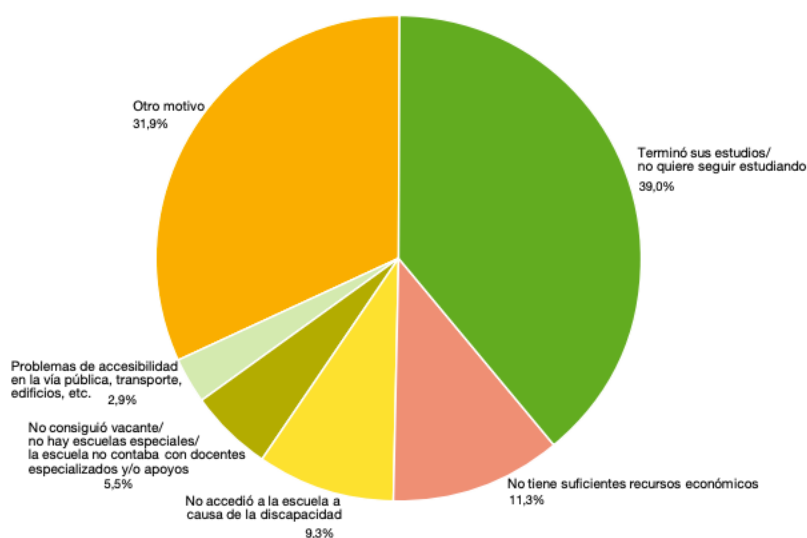


**Ilustración 11:** Población con dificultad de 6 años a 29 años que no cursa o nunca cursó en un establecimiento educativo, por motivos. (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

<sup>3</sup> La educación primaria está destinada a la formación de los/as niños/as a partir de los 6 años hasta la adolescencia.

La educación secundaria está destinada a los/as adolescentes y jóvenes que hayan cumplido con la educación primaria.

La educación superior comprende al terciario (escuelas normales superiores, de formación docente, artística y técnica superior) y al universitario (universidades e institutos estatales y privados)

En cuanto a la tasa de actividad<sup>4</sup> de la población con dificultad, esta alcanza un 35,9%, es decir que, del total de las personas con dificultad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. La tasa de empleos alcanza un 32,2%.

En relación a la tasa de desocupación, se observa que el 10,3% de la población con dificultad, económicamente activa, se encuentra desocupada.

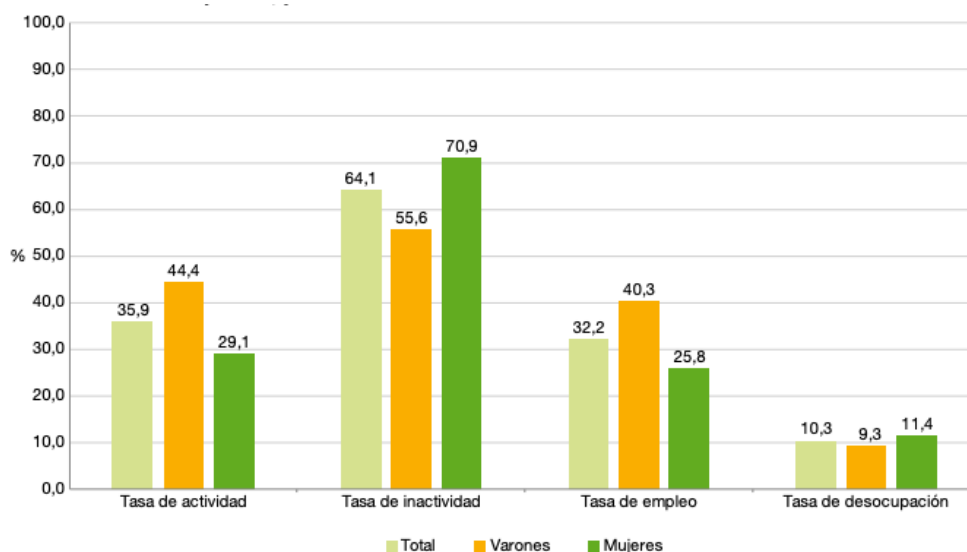


**Ilustración 12:** Población con dificultad de 14 años y más. Tasa de actividad, de inactividad, de empleo y de desocupación, por género (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

Viéndolo más específicamente, el grupo de edad de 30 a 49 años es el que presenta mayores tasas de actividad y empleo. En consistencia con la edad jubilatoria, se observa que la tasa de inactividad del grupo de 65 años y más alcanza el 86,7%.

<sup>4</sup> Usada para medir la situación de empleo de un país a la población activa (población ocupada + población parada)

<sup>5</sup> Incluye solamente a la población, sin tener en cuenta a la población parada o desempleada

El segundo grupo de mayores tasas de inactividad es el de los jóvenes entre 14 y 29 años, quienes son inactivos en un 65,4%. Este mismo grupo presenta la mayor tasa de desocupación (16,5%), o sea, la mayor proporción de población con dificultad activa que demanda trabajo, no lo consigue.

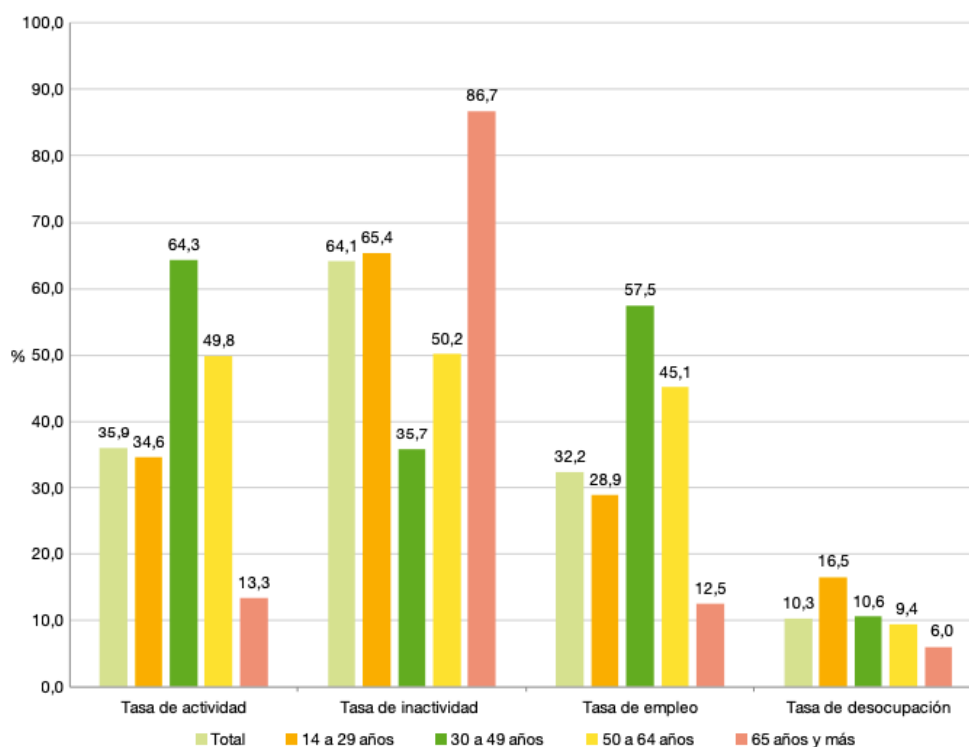


**Ilustración 13:** Población con dificultad de 14 años y más. Tasa de actividad, de inactividad, de empleo y de desocupación, por grupos de edad (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

En cuanto a la población, con dificultad, de 14 años y más que no trabaja y no busca trabajo, el 17,7% afirma que el principal motivo por el cual no lo hace es porque es jubilada/o y/o pensionada/o. El 13,6% declara que no trabaja o no busca trabajo porque cree que no va a conseguirlo a causa de su discapacidad. Un 9,8% declara que se debe a que se dedica al cuidado del hogar.

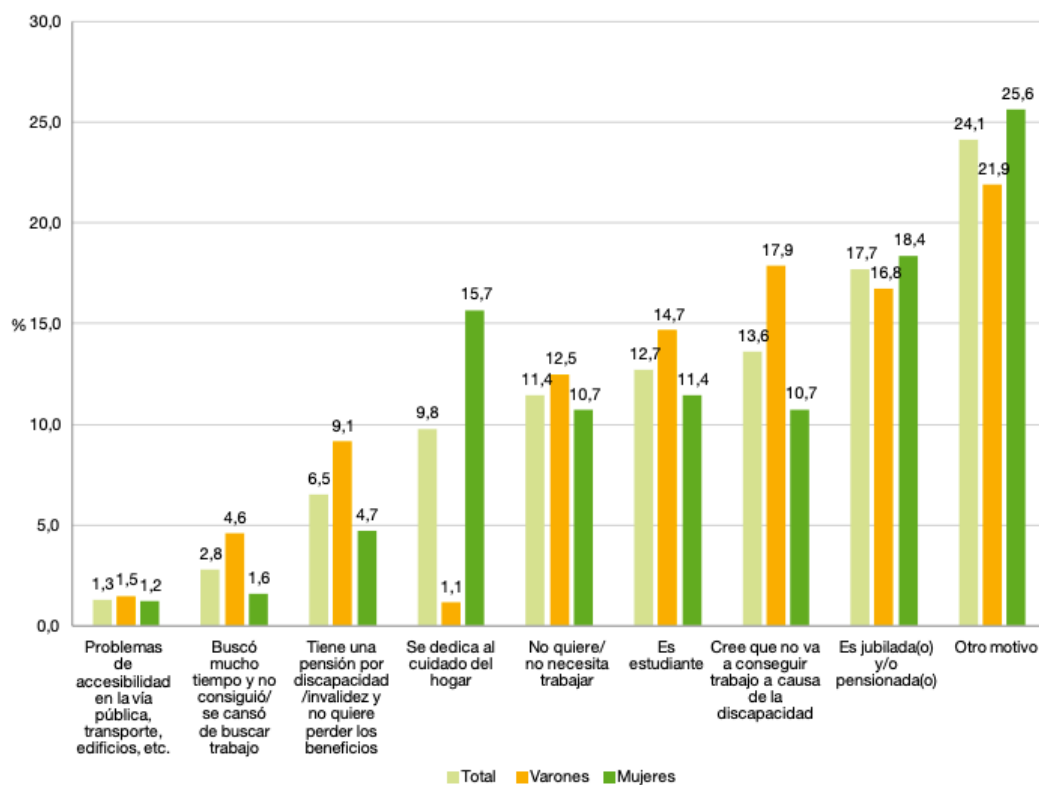


**Ilustración 14:** Población con dificultad que no trabaja y no busca trabajo de 14 años y más, por el motivo por el que no buscó trabajo en las últimas 4 semanas, según género.  
 (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

En relación a la distribución de la categoría ocupacional de la población, con dificultad, ocupada de 14 años y más, la mayoría de quienes tienen solo una dificultad están insertos en el mercado de trabajo como obreros o empleados. En cambio, entre las personas con dos dificultades o tres o más, se visualiza que la categoría ocupacional más frecuente es “por cuenta propia”, seguida por “obrero o empleado”

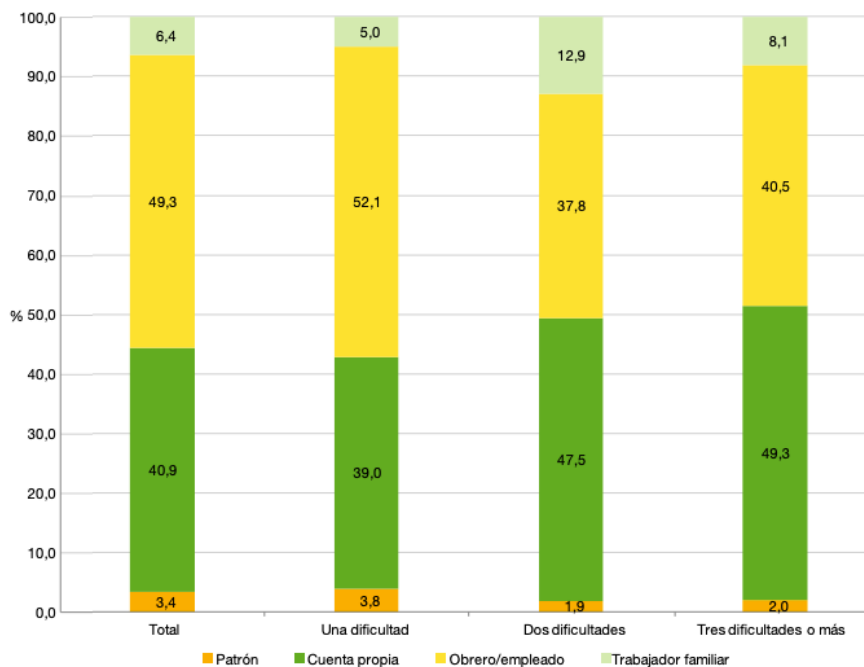


**Ilustración 15:** Población con dificultad ocupada de 14 años y más, por categoría ocupacional, según cantidad de dificultades. (Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con Discapacidad 2018)

### 3.1.3 Antecedentes en Colombia

Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad, no obstante, el Censo del DANE de 2005 captó a 2.624.898 (6,3% de la población total) personas que refirieron tener alguna discapacidad.

Al año 2018, a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), herramienta que recoge vía web información sobre dónde están y cómo son las personas con algún tipo de discapacidad residentes en Colombia, se han identificado y caracterizado 1.448.889 personas. Es decir, de cada 100 colombianos, 3 están en el RLCPD.

El 58% de las personas (843.584) con discapacidad registrados en el RLCPD son mayores a 50 años, mientras que el 11% (159.378) son menores de 19 años. Por género, se tiene que el 50,5% (720.563) son hombres. De cada 100 personas mayores de 80 años, 33 están en el registro de Discapacidad.

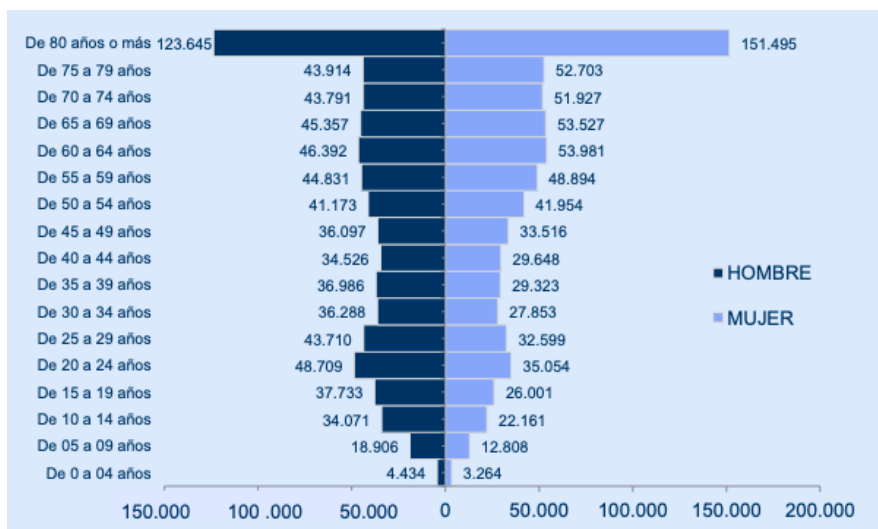


**Ilustración 16:** Estructura piramidal de la población con discapacidad en Colombia.

(Fuente: Ministerio de Salud y protección Social Colombia, 2018)

De las personas con discapacidad en el RLCPD, por grupos de edad, de los menores de 15 años 47.988 (48%) refieren que la alteración que más les afecta es el sistema nervioso, 20.652 (21%) el movimiento del cuerpo y 12.687 (13%) los oídos.

Las personas entre 15 y 64 años 252.549 (33%) refirieron que la alteración que más les afecta es el sistema nervioso, 239.462 (31%) el movimiento del cuerpo, y 93.100 (12%) los ojos.

De las personas mayores de 65 años, 233.937 (41%) la alteración que más les afecta es el movimiento del cuerpo y 90.389 (16%) el sistema cardiorrespiratorio.

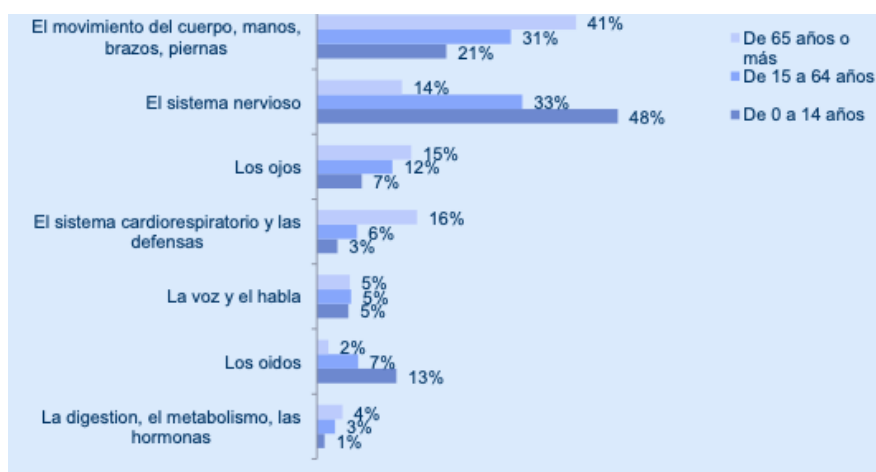


**Ilustración 17:** Personas con discapacidad, según ciclo vital y alteración que más le afecta. (Fuente: Ministerio de Salud y protección Social Colombia, 2018)

El 28,2% (4079.36) de las personas refirieron el origen de su discapacidad a alguna enfermedad en general. El 10,9% expresa que el origen fue un accidente, de estos: el 29% fueron accidentes de tránsito, 27% accidentes de trabajo, y 27% accidentes en el hogar. El 9,6% (139.052) a una enfermedad genética y el 5.3% a condiciones de salud.

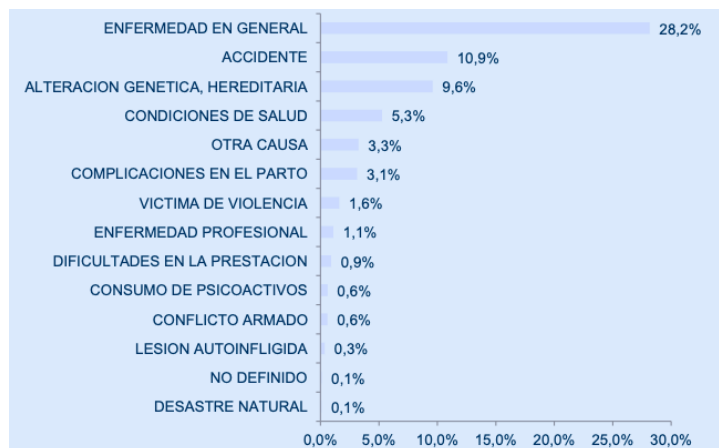


**Ilustración 18:** *Personas según el origen de su discapacidad (Fuente: Ministerio de Salud y protección Social Colombia, 2018)*

Si se habla del nivel educativo, de las personas con discapacidad mayores a 24 años al momento del registro: 42% tenían como último nivel educativo aprobado la primaria, 20% la básica secundaria, y 31% de las personas no habían alcanzado ningún nivel educativo. Del total de la población en el RLCPD, mayor de 24 años, 378.611 (30%) reportó no saber leer ni escribir.

Alrededor de 444.756 (32%) personas con discapacidad en el RLCPD reportó estar incapacitado para trabajar y no tener pensión; 240.272 (17%) reportó realizar trabajos del hogar, y 211.271 (15%) se encontraban trabajando al momento del registro.

| Ocupación                                         | Conteo de personas con discapacidad | %   |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| Incapacitado permanente para trabajar sin pensión | 444.756                             | 32% |
| Realizando oficios del hogar                      | 240.272                             | 17% |
| Otra actividad                                    | 211.271                             | 15% |
| Trabajando                                        | 169.262                             | 12% |
| Estudiando                                        | 155.570                             | 11% |
| Buscando trabajo                                  | 58.940                              | 4%  |
| Incapacitado permanente para trabajar con pensión | 50.524                              | 4%  |
| Realizando actividades de autoconsumo             | 33.645                              | 2%  |
| Pensionado-jubilado                               | 25.042                              | 2%  |
| Recibiendo renta                                  | 6.212                               | 0%  |

**Ilustración 19:** Personas con discapacidad según su ocupación, en los 6 meses anteriores al registro RLCPD. (Fuente: Ministerio de Salud y protección Social Colombia, 2018)

Si analizamos específicamente a las personas con discapacidad que están trabajando, 43.545 (26%) tenían como actividad económica servicios, y 37.199 (22%) se dedicaba a la agricultura. En cuanto al tipo de contrato, 134.676 (71%) personas expresaron trabajar sin contrato laboral.

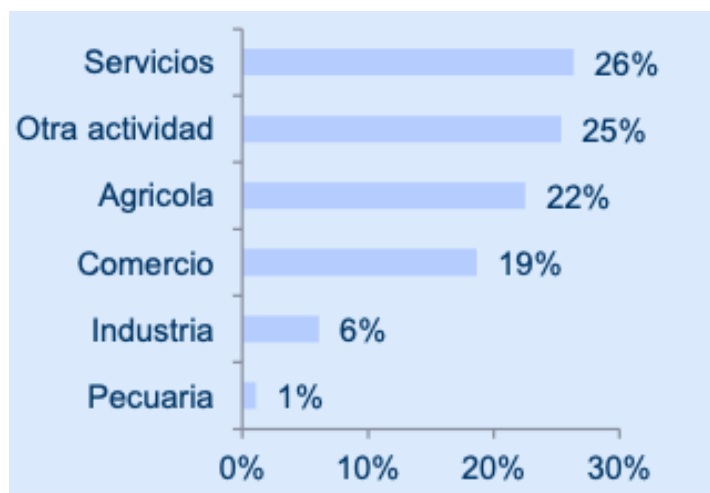


**Ilustración 20:** Personas con discapacidad trabajando, por actividad económica.

(Fuente: Ministerio de Salud y protección Social Colombia, 2018)

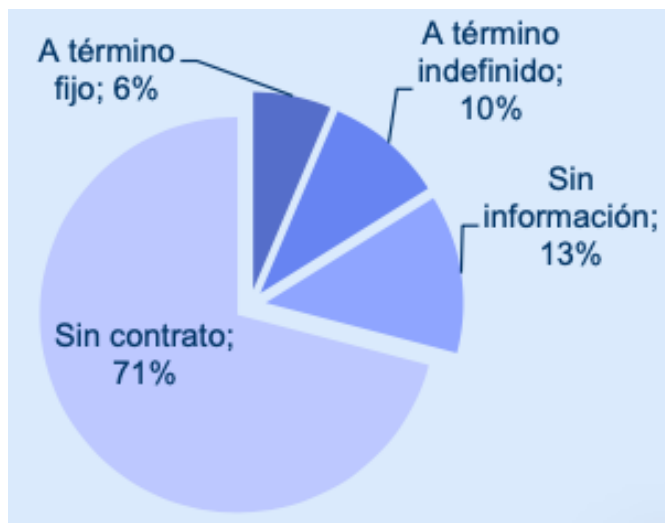


**Ilustración 21:** *Personas con discapacidad trabajando, por tipo de contrato.*

*(Fuente: Ministerio de Salud y protección Social Colombia, 2018)*

### 3.1.4 Antecedentes en Panamá

Con la finalidad de conocer cuántas personas están en condición de discapacidad en Panamá y qué tipo de discapacidad tiene, a partir de 1990, en los censos de población se incorporó una pregunta con un enfoque orientado a la deficiencia. Es así como según el Instituto Nacional de Estadística y Censo de 2010, las personas con discapacidad representaron el 2,9% de la población total. Se identificaron seis tipos de discapacidad principales: ceguera, sordera, retraso mental, parálisis cerebral, deficiencia física y problemas mental. De estos, prevalecieron la deficiencia física (30,1%) y la ceguera (22%).

| Descripción          | Número de personas | Porcentaje (%)    |
|----------------------|--------------------|-------------------|
| TOTAL .....          | <u>3,405,813</u>   | <u>100.0</u>      |
| Con discapacidad ..  | 97,165             | 2.9               |
| Sin discapacidad.... | 3,300,307          | 96.9              |
| No respondieron .... | 8,341              | 0.2 <sup>ai</sup> |

**Ilustración 22:** Población de Panamá; Censo de 2010.

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. 2010)

| Tipo de discapacidad     | Distribución porcentual |
|--------------------------|-------------------------|
| TOTAL .....              | <u>100.0</u>            |
| Deficiencia física ..... | 30.1                    |
| Ceguera.....             | 22.0                    |
| Retraso mental .....     | 16.0                    |
| Sordera.....             | 15.6                    |
| Problemas mentales ..    | 8.4                     |
| Parálisis cerebral.....  | 3.8                     |
| Otra .....               | 4.0                     |

**Ilustración 23:** Distribución de las personas según discapacidad; Censo de 2010.

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. 2010)

La tasa de discapacidad fue de 29 personas por cada mil habitantes. La proporción de hombres con algún tipo de discapacidad fue mayor (53,1%) que la de mujeres (46,9%), por tanto, la tasa de discapacidad para el sexo masculino fue de 30 casos por millar de hombres frente a 27 para las mujeres.

La discapacidad es una condición muy relacionada con la longevidad de la población. Hay más riesgo de discapacidad entre las personas adultas mayores de 60 años y más, en Panamá se entiende que la tercera edad inicia a los 55 años para mujeres y a los 60 años para hombres. Por cada mil personas entre los 60 y 64 años, 58 sufrían de algún tipo de discapacidad.

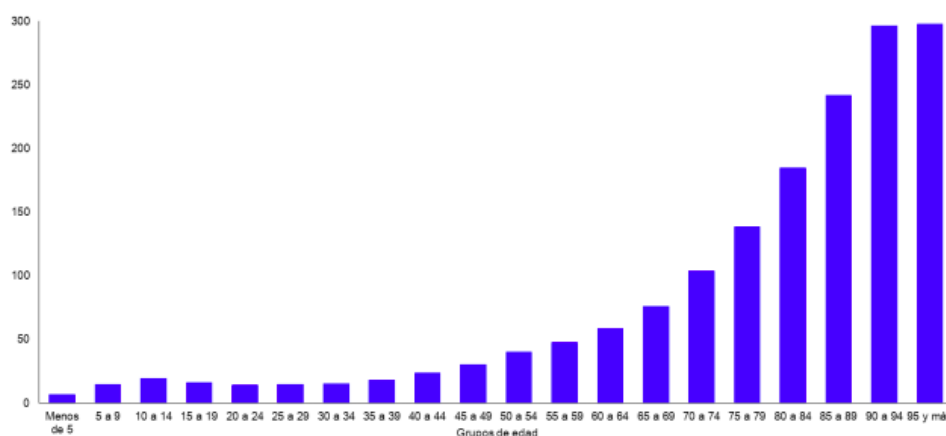


**Ilustración 24:** Personas con discapacidad por grupos de edad, censo 2010

Panamá. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2010)

Entre la población adulta de más edad prevalecían las deficiencias físicas, ceguera y sordera principalmente. Por otro lado, a los niños y jóvenes se les diagnosticó discapacidad intelectual en mayor proporción que a las personas mayores, sobre todo con edades de 5 a 19 años (22 casos por cada mil niños y jóvenes de este grupo de edad). La población en este grupo de edad tiene un bajo rendimiento escolar, problemas de adaptación y comportamiento y retraso en el desarrollo mental y social.

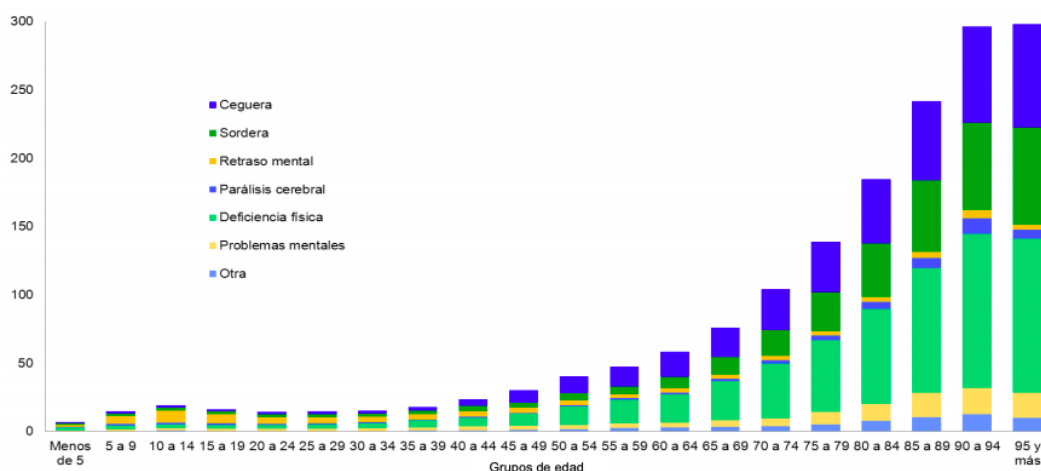


**Ilustración 25:** *Personas con discapacidad por grupos de edad y tipo, censo 2010*

*Panamá. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2010)*

El acceso a un empleo es fundamental para el desarrollo individual, autonomía e independencia del individuo. Muchas personas con discapacidad realizan diversas actividades. Es así, como la población económicamente activa <sup>6</sup> con algún tipo de discapacidad representó el 26% del total con discapacidad. El 74% restante era inactiva, debido a su estado de salud o a que son estudiantes o jubilados.

<sup>6</sup> Población de 15 y más años que aportan la mano de obra disponible para producir bienes y servicios económicos en el país.

La mayor proporción de personas económicamente activas tenía entre 45 y 49 años (47,7%). La tasa de inactividad se concentró entre los más pequeños (87,4%) y los adultos mayores (88,6%)

| Grupos de edad (en años) | Tasa de ocupación | Tasa de desocupación |
|--------------------------|-------------------|----------------------|
| TOTAL .....              | <u>92.2</u>       | <u>7.8</u>           |
| 15 a 19.....             | 82.6              | 17.4                 |
| 20 a 24.....             | 82.0              | 18.0                 |
| 25 a 29.....             | 87.9              | 12.1                 |
| 30 a 34.....             | 90.9              | 9.1                  |
| 35 a 39.....             | 91.9              | 8.1                  |
| 40 a 44.....             | 93.3              | 6.7                  |
| 45 a 49.....             | 93.6              | 6.4                  |
| 50 a 54.....             | 94.5              | 5.5                  |
| 55 a 59.....             | 93.6              | 6.4                  |
| 60 y más.....            | 94.9              | 5.1                  |

**Ilustración 26:** Tasa de ocupación y desocupación de la población de 15 y más años de edad con discapacidad, según grupos de edad, en porcentaje. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2010)

Las personas con discapacidad fueron básicamente trabajadores no calificados en servicios, minería, industria y construcción (29,7%). Un 16,7% se dedicaba a la agricultura como trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y la caza. En cuanto a la condición laboral de la población económicamente activa con algún tipo de discapacidad, la mayoría eran trabajadores independientes o por cuenta propia (40,1%) o empleados de la empresa privada (34,3%). El 20,2% de las personas con discapacidad ocupadas lo hace sin un contrato escrito.

Al respecto, la ley No. 42 señala en su artículo 44 que todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados en una proporción no inferior al dos por ciento de su personal.

| Ocupación                                                                                                      | Distribución porcentual de la población total |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------|
|                                                                                                                | Total                                         | Discapacitada |
| Total.....                                                                                                     | 100.0                                         | 100.0         |
| Trabajadores no calificados de los servicios, la minería, construcción, industria.....                         | 21.5                                          | 29.7          |
| Agricultores y trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y caza.....                                 | 7.5                                           | 16.7          |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.....                                        | 18.0                                          | 15.3          |
| Artisanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera....                        | 12.6                                          | 12.7          |
| Profesionales, científicos e intelectuales.....                                                                | 11.0                                          | 6.7           |
| Empleados de oficina.....                                                                                      | 7.5                                           | 4.9           |
| Técnicos y profesionales de nivel medio.....                                                                   | 8.1                                           | 4.9           |
| Operadores de instalaciones fijas y máquinas; ensambladores, conductores y operadores de máquinas móviles..... | 6.8                                           | 4.5           |
| Directores y gerentes de los sectores público, privado y de organizaciones.....                                | 6.1                                           | 3.5           |
| Miembros de las fuerzas armadas y trabajadores en ocupaciones no identificadas.....                            | 0.9                                           | 1.1           |

**Ilustración 27:** Población total y discapacitada, según tipo de ocupación, en porcentaje.

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2010)

### 3.1.5 Antecedentes en Uruguay

Según el Censo de 2011, el 15,8% de la población son personas en situación de discapacidad permanente, el 6,4% son hombres y el 9,4% son mujeres. Según el grado, la discapacidad leve se representa por el 72,7%, la moderada por el 23,3% y la severa con un 4%

| Tipo Discapacidad: | Sexo   |       | Total |
|--------------------|--------|-------|-------|
|                    | Hombre | Mujer |       |
| Leve               | 29,2   | 43,5  | 72,7  |
| Moderada           | 8,7    | 14,6  | 23,3  |
| Severa             | 1,7    | 2,3   | 4,0   |
| Total              | 39,6   | 60,4  | 100,0 |

**Ilustración 28:** Distribución de discapacidades permanentes por sexo, según grado de discapacidad. (Fuente: Censo 2011- INE)

Al observar la incidencia de la discapacidad por tramos de edades, se plantea en general que a mayor edad aumenta la probabilidad de contar con una discapacidad permanente, aunque los mayores porcentajes se muestran en los tramos de 46 a 59 años (16,5%) y 80 y más edad (15,1%)

| <b>Cuadro 3: Distribución de personas con discapacidad para cada sexo, según tramos de edad</b> |                       |       |       |                |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------|-------|----------------|-------|
| Tramo<br>Edad:                                                                                  | Total de la Población |       |       | Para cada sexo |       |
|                                                                                                 | Hombre                | Mujer | Total | Hombre         | Mujer |
| 0 a 12                                                                                          | 3,1                   | 2,5   | 5,6   | 7,6            | 4,2   |
| 13 a 18                                                                                         | 2,3                   | 2,0   | 4,3   | 5,6            | 3,4   |
| 19 a 35                                                                                         | 4,5                   | 5,4   | 10,0  | 11,3           | 9,1   |
| 36 a 45                                                                                         | 5,4                   | 7,9   | 13,4  | 13,5           | 13,3  |
| 46 a 59                                                                                         | 6,8                   | 9,7   | 16,5  | 16,8           | 16,3  |
| 60 a 65                                                                                         | 4,3                   | 6,1   | 10,4  | 10,5           | 10,2  |
| 66 a 69                                                                                         | 2,8                   | 4,2   | 6,9   | 6,9            | 7,0   |
| 70 a 75                                                                                         | 4,1                   | 6,7   | 10,8  | 10,1           | 11,2  |
| 76 a 79                                                                                         | 2,6                   | 4,6   | 7,2   | 6,4            | 7,7   |
| 80 y más                                                                                        | 4,6                   | 10,5  | 15,1  | 11,4           | 17,5  |
| Total                                                                                           | 40,3                  | 59,7  | 100,0 | 100,0          | 100,0 |

**Ilustración 29:** *Distribución de personas con discapacidad para cada género, según tramos de edad. (Fuente: Censo 2011- INE)*

Cabe mencionar que Uruguay no presenta mayores datos estadísticos sobre su población con discapacidad.

### 3.1.6 Antecedentes en Perú

Según resultados de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS), se estima que en Perú 1.575.402 personas padecen de alguna discapacidad y representan el 5,2% de la población nacional. De este total, el 52,1% son mujeres y el 47,9% hombres.

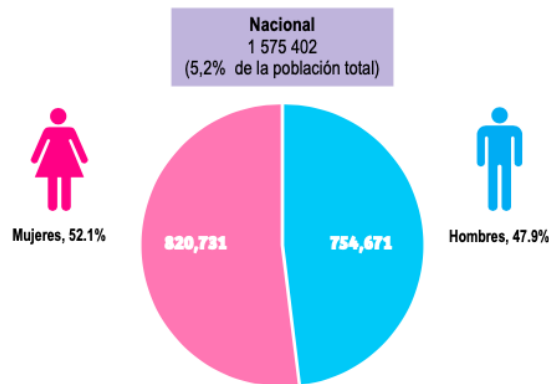


**Ilustración 30:** Personas con alguna discapacidad por sexo, Perú 2012. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENEDIS 2012)

En el país, 10 de cada 100 personas con alguna discapacidad son menores de 18 años, 6 de cada 100 se ubican en el grupo de 18 a 29 años y 24 de cada 100 en el grupo de 30 a 50 años de edad. El grupo de edad con mayor porcentaje de discapacidad es entre 70 y 79 años (23,6%) y entre 30 y 59 años (23,5%)

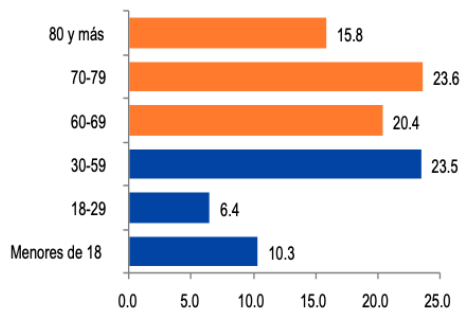


**Ilustración 31:** Población con alguna discapacidad, según grupo de edad. Perú 2012. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENEDIS 2012)

Si se analiza a la población según el nivel educativo, los resultados de ENEDIS muestran que, del total de personas con alguna discapacidad, el 64% estudió hasta la primaria, el 22,4% secundaria, el 6,9% cuenta con superior universitaria, el 4,7% con superior no universitaria y el 1,7% tiene educación básica especial. Según el género, existe una mayor proporción de mujeres (69,5%) que hombres (58%) con educación primaria; mientras que en los niveles de secundaria, superior universitaria y no universitaria, los hombres presentan la mayor proporción.

| Nivel educativo           | Total        | Mujer        | Hombre       |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Nivel educativo</b>    | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| Hasta primaria            | 64,0         | 69,5         | 58,0         |
| Secundaria                | 22,4         | 19,1         | 26,1         |
| Superior no Universitaria | 4,7          | 4,3          | 5,1          |
| Superior Universitaria    | 6,9          | 5,5          | 8,4          |
| Educación básica especial | 1,7          | 1,3          | 2,2          |
| No especificado           | 0,2          | 0,2          | 0,3          |

**Ilustración 32:** Población femenina y masculina con alguna discapacidad, según nivel educativo. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENEDIS 2012)

Entre la población que manifestó tener alguna discapacidad, la mayor proporción se encuentra en los que tienen al menos una limitación (38,6%), seguido de dos limitaciones (30,3%), tres limitaciones (17,7%), cuatro limitaciones (9,2%) y la menor proporción la registran los que tienen cinco y más limitaciones (4,3%)

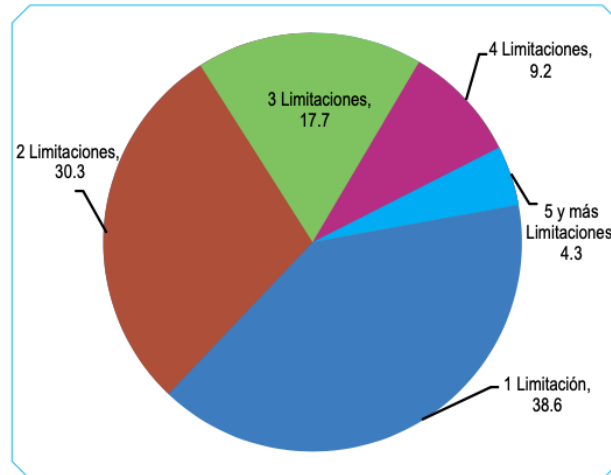


**Ilustración 33:** Población con alguna discapacidad, según número de limitaciones que le afecta. En porcentaje. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENEDIS 2012)

Más específicamente, se observa que más mujeres (64,1%) que hombres (53,8%) tienen limitación “para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas”. Asimismo, en la limitación “para ver” las mujeres (52,9%) presenta mayores proporciones que los hombres (48,6%). Contrariamente, en la limitación “para ver” los hombres (36,2%) registran valores más altos que las mujeres (31,6%), también se presenta similar comportamiento en la limitación “para hablar o comunicarse”

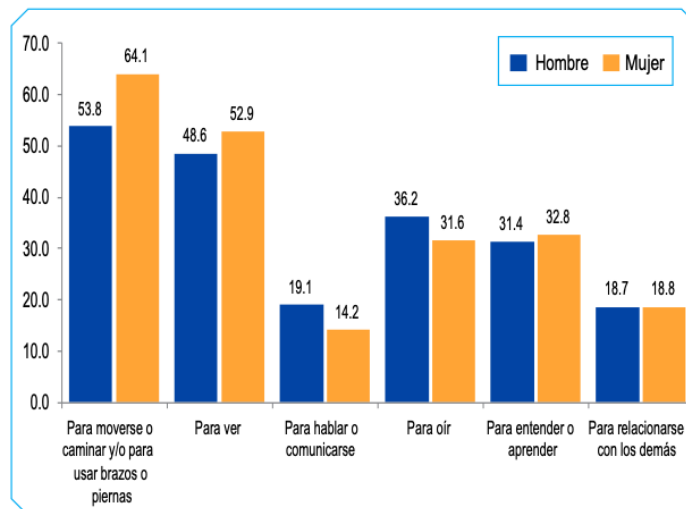


**Ilustración 34:** Población femenina y masculina, según tipo de limitación. En porcentaje.

(Fuente: ENEDIS 2012).

Según la condición de ocupación, los resultados indican que de cada 100 personas de 14 años y más que presentan alguna discapacidad, 22 se encuentran trabajando o buscando trabajo, es decir, son parte de la Población Económicamente Activa (PEA); mientras que el 76,8% corresponde a la Población Económicamente Inactiva (PEI).

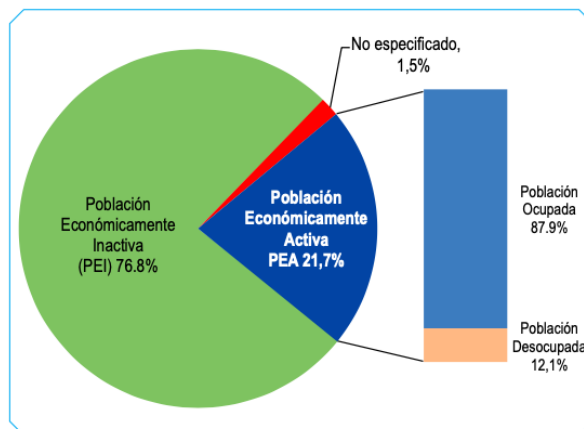


**Ilustración 35:** Condición de ocupación de la población con alguna discapacidad..

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENEDIS 2012)

Por categoría de ocupación se observa que el 58,2% de las personas de 14 años y más con discapacidad en condición de ocupadas son trabajadores independientes, el 15,3% son empleados, el 13,1% obreros, el 6,1% empleadores, el 5,1% trabajadores familiares no remunerados y el 1,4% trabajadores del hogar.

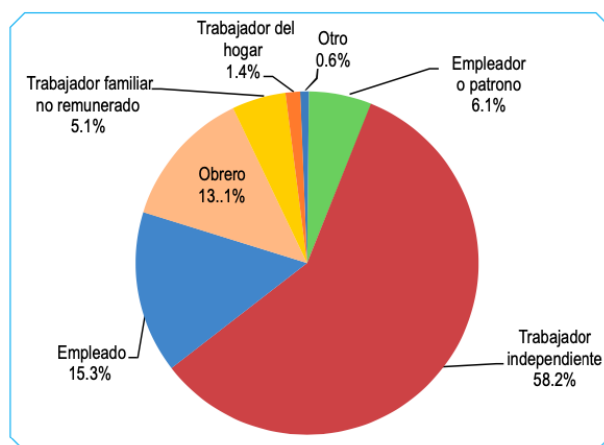


**Ilustración 36:** Personas ocupadas, con discapacidad, por categoría de ocupación.

(Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENEDIS 2012)

### **3.2 Datos a nivel mundial**

Según el Banco Mundial (2019), unos 1000 millones de habitantes o el 15% de la población de mundo experimenta algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de esta es mayor en los países en desarrollo. Entre 110 y 190 millones de personas, o sea la quinta parte del total de habitantes en el mundo, experimentan discapacidad considerable. Las tasas de discapacidad están aumentando a causa del envejecimiento de la población y del aumento de las enfermedades crónicas a escala mundial.

Los países de ingresos bajos tienen una mayor prevalencia de discapacidades que los países de ingresos altos. La discapacidad es más común entre las mujeres, que las personas mayores y los niños y adultos que son pobres.

La mitad de las personas con discapacidad no pueden pagar la atención de salud, frente a un tercio de las personas sin discapacidades. Las personas con discapacidad son más de dos veces propensas a considerar insatisfactorios los servicios de salud. Son cuatro más veces propensas a informar de que se les trata mal y casi tres veces más propensas a que se les niegue la atención de salud.

Se observan desfases entre las tasas de finalización de los estudios para todos los grupos de edad y en todos los contextos, con contrastes más pronunciados en los países más pobres. Por ejemplo, la diferencia entre el porcentaje de niños con discapacidad y el porcentaje de niños sin discapacidad que asisten a la escuela primaria oscila entre el 10% en la India y el 60% en Indonesia.

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas. Los datos mundiales indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres con discapacidad (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para los hombres sin

discapacidad (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%). En los países de la OCDE, la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%)

Las personas con discapacidad viven en condiciones peores que las personas sin discapacidad, esto debido a los costos adicionales que generan, entre otros aspectos, la atención médica, los dispositivos de ayuda o la asistencia persona. Las personas con discapacidad suelen ser más pobres que las no discapacitadas con ingresos similares.

Dada la exposición de estos datos es que surge la necesidad de explicar y conocer conceptos básicos y esenciales para tratar el tema de discapacidad e inclusión laboral.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), de la Discapacidad y de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los problemas del funcionamiento humano se agrupan en tres categorías vinculadas entre sí:

- Deficiencias: Son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; por ejemplo, parálisis o ceguera.
- Limitaciones de la actividad: Son dificultades para realizar actividades; por ejemplo; caminar o comer.
- Restricciones de participación: Son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida; por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte.

La discapacidad se refiere a las dificultades que se presentan en cualquiera de las tres áreas de funcionamiento. Surge de la interacción entre las condiciones de salud y los factores contextuales: factores ambientales y personales, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

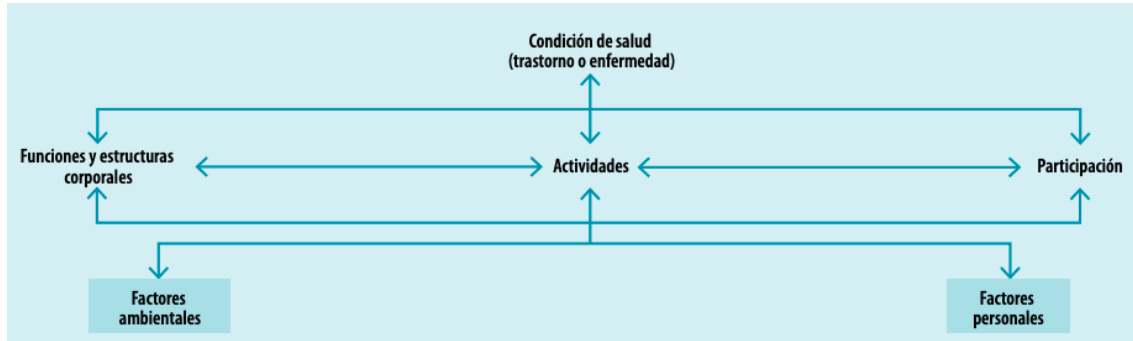


**Ilustración 37:** Representación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. (Fuente: OMS)

Entre los factores ambientales se incluyen los productos, tecnología, ambiente natural y el construido por el hombre, actitudes, servicios, sistemas y políticas.

Entre los factores personales están la motivación, autoestima, factores que pueden influir en el grado en que una persona participa en la sociedad.

La experiencia de la discapacidad que resulta de la interacción entre las condiciones de salud, los factores personales y los factores ambientales varía enormemente. Las personas con discapacidad son diversas y heterogéneas, pese a que hay visiones estereotipadas de la discapacidad que identifican a las personas en sillas de ruedas y a algunos otros grupos “clásicos” como las personas ciegas o sordas.

La discapacidad abarca desde el niño que nace con un problema congénito como puede ser la parálisis cerebral, y el soldado que pierde una pierna por la detonación de una mina terrestre, hasta la mujer con artritis severa o el adulto mayor con demencia. Las condiciones de salud pueden ser visibles o invisibles; temporales o de largo plazo; estáticas, episódicas o degenerativas; dolorosas o sin consecuencias.

### **3.3 Tipos de discapacidad**

En 1980 surge la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), con el fin de facilitar la recopilación de información estadística de las personas con discapacidad, para así elaborar y evaluar políticas y programas encaminados a este grupo de la población.

Según el CIDDM existen 4 grandes grupos de discapacidades, las que a su vez se dividen en subgrupos (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), s.f.)

#### **3.3.1 Grupo 1 Discapacidades sensoriales y de la comunicación**

Este grupo comprende las discapacidades para ver, oír y hablar. En las discapacidades para ver se incluye las descripciones que se refieren a la pérdida total de la visión, a la debilidad visual (sólo se ven sombras o bultos), y a otras limitaciones que no pueden ser superadas con el uso de lentes.

En las discapacidades para oír, se incluye las descripciones que se relacionan con la pérdida total de la audición en uno o en ambos oídos, o con la pérdida parcial pero intensa, grave o severa. También se clasifican las descripciones que hacen referencia al uso de un aparato auditivo.

La discapacidad para hablar o mudez se refiere exclusivamente a la pérdida total del habla.

### **3.3.2 Grupo 2 Discapacidades motrices**

Comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana. En las discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza se comprende a las personas que tienen limitaciones para moverse o caminar debido a la falta total o parcial de sus piernas. También comprende a personas que aún teniendo sus piernas no tienen movimiento en ellas o presentan restricciones.

En las discapacidades de las extremidades superiores se comprende a las personas que tienen limitaciones para utilizar sus brazos y manos por la pérdida total o parcial de ellos y aquellas personas que aun teniendo sus miembros superiores han perdido el movimiento, por lo que no pueden realizar actividades propias del día a día.

### **3.3.3 Grupo 3 Discapacidades mentales**

Este grupo incluye a las personas que presentan discapacidades para aprender y para comportarse, tanto en actividades de la vida diaria como en su relación con otras personas. En las discapacidades intelectuales se comprende las discapacidades que se manifiestan como retraso o deficiencia mental y pérdida de la memoria. Abarca a las personas que presentan una capacidad intelectual inferior al promedio de las que tienen su edad, su grado de estudios y su nivel sociocultural. A ellas se les dificulta realizar una o varias de las actividades del día a día.

En las discapacidades conductuales y otras mentales se incluyen las discapacidades de moderadas a severas que se manifiestan en el comportamiento o manera de conducirse de las personas. Acá, la persona puede tener una interpretación y respuesta inadecuada a acontecimientos externos.

### **3.3.4 Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras**

Este grupo tiene como finalidad identificar a la población que manifiesta en forma conjunta más de una discapacidad, así como a la que presenta alguna discapacidad diferente a las consideradas en los grupos anteriores. En las discapacidades múltiples se incluye a las personas que tienen limitaciones o carencia de movimiento en las extremidades inferiores y superiores.

En otro tipo de discapacidades se incluyen malformaciones de cualquier parte del cuerpo, siempre y cuando no impliquen una discapacidad motriz, es decir, falta o limitación severa de movimientos. Comprende deficiencias de los órganos internos que implican un trasplante y situaciones donde se depende de aparatos y equipos para mantenerse con vida. Asimismo, comprenden las deficiencias orgánicas que implican discapacidades referentes a corazón, pulmones, riñones e hígado, así como otras que son metabólicas o sanguíneas.

Debido a que el análisis se llevará a cabo en personas con discapacidad intelectual, es esencial clarificar y especificar más sobre este tipo de discapacidad.

## **3.4 Discapacidad intelectual**

Se caracteriza por la presentación de limitaciones significativas para el buen funcionamiento en la vida diaria, así como la comprensión e interacción con el entorno. De ahí, que existen diferentes tipos de discapacidad intelectual. (López, 2019)

### **3.4.1 Discapacidad intelectual leve**

Se caracteriza porque quienes la presentan se sitúan entre 50 y 70 puntos de Cociente Intelectual. Ahora, además, se tienen en cuenta las habilidades adaptativas:

- Área conceptual: Presentan dificultades en el pensamiento abstracto, la flexibilidad cognitiva, la memoria a corto plazo y el uso de habilidades académicas.
- Área práctica: Necesitan apoyo para las actividades más complejas de la vida diaria.
- Área social: Muestran inmadurez en las interacciones sociales en comparación con sus iguales, siendo más susceptibles a la manipulación.

La gran ventaja es que son capaces de permanecer en el sistema educativo, formarse e incluso tener actividad profesional, eso sí, su aprendizaje lleva mucho más tiempo que el de otras personas. (García, 2017)

### **3.4.2 Discapacidad intelectual moderada**

Antes se marcaba con un Cociente Intelectual entre 35 y 50 puntos. Ahora se tienen en cuenta:

- Área conceptual: Necesitan asistencia para las actividades académicas diarias y básicas. Además, es posible que haya que tomar responsabilidades sobre ellos.
- Área práctica: Son capaces de desarrollar habilidades y destrezas gracias a un apoyo extra, así como a un amplio período de aprendizaje.
- Área social: Presentan un lenguaje oral menos complejo que sus iguales. Al ser la herramienta clave para la comunicación, pueden sufrir más dificultades para la interpretación del lenguaje. Por eso, pueden necesitar ciertos apoyos para mejorar sus relaciones interpersonales.

### **3.4.3 Discapacidad intelectual grave**

Es cuando el Cociente Intelectual está entre 20 y 35 puntos y considera:

- Área conceptual: La limitación es bastante mayor. Aspectos como la comprensión del lenguaje, de los números, del tiempo o del uso del dinero generan muchas dificultades. Necesitan gran apoyo para realizar las tareas cotidianas.
- Área práctica: Precisan de supervisión y apoyo constante para labores como la higiene personal, la vestimenta, la cocina, etc.
- Área social: Su lenguaje oral es muy limitado, tanto en vocabulario como en gramática. Así, su discurso suele constar de palabras sueltas o frases simples. Puede haber mejoras con apoyo extra.

### **3.4.4 Discapacidad intelectual profunda**

Quienes la padecen tienen una capacidad de Cociente Intelectual inferior a 20 puntos.

- Área conceptual: Suelen presentar problemas motores que impiden el uso funcional de los objetos, aunque pueden aprender a utilizar algunos muy básicos. Tienen dificultades de relación satisfactoria con el mundo físico.
- Área práctica: Son dependientes en todos los aspectos. Sin embargo, podrían llevar a cabo algunas actividades básicas si los problemas motores o sensoriales no son muy grandes.
- Área social: Existen grandes dificultades de comprensión, tanto en la verbal como en la gestual. A pesar de ello, pueden llegar a comprender instrucciones muy simples y a expresar necesidades y deseos de forma muy básica.

### **3.5 Discapacidad Intelectual y salud mental**

Los trastornos mentales y las alteraciones de conducta pueden afectar a todos/as los/as niños/as y adolescentes, tengan o no discapacidad intelectual. Verdugo Alonso y Gutiérrez Bermejo (2009) indican que en muchas ocasiones es el contexto el que no favorece el desarrollo de comportamiento apropiados y fomenta repertorios desajustados.

Se debe comprender a la discapacidad intelectual no como una condición permanente, sino como un estado actual de funcionamiento que debe ser revisado periódicamente y en diversos aspectos de la vida del individuo. (Claudia, 2018)

Según Claudia Coronel (2018) una de las preocupaciones entre los profesionales que trabajan en el campo de la discapacidad intelectual es el problema que presentan estos individuos para reconocer los problemas físicos y psíquicos, en comunicar los síntomas y sentimientos. Están sometidos a diferentes tipos de estrés ambiental. La presencia de unos u otros tipos de problemas de comportamiento o emocionales está relacionada con el nivel de discapacidad del sujeto. A mayores necesidades de apoyo, mayor es la presencia de problemas de comportamiento.

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1 Inclusión

Para poder entender qué es la inclusión, se debe distinguir las tres posturas relacionadas desde los paradigmas liberal, marxista y posestructuralista. (Ruiz & Moreno, 2005)

Desde el punto de vista del paradigma liberal, inclusión es compensar las desigualdades con las que los alumnos acceden a la escuela. Además, se tienen medidas individuales centradas en propuestas de adaptaciones curriculares específicas o programas compensatorios.

Desde el punto de vista del paradigma marxista, inclusión es desarrollar procesos educativos coordinados en programas sociales y económicos, donde toda la comunidad educativa luche para reducir los orígenes de la desigualdad y la exclusión, que generalmente se sitúan fuera de la escuela.

Desde el punto de vista del paradigma posestructuralista, inclusión es una actitud, un sistema de valores y creencias, no una acción o conjunto de acciones. Implica reconocer unos ejercicios de poder, unos lenguajes, unas relaciones por deconstruir y reorientar. Exige ofrecer una propuesta de actuación que impida la transformación de las diferencias en símbolo de marginación.

#### **4.1.1 Tipos de inclusión**

##### **4.1.1.1 Inclusión Social**

Significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independiente de su origen, condición social o actividad. En definitiva, acercarlo a una vida más digna, donde pueda tener los servicios básicos para un desarrollo personal familiar adecuado y sostenible. (Rodríguez, 2016)

##### **4.1.1.2 Inclusión educativa**

Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niños/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos. (Rodríguez, 2016)

##### **4.1.1.3 Inclusión Cultural**

Hace referencia a los procesos de aceptación de las diversas culturas, a que se garanticen sus derechos y a su participación activa en la vida social, además de esto la cultura es un factor que influye positivamente en la concepción de inclusión ya que esta permite que sea más evidente la diversidad de pensamientos, creencias y sentimientos. (Rodríguez, 2016)

#### **4.1.1.4 Inclusión Laboral**

Hace referencia a los derechos que cualquier persona en condición de discapacidad o diversidad tiene frente al mercado laboral, es decir, que la condición en que la persona se encuentre no es una dificultad para poder desarrollar su vida plenamente. (Rodríguez, 2016)

De acuerdo con la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017), la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo.

La inclusión laboral implica tres puntos (Comisión Europea, 2017): el primero es brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden. El segundo implica la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja. El tercer y último punto es el proveer el acceso a servicios de calidad, como lo son capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral.

A nivel empresarial, la inclusión laboral enriquece de manera transversal a la organización impulsando la creatividad y por ende la innovación, además de traer un mayor conocimiento, generar lazos de integración y promover una fuerza de aprendizaje diversa (Lambert, 2016). A nivel social, promueve la paz y la sostenibilidad a través de la creación de trabajos bien remunerados, que dan oportunidades a sectores en vulnerabilidad, promoviendo estabilidad social y desarrollo económico.

De acuerdo con Aganzo, Gavela, Nuño y Sánchez (2009), el empleo se presenta como una forma de generar cohesión social, ya que es la principal vía de acceso a recursos, a procesos de socialización y desarrollo personal, lo cual repercute directamente en el desarrollo de un país. (Aguilar, Trapero, & Parra, 2018)

En Chile específicamente, la inclusión laboral ha sido un compromiso adoptado desde el Estado, donde los principales pilares han sido: la incorporación al mercado laboral, el mejoramiento de las condiciones laborales actuales y perfeccionamiento de la norma jurídica que regula, asegura y protege los derechos de las personas en situación de discapacidad. De lo último, es que surge la ley 21.015.

#### **4.1.1.4.1 Ley 21.015 de inclusión laboral**

Esta ley incentiva y amplía las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o que sean asignatarias de pensiones de invalidez. Para empresas de más de 100 trabajadores, se establece la obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas en situación de discapacidad. Este porcentaje se determina en relación al total de los trabajadores de la empresa. (Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, 2018)

Como forma de cumplimiento alternativo a la obligación de contratación, la ley establece que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con ella, podrán ejecutar alguna de las siguientes medidas:

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asesoraciones, corporaciones o fundaciones.

Para aquellas empresas con 200 o más trabajadores, la entrada en vigencia es a partir del 1° de Abril de 2018. Para las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores, es a partir del 1° de Abril de 2019.

Según Fernando Arab Verdugo (2017), la Ley N° 21.015 plantea un gran desafío: el transformarse en una sociedad más inclusiva que valore las capacidades y habilidades de todos, sin importar su condición. El objetivo y espíritu de la Ley de Inclusión no es solamente garantizar la reserva legal de puestos de trabajo a personas con discapacidad o asignatorias de una pensión de invalidez, sino que aspira a cambiar el foco, a reinventarse y hacer las cosas distintas.

En el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, se señala que estas tienen el derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. En este sentido, la Ley N° 21.015 no vino sino a recoger un principio universal que ya otros países han implementado en sus legislaciones de manera exitosa, teniendo en consideración que el sistema de cuotas es una de las medidas más utilizadas para lograr hacer realidad la llamada “cultura de la inclusión” (Verdugo, Ley de inclusión laboral: Un llamado a reinventarnos como sociedad aceptando la diversidad, 2017)

Con la puesta en marcha de la Ley N° 21.015, cerca de 7.600 empresas deberán poner a disposición puestos de trabajo para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, lo que equivale a la creación de más de 25.000 puestos de trabajo aproximadamente.

Según Felipe Arab (2017), la inclusión laboral debe ser sustentada en dos pilares fundamentales: en primer lugar, debe existir una adecuación de las normas jurídicas existentes, lo cual se está llevando a cabo por medio de la Ley N° 21.015 y sus reglamentos, pero también se deben adaptar los puestos o lugares de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad que se integra, de tal forma de dar cabida a la accesibilidad universal.

#### **4.1.1.4.2 Inclusión laboral en Empresas Chilenas**

Según la Encuesta de Percepción Regional para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de la Universidad San Sebastián, el 60% de las personas con discapacidad afirma haberse sentido víctima de algún tipo de discriminación a la hora de encontrar trabajo, evidenciando además una mayor vulnerabilidad al momento de hablar de estabilidad laboral. (Universidad San Sebastián, 2017).

En cuanto al conocimiento respecto al proyecto de Ley de Inclusión Laboral a personas en situación de discapacidad, un 56% de los encuestados dijo desconocer a qué se refiere esta iniciativa, mientras que sólo un 34% manifestó conocer o saber en qué consiste.

El estudio de la Universidad San Sebastián midió además la percepción de las personas en situación de discapacidad, referente a posiciones de liderazgo e inclusión laboral. Al respecto, y ante la pregunta sobre si estaría dispuesto a tener una persona en situación de discapacidad como jefe, un 93% se mostró favorable. Lo anterior se complementa con que un 79% afirmó que el tener algún tipo de discapacidad, no es limitante para optar a una jefatura.

Sobre la igualdad de oportunidades al momento de buscar empleo, un 62% de los encuestados dijo que no existe tal, lo que se ve revalidado en que un 83% piensa que, en caso de sufrir algún tipo de discapacidad, sería reemplazado por su empleador.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social anunció la creación de un sello de reconocimiento anual para aquellas empresas que cumplan con la ley 21.015, pero que lo hagan conforme al espíritu; es decir, entregando empleos de calidad y con reales posibilidades de crecer y desarrollar las competencias y las habilidades de quienes contratan.

Se destacarán y premiarán las buenas prácticas de las empresas que crean en la inclusión como parte de un cambio cultural que permita hacer de Chile un país más desarrollado, inclusivo y justo.

A casi un año de la entrada en vigencia de la Ley, el ministro del trabajo entregó un balance. “Tenemos 1.916 empresas con 10.476 personas contratadas. De ese total, 6.980 corresponden a hombres y 3.496 a mujeres” (Monckeberg, 2019)

Según los últimos datos entregados por la Subsecretaría del Trabajo al 29 de Febrero del 2020, son solo 19.303 las personas en situación de discapacidad que han sido contratadas, de las cuales 64,58% son hombres y el 35,51% son mujeres.

Dentro de las empresas chilenas inclusivas se encuentra SKC, específicamente SKC maquinarias. Esta empresa se enfoca en entregar soluciones integrales en maquinaria pesada para las áreas de construcción, minería, industrial, agricultura y forestal. Tiene a disposición de los clientes, venta de maquinarias y servicios post-venta.

El año 2016, en la empresa se planteó un programa de inserción laboral, donde se vincularon con la escuela especial particular Padre Luis Guanella, que trabaja con personas con discapacidad intelectual leve y moderada. El objetivo del programa es promover la empleabilidad mediante la formación teórica y práctica en auxiliar de bodega.

Fue en el año 2017, que se empezó con el programa oficialmente. El proceso consta de 4 etapas:

- i) Formador de formadores: Es un curso de inducción orientado a los trabajadores de SKC que serán los tutores, en el que se les enseña a ser “profesores”. La fundación “descúbreme” es la encargada de realizar la charla de sensibilización.
- ii) Capacitación teórica en escuela: Los tutores encargados van a realizar clases en la escuela. Aquí, las personas en situación de discapacidad, tienen 90 horas de formación teórica y práctica. Además, en una de las salas de la escuela se instala un prototipo de la bodega donde trabajarán en SKC, para que se familiaricen con ella y se conozca como funciona.
- iii) Práctica en SKC: Tiene una duración de 8 meses, cada estudiante tiene un tutor. Este año se implementó un plan de rotación de tutores, para que los estudiantes puedan pasar por todas las áreas y así asegurar un completo aprendizaje.
- iv) Proceso de certificación Chile Valora: Esta entidad es una comisión nacional de certificación de competencias laborales. Surge una dificultad con esta entidad, pues sus evaluaciones son estandarizadas por lo que, además de aprender el oficio, los estudiantes deben aprender a responder instrumentos estandarizados (que no se les enseña en las escuelas especiales). Lo anterior es parte del trabajo adicional que deben hacer los tutores de SKC.

El primer año, 2017, 5 estudiantes realizaron la práctica, de los cuales 4 se certificaron. Por lo que para la empresa fue un proceso exitoso. Del total de egresados, 2 quedaron trabajando y existe un tercero que viene de una filiar de SKC.

Al año 2020, son 5 personas con discapacidad intelectual que están trabajando, los que provienen del convenio de la empresa con la escuela especial particular Padre Luis Guanella. Además de 4 personas con discapacidad que ingresaron por otra vía de inclusión.

#### **4.1.2 Empleo con Apoyo**

Los inicios del empleo con apoyo a personas con discapacidad estuvieron dominados por experiencias de rehabilitación ocupacional que tenían como denominador común la formación previa de trabajadores con discapacidad en las tareas laborales antes de su inserción en los correspondientes puestos de trabajo. Hacia el final de la década de los setenta comienza a reconocerse que dicho modelo ofrece importantes problemas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Así, se hace evidente que en el caso de las personas con discapacidad la adquisición previa de destrezas para realizar un trabajo no es, por sí misma, suficiente para conseguir y mantener un empleo en el mercado local (Traver, Fernandez, & Fustes, Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual., 2012)

El empleo con apoyo es una modalidad de acceso laboral para las personas con discapacidad que tiene como finalidad la integración en el mercado de trabajo mediante un sistema de apoyo sistemáticamente dirigido, tanto a la persona con discapacidad, como a su entorno socio-familiar y laboral (Maria, Raquel, Judit, & Montserrat, 2013). La estrategia más recurrente consiste en la supervisión inicial de las tareas laborales del trabajador con discapacidad por parte de un monitor ocupacional o preparador laboral en el propio puesto de trabajo, combinado con talleres de formación (Traver, Fernandez, & Fustes, Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación, 2012).

Entre otras, este preparador desarrolla funciones de orientación y asesoramiento laboral, principalmente durante el proceso de inserción del trabajador en situación de discapacidad en el puesto de trabajo, hasta que alcanzan un suficiente nivel de autonomía. Los compañeros de trabajo sin discapacidad tienen un papel fundamental en esta nueva concepción de apoyo, pues se trata de profesionales que pueden proporcionar un apoyo natural muy valioso en el propio entorno laboral. Sin embargo, se han documentado, dos obstáculos fundamentales. Por un lado, los compañeros de trabajo sin discapacidad se encuentran con una carga física o mental extra, que a menudo no saben gestionar. Por otro lado, pueden carecer de las competencias adecuadas para interactuar y ayudar a personas con discapacidad. (Traver, Fustes, & Fernandez, ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en empleo con apoyo, 2017)

La presencia de un especialista en empleo, lejos de obstaculizar la integración social de las personas con discapacidad en el entorno laboral puede ejercer un interesante papel en el asesoramiento a los compañeros de trabajo sobre cómo mejorar el apoyo natural que proporciona.

Más específicamente, el preparador laboral puede incidir en que las ayudas verbales que los trabajadores en prácticas con discapacidad intelectual (TD) reciben de sus compañeros de trabajo mejoren rápidamente, incorporando estrategias que potencian la progresiva autonomía del TD en el manejo de aparatos de oficina u otros. (Traver, Fustes, & Fernandez, ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en empleo con apoyo, 2017)

Según Julio Escobar, analista comercial de SKC (comunicación personal, 11 de Marzo, 2020) antes de partir el programa de inclusión, viene un especialista a explicarles como tratar a las personas en situación de discapacidad intelectual. Se realiza un curso, de aproximadamente 1 semana, donde se les explica la forma de abordar y tratar a personas con discapacidad, con qué personas se enfrentarían laboralmente y qué cuidados tener con ellos. Comenta, además, que ese asesoramiento fue primordial para poder entablar las relaciones que tienen hoy en día con las personas con discapacidad presentes en SKC.

#### **4.1.3 Inclusión y compromiso empresarial**

Larry Fink es un empresario y financiero estadounidense. Desde 1992 es presidente y consejero delegado de BlackRock, la empresa de gestión de activos más grande del mundo. Es así como todos los años, a principios de enero, envía una carta a los altos ejecutivos de todas las compañías en las que invierte, con recomendaciones de inversión a medio y largo plazo, diciéndoles en qué mejorar.

En la carta del año 2019, hace el llamado a maximizar los beneficios para sus accionistas y, que además, desempeñen una labor social demostrando como contribuyen a la sociedad. Las compañías deben demostrar el compromiso que tienen con los países, las regiones y las comunidades en las que operan.

Las prioridades de compromiso que tenía BlackRock para el 2019 en relación con la gestión de inversiones son en gobierno corporativo, incluyendo el enfoque que tienen sus compañías para abordar la diversidad; estrategia corporativa y asignación de capital; compensación que promueve carreras de largo plazo; riesgos y oportunidades medioambientales; y gestión del capital humano. (BlackRock, 2019)

Lo anterior puede ser aplicado en la inclusión laboral en las empresas chilenas, pues este proceso de cambio, que tiene transformarse en una empresa inclusiva, tiene múltiples ventajas (Randstad, 2018)

- *Dificultades mínimas de adaptación al entorno laboral:* Sólo en un 10% de los casos, las personas en situación de discapacidad presentan dificultades para adaptarse a su puesto de trabajo. Es decir, se integran rápidamente a las funciones que se les asignan y cumplen con la exigencia requerida.
- *Actitud positiva y alto compromiso:* Las personas en situación de discapacidad, suelen tener una buena disposición al trabajo y una gran motivación en su día a día.
- *Entrega de beneficios organizacionales:* La ley 21.015 busca promover valores como la diversidad, pluralidad, respeto y solidaridad.
- *Mejora el ambiente interno:* Incluir políticas de diversidad e inclusión genera un impacto positivo en las áreas y equipos de trabajo. Las personas en situación de discapacidad aportan valores de tolerancia, respeto, optimismo y superación.
- *Sensibiliza al resto del personal:* El acercamiento a las personas en situación de discapacidad, por lo general permite sensibilizar al personal de la empresa, impulsando los principios bioéticos de aceptación y no discriminación.

La creciente tendencia de las empresas en cuanto al valor de la diversidad hace que aumente cada vez más la demanda de conocimientos en relación con la discapacidad y las variables de productividad, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Si bien es cierto que muchas personas en situación de discapacidad han pasado a formar parte del flujo económico como empleados productivos, empresarios con éxito y clientes satisfechos, una parte



importante sigue al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y prejuicios, entre los que se destacan la ignorancia, actitudes negativas, entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013)

La Oficina Internacional del Trabajo en conjunto con la Sociedad de Fomento Fabril, realizaron un cuestionario auto-administrado a 150 empresas que cuentan, entre sus trabajadores, con personas en situación de discapacidad identificadas en una base de datos que cuenta con más de 5.000 organizaciones. Adicionalmente, se efectuaron 14 entrevistas en profundidad a representantes de empresas con y sin experiencia de contratación de personas en situación de discapacidad.

Las tendencias estadísticas indican que las empresas encuestadas declararon tener 124.580 trabajadores, de los cuales 605 son personas en situación de discapacidad. El 88% de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad, 5% tiene de 6 a 10 trabajadores con discapacidad y 7% cuenta con más de 10. En todos los sectores (industria, servicios, comercio) predomina la contratación de hasta 5 personas con discapacidad, sin una diferencia significativa según tamaño de la empresa. El 74% de los trabajadores con discapacidad son hombres, mientras que sólo un 26% son mujeres. Estas proporciones son similares a las que se dan en la fuerza de trabajo del país, pero contrarias a las que se dan en la población total de personas con discapacidad, donde la mayoría de las personas son mujeres.

De las 605 personas con discapacidad, el 40% presenta discapacidad física, 27% discapacidad mental-intelectual y el 18% discapacidad auditiva. Solo un 1% presenta discapacidad psíquica- psiquiátrica.

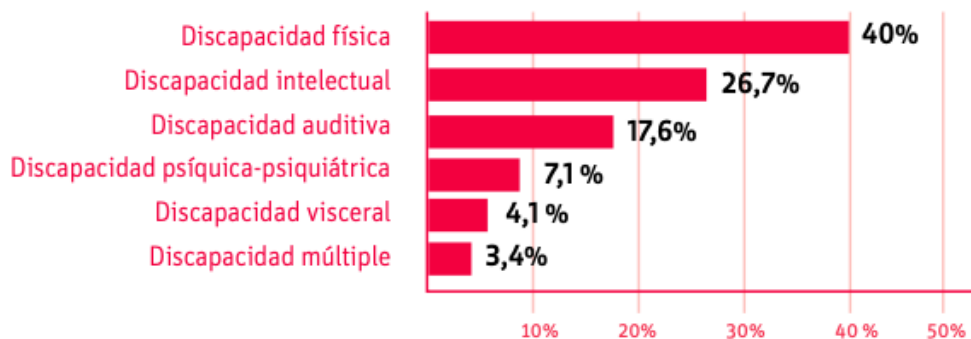


**Ilustración 38:** Distribución de trabajadores según tipo de discapacidad. (Fuente: Estudio de factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad)

Los cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas son de nivel jerárquico bajo. Casi la totalidad de la muestra (96%) se desempeña como empleado u obrero, mientras que sólo un 2,4% lo hace como jefe o mando medio. El 1,6% se desempeña en la alta dirección.

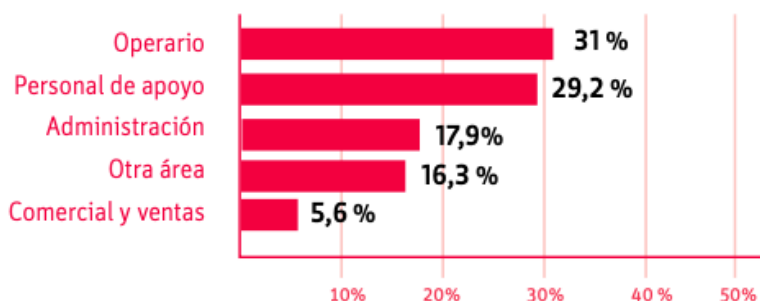


**Ilustración 39:** Distribución de trabajadores según área de trabajo. (Fuente: Estudio de factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad)

Si se evalúa la experiencia con la contratación de personas con discapacidad, el 60% de las empresas encuestadas declara que no tuvo “ninguna” desventaja o dificultad en la contratación. Sin embargo, las desventajas más nombradas son “baja productividad” y “dificultades para comunicarse”. De las empresas que reconocen ventajas en su experiencia de contratación de personas con discapacidad, el 16% señaló “alta productividad”, el 13% “disciplina laboral” y el 11% “trabajo en equipo”.

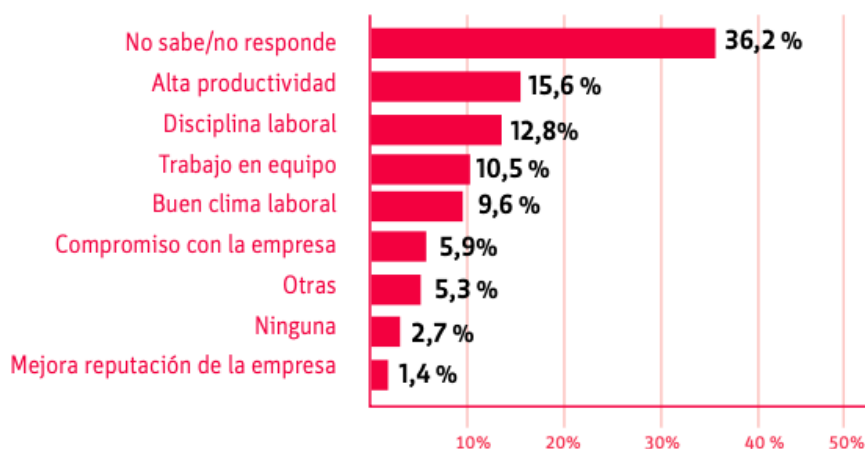


**Ilustración 40:** Ventajas de incluir personas con discapacidad. (Fuente: Estudio de factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad)

Desde las entrevistas realizadas para el estudio de factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad (2013) se identificaron varios beneficios de la inclusión de personas con discapacidad, unos asociados a la persona, otros a la empresa y algunos a la sociedad.

#### **a. Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad**

- Impacto positivo en la economía familiar y personal: La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar.
- Mayores grados de autonomía: En la medida que ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia.
- Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia: Cuando se produce la inclusión laboral, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.
- Mejora en la autovaloración personal: Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.

#### **b. Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral**

- Más motivación: Se señala que el solo hecho de incluir a las personas en situación de discapacidad en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que está en un mejor lugar para trabajar.
- Mejor clima laboral: La inclusión tendría un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, ya que los ajustes que se deben realizar para adaptarse a la diversidad repercuten finalmente en un mejor clima laboral.

- **Mejor reputación:** Se indica además que las empresas inclusivas aumentarían su capital simbólico o reputacional, aumentando el nivel de aprobación que reciben desde el interior de la propia empresa y desde el entorno.
- **Mayor productividad:** Algunas empresas, con más experiencia inclusiva, señalan que la participación de personas con discapacidad en su equipo se traduciría en beneficios relacionados con la productividad, ya que estos trabajadores serán hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa.

### **c. Beneficios sociales de inclusión laboral de personas con discapacidad**

Los beneficios sociales identificados radican en el plano de la cultura, pues se indica que la inclusión:

- Cambia la base emocional de la exclusión (desinformación, miedo, prejuicio, mito)
- Aumenta la valoración social de la diversidad.
- Pone en agenda la discapacidad.
- Cambia positivamente el modo colectivo de convivir (influye en la disminución del conflicto intercultural entre personas con y sin discapacidad)

## 5. MÉTODO

### 5.1 Población y muestra

La empresa chilena SKC maquinarias tiene 970 trabajadores, la población estudiada en esta investigación corresponde a 7 personas, de las cuales 3 son tutores capacitados y 4 son tutores de ayuda de las personas con discapacidad presentes en la empresa.

Del total de encuestados, el 29% corresponde a mujeres y el 71% a hombres. La mayoría está en el rango de edad de 50 a 60 años y son analistas comerciales (43%), los demás puestos representan el 14% cada uno respectivamente.

| Sujeto nº | Sexo      | Edad | ¿Ha tenido contacto con personas con discapacidad? | Puesto en SKC         | Razón de contacto  | Frecuencia de contacto |
|-----------|-----------|------|----------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| 1         | Masculino | 57   | Sí                                                 | Analista comercial    | Laboral            | Todos los días         |
| 2         | Masculino | 55   | Sí                                                 | Analista comercial    | Familiar / laboral | Todos los días         |
| 3         | Femenino  | 53   | Sí                                                 | Operaria de bodega    | Laboral            | Todos los días         |
| 4         | Masculino | 56   | Sí                                                 | Analista comercial    | Laboral            | Todos los días         |
| 5         | Femenino  | 45   | Sí                                                 | Administrativa bodega | Laboral            | Todos los días         |
| 6         | Masculino | 50   | Sí                                                 | Supervisor inventario | Laboral / amistad  | Todos los días         |
| 7         | Masculino | 52   | Sí                                                 | Encargado Bodega      | Laboral            | Todos los días         |

**Ilustración 41:** Distribución de encuestados/as. (Fuente: elaboración propia)

### 5.2 Instrumento utilizado

A partir de las definiciones – clásicas y más actuales – que se han dado del concepto podemos sintetizar que las actitudes son construcciones teóricas, que constan de componentes cognitivo, afectivo, conativo-conductual, y que se infieren a partir de la observación de la conducta o de las manifestaciones verbales de la persona, puesto que no son por sí mismas directamente constatables. A menudo se definen como constructos psicosociales inferidos o latentes, o como procesos que, se postula, residen dentro del individuo.

Además, estos constructos o procesos están bajo el dominio de estímulos específicos u objetos de referencia (por ejemplo, individuos, grupos sociales). Estos referentes, en virtud de su valor social percibido, son capaces de elicitar una respuesta actitudinal por parte del sujeto. En este sentido, las actitudes pueden ser concebidas como mediadores entre un estímulo del entorno y unas respuestas conductuales. (Gonzalez, Martinez, Alonso, Avi, & Rio, 2016)

En su intento por desarrollar métodos cada vez más refinados para evaluar las actitudes, los investigadores han ideado multitud de estrategias y procedimientos que, si bien comparten un objetivo similar, difieren en otros aspectos tales como los presupuestos teóricos en los que se apoyan, los formatos utilizados, los niveles de sistematización requeridos, el número de sujetos a los que se aplican simultáneamente, el nivel de precisión exigido en la recogida de información o la naturaleza de los datos recogidos, entre otros (Antonak y Livneh, 1994, 2000). La clasificación más común establece una diferencia entre métodos directos e indirectos. (Gonzalez, Martinez, Alonso, Avi, & Rio, 2016)

Para esta investigación se utilizará un método directo, pues son los más ampliamente conocidos y utilizados. Además, los sujetos evaluados conocen que sus actitudes están siendo sometidas a evaluación. El instrumento a utilizar es una encuesta desarrollada en España denominada “Escala de Actitudes hacia las personas con Discapacidad” Forma G de Verdugo, Arias y Jenaro, 1994.

Los autores cuentan con reconocimiento en el ámbito de investigaciones con discapacidad. Además, el estudio de validación contó con más de 900 profesionales pertenecientes a los ámbitos de la sanidad, educación, orientación laboral, medios de

comunicación, policía municipal, administración, oficinas, coordinadores, entre otros. La muestra se seleccionó mediante muestreo polietápico: en primer lugar se decidieron 60 puntos de muestreo que se distribuyeron proporcionalmente a la población total de cada provincia. Posteriormente, las unidades primarias –poblaciones– se asignaron mediante muestreo aleatorio simple y las últimas unidades mediante muestreo estratificado por clusters tomando como criterio inicial la población total y como secundarios la zona (rural/urbana) y la tasa de prevalencia de cada tipo genérico de discapacidad –física, psíquica, sensorial– en la población general.

La Escala General de Actitudes hacia las personas con Discapacidad consiste en una escala de estimaciones sumatorias de 6 grados (totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo). El conjunto de 37 ítems fue sometido a la revisión de 10 jueces, al objeto de detectar aquellos ítems que resultaran claramente inadecuados para evaluar el constructo de interés; fueran culturalmente inapropiados; estuvieran redactados de modo ambiguo; se refieren a grupos o referentes actitudinales distintos de los perseguidos por este estudio; y presentan un contenido redundante.

La concordancia entre los jueces fue prácticamente perfecta ( $\alpha$  de Krippendorff = 0.9617), en la asignación de valencia de los ítems, y suficientemente elevada en el resto de características consideradas.

<sup>7</sup> Índice más habitual para medir la concordancia entre codificadores. Tiene un máximo valor de 1.

El rango del coeficiente ponderado de concordancia de Bangdiwala (Bangdiwala, 1987) se situó entre  $BW_N = .657$  (dificultad) y  $BW_N = .931$  (importancia).

Hablando específicamente del cuestionario aplicado a los tutores de SKC maquinarias (Anexo 1), se tiene en una primera parte que tiene como objetivo conocer sobre el encuestado y sus datos de identificación. La segunda parte está formada por los ítems que conforman la escala de actitudes, donde la persona evaluada debe indicar la intensidad de su acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases que se le presentan, formuladas positiva o negativamente. Lo anterior, pone de manifiesto la existencia de cinco factores:

Factor I, denominado *Valoración de limitaciones y capacidades*. Su contenido se refiere esencialmente a la concepción que el encuestado tiene de las personas con discapacidad respecto de su capacidad de aprendizaje y desempeño, y muestra la inferencia sobre aptitudes orientadas a la ejecución de tareas. Comprende las preguntas nº 1, 2, 4, 7, 8, 13, 16, 21, 29 y 36 de la escala.

Factor II, denominado *Reconocimiento/ Negación de derechos*. Sus contenidos se refieren al reconocimiento de derechos fundamentales de la persona (por ejemplo la igualdad de oportunidades, votar, acceder a créditos, etc.) y, en particular, al derecho que tiene la normalización y la integración social. Comprende las preguntas nº 6, 9, 12, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35 y 37 de la escala.

Factor III, denominado *Implicación personal*. Está formado por juicios referidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a cabo en relación con personas con discapacidad. Una puntuación elevada en este factor indica una predisposición

favorable a actuar y a mostrar una aceptación efectiva de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales. Comprende las preguntas nº 3, 5, 10, 11, 25, 26 y 31 de la escala.

Factor IV, denominado *Calificación genérica*. Se compone de atribuciones globales y calificaciones genéricas que el encuestado efectúa acerca de los rasgos presuntamente definitorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad. Una puntuación elevada en este factor indica que la percepción de la persona se acerca a la normalidad, en tanto que una puntuación baja indicaría una incidencia por parte de la persona encuestada en etiquetas de estereotipos, negativos o peyorativos. Comprende las preguntas nº 18, 20, 24, 28 y 34 de la escala.

Factor V, denominado *Asunción de roles*. Agrupan ítems que consisten en presunciones que el encuestado efectúa acerca de la concepción que tienen las personas con discapacidad de sí mismos (por ejemplo, autoconfianza, autoestima elevada, etc.). Comprende las preguntas nº 19, 30, 31 y 33 de la escala.

Cabe mencionar que al cuestionario se le agregó una pregunta relacionada a las ventajas de la inclusión laboral que el encuestado cree que existen. Esto se realizó con el fin de comparar los resultados con los expuestos en el Estudio sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)



## 6. PROCEDIMIENTO

En primera instancia se solicitó una reunión con Gabriela Negrete Farías, Jefa de Bienestar y Comunicaciones de SKC Comercial S.A, para conocer la realidad del programa de inclusión y así contextualizar la investigación.

Al momento de la reunión con los/as tutores/as, se les informó el objetivo del cuestionario, para qué sería usada la información obtenida y que los resultados serían confidenciales y solo se usarían para esta investigación. El cuestionario fue guiado por Marjorie Tapia, quién aclaró dudas cuando los/as tutores/as lo requerían. Además, fue aplicado colectivamente y al final del cuestionario se realizó una especie de conversación para tomar en cuenta los comentarios de los/as tutores/as sobre la inclusión laboral.

Una vez obtenidos los datos, se elaboró una base de datos en MS Excel y en el software SPSS, para luego ser analizados. Como algunos ítems de la escala mencionaban “actitudes negativas” se invirtieron para que así todos los ítems estén puntuados del 6 al 1, siendo una puntuación elevada una actitud favorable hacia la persona con discapacidad.

Se agruparon a las personas según su género, según su rango de edad y según su puesto de trabajo en SKC.

## 7. RESULTADOS

### 7.1 Estadísticos descriptivos de la muestra total

Como se observa en la ilustración 43, todos los factores tuvieron una media superior a la media esperada ( $M$  esperado = 3,5). La puntuación más alta fue para el Factor III, *Implicación personal*, ( $M=5,6$ ;  $DS=0,32$ ), seguido del Factor II, *Reconocimiento/negación de derechos*, ( $M=5,4$ ;  $DS=0,35$ ) y el Factor V, *Asunción de roles*, ( $M=5,1$ ;  $DS=0,57$ ). Dentro de las puntuaciones bajas se tiene el Factor I, *Valoración de limitaciones y capacidades*, ( $M=4,9$ ;  $DS=0,55$ ) y el Factor IV, *Calificación genérica*, ( $M=4,4$ ;  $DS= 0,83$ ).

En cuanto a la actitud general hacia las personas con discapacidad de parte de los/as tutores/as, el puntaje promedio indica que presentan una actitud positiva ( $M=5,1$ ;  $DS=0,27$ )

**Estadísticos descriptivos**

|                      | N | Mínimo | Máximo | Media  | Desv.<br>Desviación |
|----------------------|---|--------|--------|--------|---------------------|
| FactorI              | 7 | 3,80   | 5,40   | 4,9571 | ,55032              |
| FactorII             | 7 | 4,91   | 6,00   | 5,4935 | ,35153              |
| FactorIII            | 7 | 5,14   | 6,00   | 5,6327 | ,32844              |
| FactorIV             | 7 | 3,20   | 5,20   | 4,4000 | ,83267              |
| FactorV              | 7 | 4,25   | 5,75   | 5,1071 | ,57477              |
| EscalaTotal          | 7 | 4,76   | 5,59   | 5,1699 | ,27104              |
| N válido (por lista) | 7 |        |        |        |                     |

**Ilustración 43:** Actitud hacia las personas con discapacidad de tutores/as SKC. (Fuente: elaboración propia en SPSS)

## 7.2 Actitudes hacia las personas con discapacidad según género

Para poder realizar las comparaciones de las medias según género, se realizó un análisis de comparación de medias para muestras independientes entre hombres y mujeres, mediante la prueba t de Student. Para lo anterior, se tienen dos hipótesis:

$$H_0: \mu_a = \mu_b$$

$$H_1: \mu_a \neq \mu_b$$

Donde se tiene la hipótesis nula ( $H_0$ ), que la media entre hombres y mujeres son iguales, y la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que la media entre hombres y mujeres es diferente. En cuanto a la prueba, si el estadístico  $t > 0,05$  se acepta la hipótesis nula, en el caso contrario que  $t < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula. Cabe mencionar que se debe tratar el valor absoluto del estadístico t.

|                     | Sexo      | N | Media  | Desviación | t      | gl | sig (bilateral) |
|---------------------|-----------|---|--------|------------|--------|----|-----------------|
| <b>Factor I</b>     | Femenino  | 2 | 4,9000 | 0,12142    | -0,159 | 5  | 0,88            |
|                     | Masculino | 5 | 4,9800 | 0,66858    |        |    |                 |
| <b>Factor II</b>    | Femenino  | 2 | 5,6818 | 0,06428    | 0,879  | 5  | 0,419           |
|                     | Masculino | 5 | 5,4182 | 0,39938    |        |    |                 |
| <b>Factor III</b>   | Femenino  | 2 | 5,9286 | 0,10102    | 1,746  | 5  | 0,141           |
|                     | Masculino | 5 | 5,5143 | 0,31298    |        |    |                 |
| <b>Factor IV</b>    | Femenino  | 2 | 3,8000 | 0,56569    | -1,265 | 5  | 0,262           |
|                     | Masculino | 5 | 4,6400 | 0,84143    |        |    |                 |
| <b>Factor V</b>     | Femenino  | 2 | 4,7500 | 0,35355    | -1,048 | 5  | 0,343           |
|                     | Masculino | 5 | 5,2500 | 0,61237    |        |    |                 |
| <b>Escala Total</b> | Femenino  | 2 | 5,1216 | 0,05733    | -0,274 | 5  | 0,795           |
|                     | Masculino | 5 | 5,1892 | 0,32824    |        |    |                 |

**Ilustración 44:** Actitud hacia las personas con discapacidad de tutores/as SKC según género. (Fuente: elaboración propia)

De acuerdo con los resultados no existen diferencias estadísticamente significativas en relación al género del tutor y su actitud hacia las personas con discapacidad. Si se analiza específicamente cada factor, se tiene que:

El factor *Valoración de limitaciones y capacidades* presenta una significancia bilateral de 0,88, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula de que las medias de ambos grupos son iguales, es decir, tanto los tutores como las tutoras presentan una actitud favorable hacia la capacidad de aprendizaje y desempeño de las personas con discapacidad.

El factor *Reconocimiento/negación de derechos* presenta una significancia bilateral del 0,419, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de ambos grupos son iguales, es decir, tanto los tutores como tutoras presentan una actitud favorable hacia reconocer los derechos de las personas con discapacidad y su integración social.

El factor *Implicación personal* presenta una significancia bilateral del 0,141, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de ambos grupos son iguales, es decir, tanto los tutores como las tutoras presentan una predisposición favorable sobre la interacción y la aceptación de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales.

El factor *Calificación genérica* presenta una significancia bilateral del 0,262, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de ambos grupos son iguales, es decir, tanto las tutoras como los tutores presentan una actitud positiva y una percepción de “normalidad” sobre las personas con discapacidad.

El factor *Asunción de roles* presenta una significancia bilateral del 0,343, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de ambos grupos son iguales, es decir, que tanto tutoras como tutores presentan una visión positiva sobre como las personas con discapacidades se ven a sí mismas.

La escala total presenta una significancia bilateral del 0,795, el que es mayor a 0,05. Además, las medias son iguales ( $M=5,1$ ) lo que indica que ambos géneros presentan una actitud favorable hacia las personas con discapacidad en todos los ámbitos analizados.

### 7.3 Actitudes hacia las personas con discapacidad según puesto de trabajo

Para analizar según el puesto de trabajo se utilizó en análisis ANOVA de un factor, ya que este sirve para comparar varios grupos en una misma variable, Es una generalización de la prueba t para dos muestras independiente, pues se usa para más de dos muestras.

En el caso del puesto de trabajo se tiene cinco variables, las que son “analista comercial”, “operaria de bodega”, “administrativa de bodega”, “supervisor de inventario” y “encargado de bodega”. En la ilustración 45 se presentan los resultados del análisis del estudio de los efectos de la variable puesto de trabajo sobre los diferentes factores de la escala.

| ANOVA       |                  |                   |    |                  |        |      |
|-------------|------------------|-------------------|----|------------------|--------|------|
|             |                  | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F      | Sig. |
| FactorI     | Entre grupos     | 1,790             | 4  | ,448             | 33,571 | ,029 |
|             | Dentro de grupos | ,027              | 2  | ,013             |        |      |
|             | Total            | 1,817             | 6  |                  |        |      |
| FactorII    | Entre grupos     | ,141              | 4  | ,035             | ,117   | ,964 |
|             | Dentro de grupos | ,601              | 2  | ,300             |        |      |
|             | Total            | ,741              | 6  |                  |        |      |
| FactorIII   | Entre grupos     | ,430              | 4  | ,107             | ,987   | ,560 |
|             | Dentro de grupos | ,218              | 2  | ,109             |        |      |
|             | Total            | ,647              | 6  |                  |        |      |
| FactorIV    | Entre grupos     | 3,973             | 4  | ,993             | 10,643 | ,088 |
|             | Dentro de grupos | ,187              | 2  | ,093             |        |      |
|             | Total            | 4,160             | 6  |                  |        |      |
| FactorV     | Entre grupos     | ,815              | 4  | ,204             | ,349   | ,831 |
|             | Dentro de grupos | 1,167             | 2  | ,583             |        |      |
|             | Total            | 1,982             | 6  |                  |        |      |
| EscalaTotal | Entre grupos     | ,247              | 4  | ,062             | ,640   | ,685 |
|             | Dentro de grupos | ,193              | 2  | ,097             |        |      |
|             | Total            | ,441              | 6  |                  |        |      |

**Ilustración 45:** Actitud hacia las personas en situación de discapacidad de tutores/as SKC según puesto de trabajo. (Fuente: elaboración propia en SPSS)

De acuerdo con los resultados en el factor *Valoración de limitaciones y capacidades* la significancia es de 0,029, la que es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existen diferencias significativas entre los puestos de trabajo respecto al concepto que tienen sobre la capacidad y el desempeño de las personas con discapacidad.

En el factor *Reconocimiento/negación de derechos* la significancia es de 0,964, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los diferentes puestos de trabajo sobre reconocer los derechos de las personas con discapacidad y su integración social.

En el factor *Implicación personal* la significancia es de 0,560, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los diferentes puestos de trabajo sobre la predisposición a la interacción y aceptación de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales.

En el factor IV *Calificación genérica* la significancia es de 0,088, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los diferentes puestos de trabajo sobre la percepción que tienen de las personas con discapacidad.

En el factor V *Asunción de roles* la significancia es de 0,831, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los diferentes puestos de trabajo sobre como creen que se ven las personas con discapacidad a sí mismas.

Si analizamos el estadístico F, se tiene que el valor más alto es para el factor *valoración de limitaciones y capacidades* ( $F=33,571$ ). Lo anterior quiere decir que los puestos de trabajo son heterogéneos entre ellos y similares internamente en cuanto al concepto de la capacidad de las personas con discapacidad.

## 7.4 Actitudes hacia las personas con discapacidad según capacitación

Para este análisis se agrupó a las personas en dos grupos. El primer grupo es para los tutores que habían recibido una capacitación previa, además de ser los encargados de la comunicación con la Escuela especial. El segundo grupo abarca a los tutores que no han recibido capacitación previa. Se aplicó el análisis ANOVA de un factor.

|             |                  | ANOVA             |    |                  |       |      |
|-------------|------------------|-------------------|----|------------------|-------|------|
|             |                  | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F     | Sig. |
| FactorI     | Entre grupos     | ,400              | 1  | ,400             | 1,413 | ,288 |
|             | Dentro de grupos | 1,417             | 5  | ,283             |       |      |
|             | Total            | 1,817             | 6  |                  |       |      |
| FactorII    | Entre grupos     | ,025              | 1  | ,025             | ,176  | ,692 |
|             | Dentro de grupos | ,716              | 5  | ,143             |       |      |
|             | Total            | ,741              | 6  |                  |       |      |
| FactorIII   | Entre grupos     | ,001              | 1  | ,001             | ,008  | ,934 |
|             | Dentro de grupos | ,646              | 5  | ,129             |       |      |
|             | Total            | ,647              | 6  |                  |       |      |
| FactorIV    | Entre grupos     | 1,493             | 1  | 1,493            | 2,800 | ,155 |
|             | Dentro de grupos | 2,667             | 5  | ,533             |       |      |
|             | Total            | 4,160             | 6  |                  |       |      |
| FactorV     | Entre grupos     | ,003              | 1  | ,003             | ,008  | ,934 |
|             | Dentro de grupos | 1,979             | 5  | ,396             |       |      |
|             | Total            | 1,982             | 6  |                  |       |      |
| EscalaTotal | Entre grupos     | ,063              | 1  | ,063             | ,831  | ,404 |
|             | Dentro de grupos | ,378              | 5  | ,076             |       |      |
|             | Total            | ,441              | 6  |                  |       |      |

**Ilustración 46:** Actitud hacia las personas con discapacidad de tutores/as SKC según si recibió capacitación. (Fuente: elaboración propia en SPSS)

De acuerdo con los resultados en el factor *Valoración de limitaciones y capacidades* la significancia es de 0,288, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los/as tutores/as que recibieron capacitación y los/as que no respecto al concepto que tienen sobre la capacidad y el desempeño de las personas con discapacidad.

En el factor *Reconocimiento/negación de derechos* la significancia es de 0,692, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los/as tutores/as que recibieron capacitación y los/as que no sobre reconocer los derechos de las personas con discapacidad y su integración social.

En el factor *Implicación personal* la significancia es de 0,934, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias entre los/as tutores/as que recibieron capacitación y los/as que no sobre la predisposición a la interacción y aceptación de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales.

En el factor IV *Calificación genérica* la significancia es de 0,155, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los/as tutores/as que recibieron capacitación y los/as que no sobre la percepción que tienen de las personas con discapacidad.

En el factor V *Asunción de roles* la significancia es de 0,934, la que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen diferencias significativas entre los/as tutores/as que recibieron capacitación y los/as que no sobre como creen que se ven las personas con discapacidad a sí mismas.

Si analizamos el estadístico F, se tiene que el valor más alto es para el factor *calificación genérica* ( $F=2,8$ ). Lo anterior quiere decir que los/as tutores/as con y sin capacitación son heterogéneos entre ellos y similares internamente en cuanto al concepto de la normalidad en personas con discapacidad.

## 7.5 Actitudes hacia las personas con discapacidad según rango de edad

Para este análisis se agrupó a los/as encuestados/as en dos grupos. El primer grupo abarca las personas entre 40 y 50 años; el segundo grupo abarca las personas entre 51 y 60 años. Se aplicó el análisis de prueba t de Student para muestras independientes.

|                     | Rango edad   | N | Media  | Desviación | t      | gl | sig (bilateral) |
|---------------------|--------------|---|--------|------------|--------|----|-----------------|
| <b>Factor I</b>     | 40 a 50 años | 2 | 5,2000 | 0,28284    | 0,707  | 5  | 0,511           |
|                     | 51 a 60 años | 5 | 4,8600 | 0,6269     |        |    |                 |
| <b>Factor II</b>    | 40 a 50 años | 2 | 5,4545 | 0,25713    | -0,170 | 5  | 0,872           |
|                     | 51 a 60 años | 5 | 5,5091 | 0,40960    |        |    |                 |
| <b>Factor III</b>   | 40 a 50 años | 2 | 5,5000 | 0,50508    | -0,642 | 5  | 0,549           |
|                     | 51 a 60 años | 5 | 5,6857 | 0,29277    |        |    |                 |
| <b>Factor IV</b>    | 40 a 50 años | 2 | 4,7000 | 0,70711    | 0,568  | 5  | 0,595           |
|                     | 51 a 60 años | 5 | 4,2800 | 0,92304    |        |    |                 |
| <b>Factor V</b>     | 40 a 50 años | 2 | 5,1250 | 0,88388    | 0,047  | 5  | 0,964           |
|                     | 51 a 60 años | 5 | 5,1000 | 0,54772    |        |    |                 |
| <b>Escala Total</b> | 40 a 50 años | 2 | 2,2568 | 0,13378    | 0,502  | 5  | 0,637           |
|                     | 51 a 60 años | 5 | 2,1351 | 0,31692    |        |    |                 |

**Ilustración 47:** Actitud hacia las personas con discapacidad de tutores/as SKC según rango de edad. (Fuente: elaboración propia)

De acuerdo con los resultados no existen diferencias estadísticamente significativas en relación al rango de edad del tutor/a y su actitud hacia las personas con discapacidad. Si se analiza específicamente cada factor, se tiene que:

El factor *Valoración de limitaciones y capacidades* presenta una significancia bilateral de 0,511, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula de que las medias de los grupos son iguales, es decir, ambos rangos de edad presentan una actitud favorable hacia la capacidad de aprendizaje y desempeño de las personas con discapacidad.

El factor *Reconocimiento/negación de derechos* presenta una significancia bilateral del 0,872, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de los grupos son iguales, es decir, ambos rangos de edad presentan una actitud favorable hacia reconocer los derechos de las personas con discapacidad y su integración social.

El factor *Implicación personal* presenta una significancia bilateral del 0,549, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de los grupos son iguales, es decir, ambos rangos de edad presentan una predisposición favorable sobre la interacción y la aceptación de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales.

El factor *Calificación genérica* presenta una significancia bilateral del 0,595, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de los grupos son iguales, es decir, ambos rangos de edad los tutores presentan una actitud positiva y una percepción de “normalidad” sobre las personas con discapacidad.

El factor *Asunción de roles* presenta una significancia bilateral del 0,964, el que es mayor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula que las medias de los grupos son iguales, es decir, que ambos rangos de edad presentan una visión positiva sobre como las personas con discapacidades se ven a sí mismas.

La escala total presenta una significancia bilateral del 0,637, el que es mayor a 0,05. Además, las medias son iguales ( $M=2,2$ ) lo que indica que ambos rangos de edad presentan una actitud favorable hacia las personas con discapacidad en todos los ámbitos analizados.

## 7.6 Actitudes hacia las personas con discapacidad según el contacto con PD<sup>8</sup>

Como el cuestionario se aplicó a los tutores de SKC, el 100% ha tenido contacto con personas con discapacidad. Lo que varía es la calidad del contacto y el tipo de discapacidad de la persona con la que se relacionan.

|                   | Razón de contacto* |         |              | Frecuencia de contacto | Calidad del contacto |          | Tipo discapacidad* |          |        |
|-------------------|--------------------|---------|--------------|------------------------|----------------------|----------|--------------------|----------|--------|
|                   | Familiar           | Laboral | Ocio/amistad | Todos los días         | Muy positivo         | Positivo | Intelectual        | Múltiple | Física |
| <b>Frecuencia</b> | 1                  | 7       | 1            | 7                      | 4                    | 3        | 5                  | 3        | 1      |
| <b>Porcentaje</b> | 14%                | 100%    | 14%          | 100%                   | 57%                  | 43%      | 71%                | 43%      | 14%    |

\* Una persona puede marcar más de una opción

**Ilustración 48:** Características de la muestra que ha tenido contacto con personas en situación de discapacidad. (Fuente: elaboración propia)

Como se observa la mayor razón de contacto es laboral, pero también se destaca la presencia de familiares y amigos en situación de discapacidad. En cuanto a la calidad del contacto, predomina que es muy positivo (57%), la cual no presenta una correlación significativa con ninguno de los factores de la escala, es decir, a mayor actitud favorable hacia las personas con discapacidad no aumenta o disminuye la calidad del contacto. (Anexo 2)

<sup>8</sup> PD: Personas en situación de discapacidad.

## 7.7 Ventajas de la inclusión laboral según tutores SKC

Una de las preguntas del cuestionario hacía referencia a qué ventajas, creían los encuestados, tenía la inclusión de personas con discapacidad. Se incluyó este ítem para reafirmar las ventajas obtenidas en el Estudio de factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad (2013)

| Ventajas*                 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|------------|------------|
| Alta productividad        | 1          | 5%         |
| Disciplina laboral        | 3          | 16%        |
| Trabajo en equipo         | 4          | 21%        |
| Buen clima laboral        | 3          | 16%        |
| Compromiso con empresa    | 6          | 32%        |
| Mejora reputación empresa | 2          | 11%        |

\* Una persona puede marcar más de una opción

**Ilustración 49:** *Ventajas de la inclusión de personas con discapacidad, según tutores de SKC (Fuente: elaboración propia)*

Como se observa, la mayor ventaja que se obtiene de la inclusión es el compromiso con la empresa (32%), seguido del trabajo en equipo (21%). Lo anterior se contrasta con lo obtenido en el Estudio, pues en dicho estudio la mayor ventaja señalada fue alta productividad. Existe una similitud, que es el trabajo en equipo.

Según Julio Escobar, analista comercial de SKC (comunicación personal, 11 de Marzo, 2020), las personas en situación de discapacidad han sido un aporte laboral a la empresa. Según sus palabras, son jóvenes que son más precupados que las personas sin discapacidad, son más responsables, más ordenados, puntuales, se enfocan en su trabajo, son estructurados lo que lleva a que realicen sus tareas en el plazo estipulado.

## **7.8 Inclusión laboral y su aporte a la economía**

Como se mencionó anteriormente, una de las ventajas de la inclusión laboral es el impacto positivo en la economía personal, pero también lo hará en la economía nacional.

Excluir a las personas discapacitadas del mundo del trabajo conlleva un costo para las sociedades por lo que respecta al potencial productivo de estas personas, al costo de las prestaciones y pensiones por discapacidad, a las consecuencias para la familia y para los prestadores de cuidados. La OIT (2012) estima que esta exclusión puede costar a los países entre el uno y el siete por ciento de su Producto Interno Bruto (PIB).

El acceso al mercado laboral es el primer y más importante paso en la participación de los procesos económicos de la sociedad. El gran beneficio económico de la inclusión laboral es que se presentan nuevos ingresos para la persona, los que pueden ser distribuidos en consumo y/o ahorro personal.

Como se sabe, el consumo es un aporte para el PIB chileno, pues históricamente ha aportado entre el 2% y 3%. Cabe mencionar que, producto de la crisis social ocurrida en Octubre de 2019, el desempeño del consumo de hogares anotó una caída de 3,8% respecto de igual período del año anterior; este comportamiento se reflejó en todos sus componentes, siendo los servicios los que más incidieron en la caída, en línea con menores servicios de educación, transporte y restaurantes y hoteles.

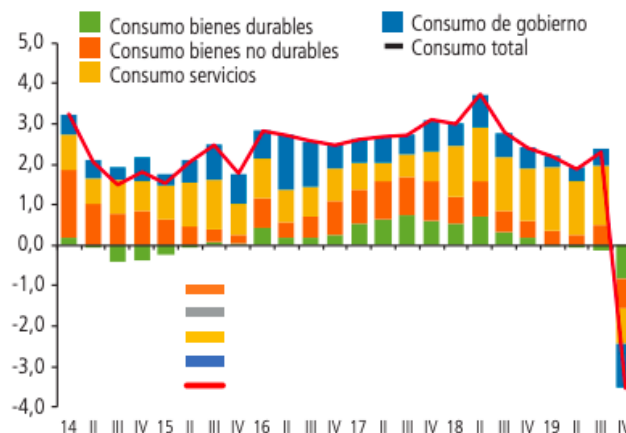


**Ilustración 50:** Contribución porcentual de los componentes del consumo al crecimiento del PIB. (Fuente: Banco Central de Chile)

En relación al ahorro de los hogares, históricamente ha aportado entre el 6% y el 8% al PIB, y al ingreso disponible de los hogares. El mayor ahorro sirve para la capacidad de financiamiento de las personas, donde se lleva a mayores inversiones financieras y disminución del financiamiento mediante préstamos.

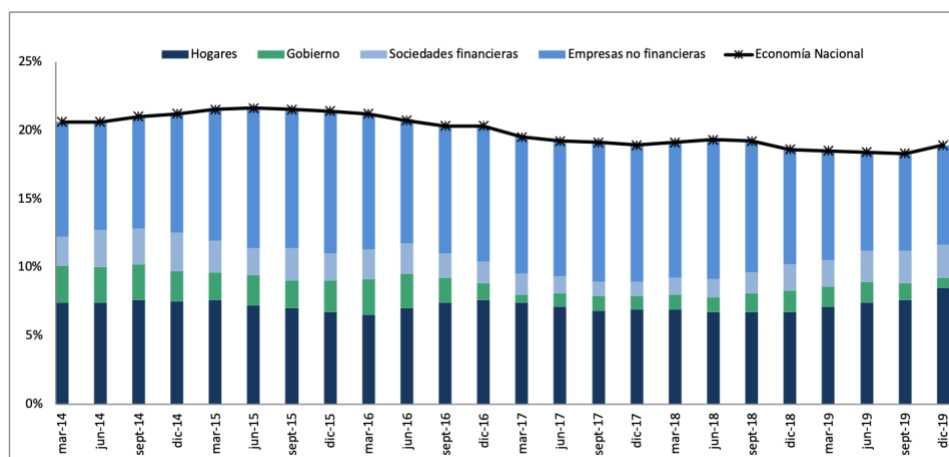


**Ilustración 51:** Ahorro bruto, como porcentaje del PIB, por sector institucional. (Fuente: Banco Central de Chile)

## 8. CONCLUSIONES

La discapacidad es un tema que afecta a todos los países. Al año 2019 el 15% de la población mundial presentaba algún tipo de discapacidad. Específicamente en Chile, al año 2015, el 16,7% de la población presenta alguna discapacidad, de las cuales el 14,9% se encontraba desocupada (buscando trabajo) y el 31,6% inactiva (no participando del mercado laboral).

De lo anterior es que surge la necesidad de crear una ley que recogiera y diera respuesta a múltiples requerimientos de cierta parte del país, situándonos en una parte del cambio cultural y social hacia la no discriminación y la equidad. A más de dos años de aplicada la Ley N° 21.015 existen más de 2.000 empresas cumpliendo con la ley y más de 19.000 personas contratadas en total.

Y es que la inclusión laboral tiene variadas ventajas tanto para las empresas como para las personas con discapacidad. Dentro de las ventajas empresariales se destaca el mayor compromiso que presentan las personas con discapacidad hacia la institución, se promueve el trabajo en equipo experimentando el aprendizaje mutuo, cambia la predisposición y la actitud hacia las personas en situación de discapacidad. Dentro de las ventajas para las personas con discapacidad se tiene la generación de autonomía, creación de nuevos lazos de amistad y laborales, afianzar la confianza y autovaloración, entre otros.

Según Luis Rossel, analista comercial de SKC (comunicación personal, 11 de Marzo, 2020) el programa de inclusión a impactado positivamente en la vida de las personas en situación de discapacidad. Un ejemplo es Nicolás, el que presenta el trastorno de Asperger, quien antes de comenzar a trabajar era una persona muy introvertida, no salía de su casa y si lo hacía era acompañado, no tenía autonomía, etc. Desde que empezó a trabajar, toma el

transporte público para dirigirse a su lugar de trabajo, sale a lugares, maneja dinero, en cierta parte le brindo independencia que, a criterio personal, jamás hubiera tenido si no comenzaba a trabajar.

En términos generales los/as tutores/as de SKC presentan una actitud favorable y positiva hacia las personas en situación de discapacidad. La actitud más significativa tiene relación con la predisposición favorable hacia actuar y aceptar positivamente a las personas con discapacidad. También con el reconocimiento de sus derechos, así como su integración personal. Otra actitud favorable es sobre la concepción de la capacidad de aprendizaje y desempeño de las personas con discapacidad y que no existe un estereotipo interiorizado en los/las tutores/as. Cabe destacar que no existen diferencias estadísticamente significativas en relación al género y edad del tutor y su actitud con la persona con discapacidad.

En cuanto a las capacitaciones ofrecidas a los/as tutores/as se concluye que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre los que las recibieron y los que no. Sin embargo, si se analiza la media aritmética, esta es levemente mayor en aquellos/as tutores/as que recibieron una capacitación previa ( $M=5,2$ ) que a los que no la recibieron ( $M=5,0$ )

Si se abordan las dificultades del proceso, se tiene la capacitación realizada, la cual se considera incompleta, pues, según los/as tutores/as, queda mucho por aprender sobre como tratar, cuidar y la actitud frente a las personas en situación de discapacidad. Además, la capacitación fue realizada solo a un porcentaje de los/as tutores/as. Otra dificultad es que el programa no fue informado a todos los trabajadores de SKC, presentándose pequeñas dificultades con las personas con discapacidad en relación a que no todos/as sabían que ellos trabajarían en la institución.

## 8.1 Propuestas de mejora

### 8.1.1 Primera propuesta de mejora

**Descripción propuesta:** Se sugiere la creación de una lista con los/as posibles candidatos/as a tutores/as, para que estos asistan a la capacitación y concientización. Lo anterior tiene como objetivo brindar una capacitación a la mayor cantidad de trabajadores y además brindar mejores capacitaciones a estos, para que realicen una correcta labor de tutor.

**Costo:** Los costos dependerán de la capacitación. Estos cursos mencionados son ofrecidos por OTEC<sup>9</sup> reconocidas por SENCE. Cabe mencionar que el costo del curso será desembolsado por la empresa hacia la OTEC, pero una parte puede ser reembolsado a través de la Franquicia Tributaria.

La Franquicia Tributaria es un incentivo tributario a las empresas, contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que invierten en capacitación de sus recursos humanos y que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM<sup>10</sup>. Esta franquicia consiste en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta a pagar anualmente, hasta la concurrencia del 1% de la planilla anual de remuneraciones del conjunto de trabajadores contratados, por concepto de los gastos en los que haya incurrido por la realización de acciones de capacitación informadas al SENCE y visadas por este servicio con anterioridad a su comienzo y posteriormente a su término.

<sup>9</sup> Organismos Técnicos de Capacitación que ejecutan capacitaciones imputadas a la franquicia tributaria.

<sup>10</sup> UTM mes de Junio 2020 es de \$50.372

Existe un proceso denominado “comunicación”, donde la empresa proporciona información al SENCE un día antes hábil del inicio de la capacitación mediante un formulario. Además, existe un proceso denominado “liquidación”, que es donde la empresa registra la información correspondiente del término del curso. Para tener derecho a la Franquicia Tributaria es necesario efectuar los procedimientos de comunicación y liquidación antes señalados.

Si la planilla anual de remuneraciones imponibles es mayor a 35 UTM e inferior a 45 UTM, la empresa podrá deducir hasta 7 UTM en el ejercicio anual; si la planilla de remuneraciones imponibles es igual o superior a 45 UTM y hasta 900 UTM, podrá deducir hasta 9 UTM en el ejercicio anual; si la planilla de remuneraciones imponibles es superior a 900 UTM, la empresa podrá deducir el equivalente al 1% de la planilla anual de remuneraciones.

El monto a imputar por un curso a través de la franquicia tributaria dependerá de cada participante, es decir:

- Se franquiciará el 100% del valor hora SENCE por participante cuando la remuneración bruta, percibida por el trabajador, sea de hasta 25 UTM.
- Se franquiciará el 50% del valor hora SENCE por participante cuando la remuneración bruta, percibida por el trabajador, exceda las 25 UTM y no sobrepase las 50 UTM.
- Se franquiciará el 15% del valor hora SENCE por participante cuando la remuneración bruta, percibida por el trabajador, sea mayor a las 50 UTM.

| Nombre Curso                                                                                                                         | OTEC que dicta el curso                                   | Código SENCE | Horas del curso | Valor efectivo por persona | Valor hora imputable |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------|-----------------|----------------------------|----------------------|
| Aplicación de políticas de diversidad e inclusión de personas en situación de discapacidad.                                          | Irv Capacita SPA                                          | 1237968888   | 16 horas        | \$80.000                   | \$5.000              |
| Estrategias del modelo de empleo con apoyo para la inclusión laboral.                                                                | Capacitación y colocación laboral Agroindustrial          | 1237956298   | 80 horas        | \$400.000                  | \$5.000              |
| Herramientas de inclusión laboral                                                                                                    | Carolina Zamorano Capacitación SPA                        | 1237988667   | 100 horas       | \$202.000.                 | \$2.000              |
| Estrategia de desarrollo de inclusión laboral dentro de la empresa                                                                   | Capacitaciones Marta Cabrera Zamorano E.I.R.L             | 1237981962   | 8 horas         | \$140.000                  | \$5.000              |
| Implementación de programas de formación, intermediación e inclusión laboral para personas en situación de discapacidad intelectual. | Coanil Capacitación Limitada                              | 1237953304   | 16 horas        | \$80.000                   | \$5.000              |
| Aplicación de inclusión laboral.                                                                                                     | Servicios de capacitación Serious Game Spa                | 1238005229   | 100 horas       | \$200.000                  | \$2.000              |
| Técnicas de inclusión laboral.                                                                                                       | Fundación para la capacitación, promoción y productividad | 1237976344   | 16 horas        | \$112.000                  | \$5.000              |

**Ilustración 52:** Cursos de capacitación brindados por SENCE (Fuente: elaboración

*propia)*

**Beneficios:** Los beneficios en términos de costos, es qué si la empresa obtiene utilidades al final de su ejercicio anual, deduce de impuestos lo invertido en capacitación y, de registrar pérdidas, el Estado le devuelve lo que haya invertido, por lo que en ningún caso son un gasto para la empresa.

Otro beneficio es que la empresa y sus trabajadores estarán preparados de mejor manera para recibir a la persona en situación de discapacidad. Además, contarán con cursos de capacitación para mejorar su experiencia laboral.

### 8.1.2 Segunda propuesta de mejora

**Descripción propuesta:** Se sugiere la contratación de un especialista que guíe, siga y evalúe el proceso de inclusión laboral y a las personas en situación de discapacidad en términos del empleo con apoyo, pues hasta el día de hoy no cuentan con tal personal y en las entrevistas con los/as tutores/as surgió la necesidad de tal contratación.

**Costos:** Existen varias fundaciones que brindan apoyo en el proceso de inclusión laboral, un ejemplo es la fundación Avanzar juntos, la cual es una institución sin fines de lucro, que tiene como objetivo impulsar y desarrollar iniciativas para el acceso en igualdad de condiciones de las personas en situación de discapacidad intelectual en el ámbito laboral.

Esta institución cuenta con un programa de empleo con apoyo, donde el trabajador, su familia y la empresa reciben todos los apoyos necesarios para que la inserción sea exitosa. Los apoyos son variados y dependen de las características personales de cada trabajador, siendo un profesional de la fundación quien centraliza toda esa labor.

Cabe mencionar que esta fundación, al ser sin fines de lucro, recibe ayuda mediante donaciones de dinero en forma mensual.

**Beneficios:** Los beneficios es que se brindarán los apoyos necesarios para que las personas en situación de discapacidad puedan integrarse de manera plena y real en la empresa. Se fomentará la autonomía y valoración, se potenciará el desarrollo personal, social y laboral y se favorecerá la participación social activa de las personas en situación de discapacidad. (Fundación avanzar, 2020)

### 8.1.3 Tercera propuesta de mejora

**Descripción propuesta:** Debido a la poca difusión y conocimiento del programa de inclusión laboral de la empresa, es que se sugiere la creación de presentaciones corporativas, correos, afiches, entre otros para así difundir a toda la empresa y trabajadores este programa.

Las presentaciones deben estar orientadas a la explicación del programa, quiénes serán las nuevas contrataciones, quiénes serán sus tutores, en qué área trabajarán y en lo posible con algún instructivo de cómo tratar a personas en situación de discapacidad intelectual.

**Costos:** No se tendría un costo adicional para la empresa, pues se puede solicitar a los encargados de Marketing y/o Recursos Humanos que preparen una presentación corporativa, afiches, entre otros.

**Beneficios:** El principal beneficio es que toda la empresa tendrá conocimiento del programa, no existirán mal entendidos con estas nuevas contrataciones (como surgió hace un tiempo, donde como no se tenía conocimiento del programa una empleada tuvo una situación con la nueva contratación)

### 8.1.4 Cuarta propuesta de mejora

**Descripción propuesta:** Se sugiere la creación de indicadores (KPI) para medir la contribución del proceso de inclusión laboral a la empresa, como una forma de materializar y visualizar de mejor manera los beneficios de la inclusión. Además de lograr una implementación adecuada del programa. Los indicadores se especifican en el anexo 3.

**Costos:** La creación de los KPI no significaría un costo adicional para la empresa.

**Beneficios:** Los KPI ayudarán a brindar información de los procesos, a entender si se están cumpliendo los objetivos de la inclusión laboral y valorar el rendimiento.

## **8.2 Limitaciones**

Es relevante señalar ciertas limitaciones del estudio llevado a cabo. Los resultados aluden solo a los tutores de una empresa chilena, por lo que no pueden ser generalizados a otros grupos de empresas. También la poca actualización de los datos de discapacidad en Chile y en Latinoamérica y los datos auto-informados, ya que estos no pueden ser verificados independientemente y se confía en que las personas encuestadas respondieron con honestidad.

Finalmente, es preciso entender que la inclusión laboral más allá de un contrato o una ley, es un compromiso que asumen tanto las empresas como los trabajadores de esta, para así disminuir y eliminar las barreras sociales, culturales y económicas existentes y así reconocer a las personas con discapacidad como personas productivas que aportan al desarrollo y crecimiento del país.

## REFERENCIAS

- Aguilar, P. M., Trapero, F. A., & Parra, J. V. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Revista de ciencias sociales*, 174-189.
- BlackRock. (Enero de 2019). *BlackRock*. Obtenido de <https://www.blackrock.com/co/2019-larry-fink-carta-anual>
- C. C. (2018). Problemas emocionales y de comportamiento en niños con discapacidad intelectual. *Revista Diversitas- Perspectivas en psicología*, 352-362.
- Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. (2018). *Díptico sobre inclusión laboral de personas con discapacidad*. Santiago.
- Disiswork. (6 de Noviembre de 2017). *Plataforma Digital de Empleo para Personas con Discapacidad*. Obtenido de Disiswork: <https://disiswork.com/blog/tipos-de-discapacidad/>
- García, J. (27 de Diciembre de 2017). *Incluyeme*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/diferentes-tipos-discapacidad-intelectual/>
- Gonzalez, S., J. T., P. S., C. L., S. B., R. F., . . . P. D. (2012). Calidad de vida en pacientes con discapacidad motora según factores sociodemográficos y salud mental. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 23-34.
- Gonzalez, V. A., Martinez, B. A., Alonso, M. V., Avi, M. R., & Rio, C. J. (2016). Evaluación de actitudes de los profesionales hacia las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 7-41.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (s.f.). *INEGI*. Obtenido de INEGI:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)

López, B. G. (19 de Marzo de 2019). *CogniFit*. Obtenido de Blog cognifit: <https://blog.cognifit.com/es/discapacidad-intelectual/>

Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago.

Ministerio de desarrollo Social. (Abril de 2018). Obtenido de SENADIS: [https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley\\_de\\_inclusion\\_laboral](https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral)

Monckeberg, N. (20 de Febrero de 2019). *T13*. Obtenido de <https://www.t13.cl/noticia/nacional/ley-inclusion-laboral-casi-ano-83-empresas-han-cumplido-normativa>

M. P., R. M., J. F., & M. V. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 100-115.

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Santiago: Innovacom.

OMS. (2011). Obtenido de <https://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Randstad. (2018). *Randstad*. Obtenido de <https://www.randstad.cl/sobre-nosotros/inclusion-laboral/beneficios-inclusion.pdf>

Rodriguez, D. (19 de Julio de 2016). *Prezi*. Obtenido de <https://prezi.com/-c5hunmutos4/tipos-de-inclusion/>



Ruiz, A. G., & Moreno, A. F. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Revista Ciencia y Salud*, 235-246.

Sección de Participación- Género e Inclusión. . (2017). *Uso de lenguaje inclusivo*. Santiago.

SENADIS. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad* . Santiago.

Traver, M. B., Fernandez, M. M., & Fustes, M. L. (2012). *Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual*.

Traver, M. B., Fernandez, M. M., & Fustes, M. L. (2012). *Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación*. Olivenza: FUTUEX.

Traver, M. B., Fustes, M. L., & Fernandez, M. M. (2017). ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en empleo con apoyo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 51-71.

Universidad San Sebastián. (8 de Junio de 2017). *Instituti de Políticas Públicas en Salud*.  
Obtenido de IPSUSS: <http://www.ipsuss.cl/ipsuss/analisis-y-estudios/60-de-personas-con-discapacidad-acusa-sentirse-vulnerada-y-discriminada/2017-06-08/154316.html>

Verdugo, F. A. (s.f.).

Verdugo, F. A. (2017). *Ley de inclusión laboral: Un llamado a reinventarnos como sociedad aceptando la diversidad*. Santiago.



## BIBLIOGRAFÍA EXTRA

<https://www.t13.cl/noticia/nacional/ley-inclusion-laboral-casi-ano-83-empresas-han-cumplido-normativa>

<http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/noticias/preocupantes-cifras-en-materia-de-trabajo-y-discapacidad-revela-estudio-del-observatorio-laboral-ara>

<http://www.ipsuss.cl/ipsuss/analisis-y-estudios/60-de-personas-con-discapacidad-acusa-sentirse-vulnerada-y-discriminada/2017-06-08/154316.html>

<https://www.incluyeme.com/diferentes-tipos-discapacidad-intelectual/>

<https://blog.cognifit.com/es/discapacidad-intelectual/>

<https://www.senadis.gob.cl/pag/306/1570/publicaciones>

<https://m.elmostrador.cl/mercados/2018/01/19/advertencia-a-empresarios-chilenos-blackrock-exigira-que-ejecutivos-de-las-empresas-en-que-invierte-muestren-como-contribuyen-a-la-sociedad/>

<https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

<https://economipedia.com/definiciones/diferencia-tasa-actividad-tasa-ocupacion-empleo.html>

[https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0701b.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0701b.pdf)

<http://networkianos.com/anova-de-un-factor-que-es-como-analizar/>

<http://psico.fcep.urv.es/spss/inferencia/2medias.html#t2i>  
[http://stel.ub.edu/sites/default/files/agenda/documents/14anova1\\_spss\\_0.pdf](http://stel.ub.edu/sites/default/files/agenda/documents/14anova1_spss_0.pdf)

<http://laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>

[https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0801B.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf)

<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCurso/DetalleCurso?curso=1237981962&origen=False&nomCurso=Estrategias%20De>



<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/DetalleCurso?curso=1237968888>

<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/DetalleCurso?curso=1237956298>

<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/DetalleCurso?curso=1237988667>

<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/DetalleCurso?curso=1237953304>

<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/DetalleCurso?curso=1238005229>

<https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/DetalleCurso?curso=1237976344>

<https://sence.gob.cl/empresas/franquicia-tributaria>

<https://www.fundacionavanzar.cl/programas/empleo-apoyo.html>

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60462.html>



## ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO APLICADO A TUTORES SKC MAQUINARIAS

Mi nombre es Marjorie Tapia Rossel, estudiante de quinto año de Ingeniería Comercial de la Universidad Técnica Federico Santa María. Estoy en mi proceso de titulación, es por eso que estoy realizando mi memoria la que tiene como tema principal la inclusión laboral en las empresas chilenas.

Específicamente estoy investigando el programa de inclusión que tiene la empresa SKC, así que me sería de mucha ayuda que, como tutor, respondas el siguiente cuestionario el que es totalmente confidencial y la información recolectada solo será utilizada para fines de investigación.

### INSTRUCCIONES

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el termino de ***Personas con Discapacidad*** para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía.

Las discapacidades más comunes son: las deficiencias físicas, las deficiencias auditivas, las deficiencias visuales, las deficiencias intelectuales, y la mezcla en la misma persona de alguna de esas deficiencias.

**Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases** que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

- a) No existen respuestas buenas o malas; cada opinión indica simplemente una forma diferente de pensar.



- b) Procure contestar a todas las frases, incluso aquellas que no se ajusten a sus circunstancias concretas.
- c) En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.
- d) Lea con atención cada frase, pero no se detenga demasiado en señalar su respuesta.
- e) Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial.
- f) Marque con una equis (x) su respuesta.

Los significados de las opciones son los siguientes:

- ***Estoy totalmente de acuerdo (TA)***
- ***Estoy de acuerdo (A)***
- ***Estoy parcialmente de acuerdo (PA)***
- ***Estoy parcialmente en desacuerdo (PD)***
- ***Estoy en desacuerdo (D)***
- ***Estoy totalmente en desacuerdo (TD)***

### **DATOS PERSONALES**

Edad:

Género:

Puesto en SKC:

**1. ¿Trabajarías con personas con discapacidad?**

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**2. ¿Estudiarías con personas con discapacidad?**

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**3. ¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?**

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_



*En caso afirmativo de respuesta 3:*

**3.1 Razón de contacto (puede señalar más de una)**

Familiar \_\_\_\_\_

Laboral \_\_\_\_\_

Asistencial \_\_\_\_\_

Ocio/amistad \_\_\_\_\_

Otras razones \_\_\_\_\_

**3.2 Frecuencia de contacto**

Todos los días \_\_\_\_\_

Varias veces por semana \_\_\_\_\_

Varias veces al mes \_\_\_\_\_

Menos de una vez al mes \_\_\_\_\_

**3.3 Tipo de discapacidad de la persona con la que tiene contacto**

Física \_\_\_\_\_

Auditiva \_\_\_\_\_

Visual \_\_\_\_\_

Intelectual \_\_\_\_\_

Múltiple \_\_\_\_\_

**3.4 Calidad de contacto**

Muy positivo \_\_\_\_\_

Positivo \_\_\_\_\_

Neutral \_\_\_\_\_

Negativo \_\_\_\_\_



**4. En general, ¿Cómo se siente en presencia de una persona con discapacidad?**

Muy cómodo/a \_\_\_\_\_

Bastante cómoda/a \_\_\_\_\_

Indiferente \_\_\_\_\_

Bastante incómodo/a \_\_\_\_\_

Muy incómodo/a \_\_\_\_\_

**5. ¿En qué medida se siente informado/a sobre las diferentes discapacidades?**

**5.1 Discapacidad física**

Muy informado/a \_\_\_\_\_

Bien informado/a \_\_\_\_\_

Poco informado/a \_\_\_\_\_

Nada informado/a \_\_\_\_\_

**5.2 Discapacidad intelectual**

Muy informado/a \_\_\_\_\_

Bien informado/a \_\_\_\_\_

Poco informado/a \_\_\_\_\_

Nada informado/a \_\_\_\_\_

**5.3 Discapacidad auditiva**

Muy informado/a \_\_\_\_\_

Bien informado/a \_\_\_\_\_

Poco informado/a \_\_\_\_\_

Nada informado/a \_\_\_\_\_

**5.4 Discapacidad visual**

Muy informado/a \_\_\_\_\_

Bien informado/a \_\_\_\_\_

Poco informado/a \_\_\_\_\_

Nada informado/a \_\_\_\_\_



### **5.5 Discapacidad múltiple**

Muy informado/a \_\_\_\_\_

Bien informado/a \_\_\_\_\_

Poco informado/a \_\_\_\_\_

Nada informado/a \_\_\_\_\_

### **6. ¿Qué ventajas crees que tiene la inclusión de personas con discapacidad?**

**(puedes marcar más de una opción)**

Alta productividad \_\_\_\_\_

Disciplina laboral \_\_\_\_\_

Trabajo en equipo \_\_\_\_\_

Buen clima laboral \_\_\_\_\_

Compromiso con la empresa \_\_\_\_\_

Mejora la reputación de la empresa \_\_\_\_\_

Ninguna \_\_\_\_\_

**A continuación le planteamos una serie de afirmaciones. Le pedimos su grado de acuerdo para cada una de ellas.**

Recordar que los significados de las opciones son los siguientes:

- ***Estoy totalmente de acuerdo (TA)***
- ***Estoy de acuerdo (A)***
- ***Estoy parcialmente de acuerdo (PA)***
- ***Estoy parcialmente en desacuerdo (PD)***
- ***Estoy en desacuerdo (D)***
- ***Estoy totalmente en desacuerdo (TD)***

|                                                                                                                |    |   |    |    |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|---|----|
| 1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.                 | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.                    | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 3. Permitiría que mi hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.      | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.                  | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.                    | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.                  | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.                                  | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.                                              | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona. | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.                                | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 11. No me importa trabajar junto a personas con discapacidad.                                                  | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 12. Las personas con discapacidad también pueden divertirse con las demás personas.                            | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.         | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 14. Las personas con discapacidad también pueden casarse si lo desean.                                         | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 15. Las personas con discapacidad deberían ser encerradas en instituciones especiales.                         | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.                                     | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.                                              | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.                                                 | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.                       | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.                                                  | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.  | TA | A | PA | PD | D | TD |

|                                                                                                                     |    |   |    |    |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|---|----|
| 22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.                  | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.                             | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 24. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.                                                    | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.                                                               | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 26. En situaciones sociales preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.                                | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.                   | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.             | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.                                            | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar a cabo una vida social normal.                              | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.                        | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.                                 | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 33. La mayor parte de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.                   | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema. | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.                                           | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.                        | TA | A | PA | PD | D | TD |
| 37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.                                 | TA | A | PA | PD | D | TD |

**¿Qué opinas del programa de inclusión de la empresa SKC?**

**¿Qué opinas de trabajar con personas con discapacidad intelectual?**

**¿Qué opinas de la capacitación que se realizan a los tutores?**

**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

## ANEXO 2: CORRELACIÓN ENTRE FACTORES DE LA ESCALA Y CALIDAD DEL CONTACTO (CALCONT)

*Correlación entre factor valoración de limitaciones y capacidades con la calidad de contacto.*

**Correlaciones**

|         |                        | Calcont | FactorI |
|---------|------------------------|---------|---------|
| Calcont | Correlación de Pearson | 1       | -,437   |
|         | Sig. (bilateral)       |         | ,327    |
|         | N                      | 7       | 7       |
| FactorI | Correlación de Pearson | -,437   | 1       |
|         | Sig. (bilateral)       | ,327    |         |
|         | N                      | 7       | 7       |

Como la significancia es mayor a 0,05 (Sig. Bilateral =0,327) la correlación no es significativa entre ambas variables.

*Correlación entre factor reonomiento/negación de derechos con la calidad de contacto.*

**Correlaciones**

|          |                        | Calcont | FactorII |
|----------|------------------------|---------|----------|
| Calcont  | Correlación de Pearson | 1       | ,058     |
|          | Sig. (bilateral)       |         | ,902     |
|          | N                      | 7       | 7        |
| FactorII | Correlación de Pearson | ,058    | 1        |
|          | Sig. (bilateral)       | ,902    |          |
|          | N                      | 7       | 7        |

Como la significancia es mayor a 0,05 (Sig. Bilateral =0,902) la correlación no es significativa entre ambas variables.

***Correlación entre factor implicación personal con la calidad de contacto.***

**Correlaciones**

|           |                        | Calcont | FactorIII |
|-----------|------------------------|---------|-----------|
| Calcont   | Correlación de Pearson | 1       | -,039     |
|           | Sig. (bilateral)       |         | ,934      |
|           | N                      | 7       | 7         |
| FactorIII | Correlación de Pearson | -,039   | 1         |
|           | Sig. (bilateral)       | ,934    |           |
|           | N                      | 7       | 7         |

Como la significancia es mayor a 0,05 (Sig. Bilateral =0,934) la correlación no es significativa entre ambas variables.

***Correlación entre factor calificación genérica con la calidad de contacto.***

**Correlaciones**

|          |                        | Calcont | FactorIV |
|----------|------------------------|---------|----------|
| Calcont  | Correlación de Pearson | 1       | -,300    |
|          | Sig. (bilateral)       |         | ,514     |
|          | N                      | 7       | 7        |
| FactorIV | Correlación de Pearson | -,300   | 1        |
|          | Sig. (bilateral)       | ,514    |          |
|          | N                      | 7       | 7        |

Como la significancia es mayor a 0,05 (Sig. Bilateral =0,514) la correlación no es significativa entre ambas variables.

***Correlación entre factor asunción de roles con la calidad de contacto.***

**Correlaciones**

|         |                        | Calcont | FactorV |
|---------|------------------------|---------|---------|
| Calcont | Correlación de Pearson | 1       | -,174   |
|         | Sig. (bilateral)       |         | ,708    |
|         | N                      | 7       | 7       |
| FactorV | Correlación de Pearson | -,174   | 1       |
|         | Sig. (bilateral)       | ,708    |         |
|         | N                      | 7       | 7       |

Como la significancia es mayor a 0,05 (Sig. Bilateral =0,708) la correlación no es significativa entre ambas variables.

## ANEXO 3: INDICADORES

### INDICADOR 1.

**Denominación:** Cantidad de órdenes terminadas al día.

**Descripción:** Este indicador se usará para conocer si la persona en situación de discapacidad ha sido eficiente respecto a las órdenes que tiene día a día en el área de bodega. Se compararán las órdenes de cada día.

**Justificación:** Se busca conocer el progreso del trabajador incluido desde que empezó a trabajar hasta final de año.

**Fórmula:**

$$(1) \frac{\text{Número de órdenes terminadas}}{\text{Número de órdenes solicitadas}} * 100$$

$$(2) \frac{\text{Número de órdenes entregadas en el plazo}}{\text{Número de órdenes solicitadas}} * 100$$

**Ejemplo:** Se tiene al trabajador x, que el día 1 de trabajo tenía 10 órdenes solicitadas, su tutor informó que terminó 3 órdenes y las 3 fueron entregadas en el plazo.

A lo largo de los días, al día 25 de trabajo tenía 15 órdenes solicitadas, su tutor informó que terminó 14 órdenes, de las cuales 13 fueron entregadas en el plazo.

Entonces para calcular el KPI se tiene que:

Día 1:

$$(1) \frac{3}{10} * 100 = 30\%$$

$$(2) \frac{3}{10} * 100 = 30\%$$

Día 25:

$$\frac{14}{15} * 100 = 93,3\%$$

$$\frac{13}{15} * 100 = 86,6\%$$

Como se observa, el trabajador mejoró su eficiencia en la cantidad de órdenes entregadas y aquellas que están en el plazo.

## INDICADOR 2.

**Denominación:** Cuota de reclutamiento

**Descripción:** Este indicador hace referencia a la cantidad de personas en situación de discapacidad contratadas una vez finalizado el programa de inclusión. Ayudará a conocer el grado de inclusión de la empresa, para así ir comparando año a año e ir viendo si se cumple la cuota del 1% de los trabajadores de la empresa.

**Justificación:** Básicamente se utilizará este indicador para conocer si la empresa cumple con la cuota exigida por la Ley N° 21.015 (1% de los trabajadores totales de la empresa)

**Fórmula:** 
$$\frac{\text{Número de personas en situación de discapacidad}}{\text{Total de trabajadores}} * 100 \geq 1\%$$

**Ejemplo:** Al segundo semestre de 2019 la empresa contaba con 10 personas en situación de discapacidad y tenía un total de 950 trabajadores. Al primer semestre de 2020, la empresa cuenta con 11 personas en situación de discapacidad y un total de 970 trabajadores.

Segundo semestre 2019

$$\frac{10}{950} * 100 = 1,05\%$$

Primer semestre 2020

$$\frac{11}{970} * 100 = 1,13\%$$

Como se puede observar, la empresa en ambos semestres cumple la cuota mínima de contratación de personas en situación de discapacidad y en el 2020-1 el porcentaje es mayor que el del 2019-2.

### INDICADOR 3.

**Denominación:** Cantidad de personas capacitadas al año.

**Descripción:** Este indicador se usará para ir analizando las capacitaciones que se harían a los/as posibles tutores/as e ir comparando los porcentajes. Además, se complementará con otro indicador para ir viendo la cantidad de capacitaciones realizadas en el año y las opiniones de estas capacitaciones.

**Justificación:** El proceso de inclusión laboral debe complementarse con capacitaciones tanto a los tutores como a las personas encargadas de reclutar a estos nuevos/as trabajadores/as.

**Fórmula:** 
$$\frac{\text{Número de personas capacitadas}}{\text{Total de trabajadores}} * 100$$

**Ejemplo:** En la empresa SKC al segundo semestre de 2019 se capacitaron 5 tutores y el total de trabajadores era 950 personas. Al primer semestre de 2020 se capacitaron 7 tutores y el total de trabajadores es de 970 personas. En ambos semestres se realizó solo 1 capacitación.

Segundo semestre 2019

$$\frac{5}{950} * 100 = 0,5\%$$

Primer semestre 2020

$$\frac{7}{970} * 100 = 0,7\%$$

Como se puede observar el porcentaje de personas capacitadas aumentó, casi lo mínimo. Las capacitaciones al año se mantuvieron igual, por lo que se concluye que es necesario implementar más capacitaciones en la empresa y no solamente a los tutores, sino que también a otras áreas y mandos, como lo son Recursos Humanos.

## INDICADOR 4

**Denominación:** Satisfacción usuaria de los distintos actores del proceso.

**Descripción:** Este indicador se usará para conocer el nivel de satisfacción de los participantes del proceso de inclusión laboral, ya sea las personas en situación de discapacidad, los/as tutores/as, encargados de RR.HH, entre otros. Se busca conocer qué piensan, que les sucede a los equipos de trabajo, etc.

**Justificación:** El proceso inclusivo debe contar con KPI de satisfacción, pues se debe asegurar una implementación adecuada. Al conocer el nivel de satisfacción se puede realizar un análisis de las deficiencias, de las posibles mejoras, cómo actuar, etc.

**Fórmula:** No existe una fórmula específica, pues se debe aplicar encuestas de satisfacción del usuario.

**Ejemplos:** Un ejemplo de encuesta de satisfacción para la persona en situación de discapacidad y del tutor respectivamente podría ser:

Del 0 al 5, donde 1 es muy mala, 2 mala, 3 es regular, 4 es buena y 5 es muy buena respuesta:

|                                                                       |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. El trato personal del tutor o tutora a lo largo de la práctica.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. La información proporcionada de la labor a realizar en la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Comodidad en el espacio de trabajo.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                                                                  |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. La calidad de las capacitaciones recibidas.                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. La información proporcionada de la labor que realizará la persona en situación de discapacidad en la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Productividad de la persona en situación de discapacidad.                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4..Difusión del programa de inclusión laboral.                                                                   |   |   |   |   |   |