



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



MAGISTER EN GESTIÓN DE EMPRESAS

**“PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE INACAP CHILLÁN, SOBRE  
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL  
Y DEL DESARROLLO “**

**Programa Ejecutivo**

**Autor** : Jimena del Pilar Cerda Martínez.

**Profesor Guía** : Dr. Alex Medina Giacomozzi

**Chillán, 03 de septiembre de 2018.**

### **Resumen.**

En junio de 2017 se promulgó la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en Chile, lo que implica un efecto significativo tanto en las propias personas con discapacidad como en el resto de los trabajadores. Si bien hay diversos tipos de discapacidad, este estudio se centró en la discapacidad intelectual y del desarrollo, por lo que se describe y analiza la percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, en las distintas áreas laborales de la mencionada Institución. Para el análisis de percepción se aplicó una encuesta a una muestra de trabajadores de la entidad, para así conocer la relación entre nivel de aceptabilidad de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en el espacio laboral y la caracterización de los encuestados, mediante estadística descriptiva. Los resultados indican que existe una percepción positiva hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en Inacap Chillán, arrojando un nivel de aceptabilidad medio de acuerdo con los parámetros establecidos.

**Palabras Clave:** Discapacidad intelectual y del desarrollo, Inclusión laboral, Ley de inclusión laboral

### **Abstract.**

In June 2017, Law 21.015 was promulgated, which encourages the inclusion of people with disabilities in the labor world in Chile, which implies a significant effect both for the persons with disabilities themselves and for the rest of the workers. Although there are different types of disabilities, this study focused on intellectual and developmental disability, which is why the perception of Inacap Chillán workers about the inclusion of people with intellectual and developmental disabilities in the workplace is described and analyzed in the different work areas of the aforementioned Institution. For the analysis of perception, a survey was applied to a sample of workers of the entity in order to know the relationship between the level of acceptability of people with intellectual disability and the development in the work space and the characterization of the respondents, using descriptive statistics. The results indicate that there is a positive perception towards the labor inclusion of people with intellectual disability and development in Inacap Chillán, showing a level of average acceptability according to the established parameters.

**Keywords:** Disability, Intellectual and developmental disability, Labor Inclusion, Law of labor inclusion.

**Índice.**

Acrónimos y abreviaturas.....	5
Introducción.....	6
Planteamiento del problema.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Artículo.....	9
Bibliografía del artículo.....	24

**Acrónimos y Abreviaturas.**

AAMR	:	American Association of Mental Retardation
AADID	:	Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo
CASEN	:	Encuesta de caracterización socioeconómica
CEPAL	:	Comisión Económica para América Latina y El Caribe
CIF	:	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
ENDISC	:	Estudio nacional de discapacidad
OMS	:	Organización Mundial de la Salud
SENADIS:		Servicio Nacional de Discapacidad

## **Introducción.**

La temática del trabajo de grado se basa en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, específicamente, en la percepción que los trabajadores sin discapacidad poseen, sobre la inclusión de este colectivo en su espacio laboral. Este tema se desarrolla e investiga, en el marco de la nueva ley de inclusión 21.015, entrada en vigor este año en Chile, donde indica que, empresas con más de 100 trabajadores, debe reservar un 1% para personas con discapacidad (cualquiera que esta sea, física, motora, intelectual, psíquica o multidéficit) o tenedores de una pensión de invalidez, cualquiera de las dos.

La temática del artículo se basa en el análisis de percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y del desarrollo, comparando esto, con lo que la ley exige. Cabe entonces preguntar: ¿Están dispuestos los trabajadores sin discapacidad a aceptar personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en su espacio laboral a pesar de la obligatoriedad de la ley?

El artículo, intenta demostrar que, la percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, es positiva, arrojando un nivel de aceptabilidad media de acuerdo con los parámetros establecidos. Tras este resultado, se encuentra una comunidad abierta hacia la inclusión de este colectivo, indicando que, sin duda mejoraría la imagen de la institución, la cultura organizacional y el clima laboral, manifestando que sí existen espacios de desarrollo laboral para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Sin embargo, los principales hallazgos indican que, los trabajadores sin discapacidad perciben que esto es una tarea de la institución propiamente tal, que no los involucra directamente a ellos, pues saben que es un tema importante, al que se le debe dar espacio dentro de la institución, pero no se comprometen con un rol activo que facilite la inserción laboral de estas personas.

A modo de conclusión, y con el objetivo que el trabajador se sienta involucrado, es importante que la institución introduzca este tema dentro de sus pilares estratégicos, como un objetivo concreto al cual la empresa debe llegar y definir la inclusión dentro de la comunidad, como parte de la cultura de la empresa y del cual todos son parte activa.

A continuación, se detalla en la tabla 1, la revista elegida a la cual se envió el artículo.

Tabla 1. *Información revista seleccionada*

1.- Nombre de la revista escogida:	Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales.
2.- Tipo de revista:	Revista indexada a SciELO Chile, SCOPUS, LATINDEX, EBSCO, PROQUEST, DIALNET, REDALYC.
3.- Justificación de la elección:	La Revista Universum es una publicación de la Universidad de Talca, de modalidad bianual. Su objetivo es motivar e incentivar los temas relativos a las ciencias sociales y humanidades, tanto en el país como en el extranjero. Recibe artículos, notas e informaciones bibliográficas originales.
4.- Áreas que considera para publicar la revista:	El área considerada para enviar el artículo, es el de las ciencias sociales, ya que el tema de investigación, se relaciona con la percepción del objeto de estudio, que es una opinión subjetiva sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, siendo el objeto de estudio, trabajadores de una institución de educación superior.
5.- Número de páginas que pide en la instrucción para el autor:	Artículo: Deberá tener, en lo posible, una extensión máxima de veinte hojas, tamaño carta, a doble espacio, incluyendo gráficos, figuras, fotos y otros. Todas las colaboraciones deberán ser enviadas en duplicado. El autor podrá remitir sus artículos en CD en programa Word (WINDOWS) o al correo electrónico: universu@utalca.cl. Además, deberá facilitar el nombre de la institución y dependencia en la que prestan sus servicios, grado académico, dirección postal y casilla electrónica. Cada artículo deberá acompañarse de un resumen en castellano e inglés y de palabras claves en ambos idiomas.
6.- Cantidad de referencias exigidas por la revista y formato en el cual deben escribirse:	Formato: APA Cantidad de referencias: No indica.

Fuente: Elaboración propia (2018)

## **Capítulo I: Planteamiento del problema.**

En junio de 2017 se promulgó la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en Chile, a través de una ley de cuotas, donde exige a las empresas de más de 100 trabajadores, un 1% de participación laboral para personas con discapacidad o tenedoras de una pensión de invalidez. Esto debido al alto porcentaje de personas con discapacidad, cualquiera que esta sea, que está en condiciones de trabajar, pero no lo puede hacer, debido al escaso espacio que existe para su inserción laboral.

Existen diversas alternativas para que las empresas puedan cumplir con esta cuota y, por ende, con la ley, sin embargo, es importante conocer la percepción y el nivel de aceptabilidad de los trabajadores sin discapacidad sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente discapacidad intelectual y del desarrollo, en su espacio laboral, ya que, si bien es cierto existe la obligatoriedad de la ley, cabe preguntar, ¿están dispuestos los trabajadores sin discapacidad, aceptar a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en su espacio laboral?

### **1. Objetivos**

#### **1.1. General**

Analizar la percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

#### **1.2. Específicos**

- 1.- Caracterizar los trabajadores de Inacap Chillán tanto socio demográfico como laboralmente.
- 2.- Describir la percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- 3.- Analizar la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, de acuerdo con la categorización de los trabajadores de Inacap Chillán.



## **Capítulo II: Artículo.**

### **“PERCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y DEL DESARROLLO: CASO INACAP CHILLÁN.”**

*Perception on the labor inclusion of person with intellectual disabilities and development: Inacap Chillán case.*

(<sup>1</sup>) Jimena Cerda Martínez

(<sup>2</sup>) Alex Medina Giacomozzi

## **RESUMEN**

En junio de 2017 se promulgó la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en Chile, lo que implica un efecto significativo tanto en las propias personas con discapacidad como en el resto de los trabajadores. Si bien hay diversos tipos de discapacidad, este estudio se centró en la discapacidad intelectual y del desarrollo, por lo que se describe y analiza la percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, en las distintas áreas laborales de la mencionada Institución. Para el análisis de percepción se aplicó una encuesta a una muestra de trabajadores de la entidad, para así conocer la relación entre nivel de aceptabilidad de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en el espacio laboral y la caracterización de los encuestados, mediante estadística descriptiva. Los resultados indican que existe una percepción positiva hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en Inacap Chillán, arrojando un nivel de aceptabilidad medio de acuerdo con los parámetros establecidos.

---

<sup>1</sup> Ingeniera Comercial. Tesista Magíster En Gestión de Empresas. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío Bío. Dirección: Andrés Bello 720, Chillán, Región del Bío Bío, Chile. E-Mail: [jimecerdamartinez@gmail.com](mailto:jimecerdamartinez@gmail.com).

<sup>2</sup> Doctor en Finanzas. Magíster en Administración y Dirección de Empresas. Profesor Asociado Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío Bío. Dirección: Andrés Bello 720, Chillán, Región del Bío Bío, Chile. E-Mail: alex@ubiobio.cl

Palabras claves:

Discapacidad, Discapacidad intelectual y del desarrollo, Inclusión Laboral, Ley de inclusión laboral.

**ABSTRACT**

In June 2017, Law 21.015 was promulgated, which encourages the inclusion of people with disabilities in the labor world in Chile, which implies a significant effect both for the persons with disabilities themselves and for the rest of the workers. Although there are different types of disabilities, this study focused on intellectual and developmental disability, which is why the perception of Inacap Chillán workers about the inclusion of people with intellectual and developmental disabilities in the workplace is described and analyzed in the different work areas of the aforementioned Institution. For the analysis of perception, a survey was applied to a sample of workers of the entity in order to know the relationship between the level of acceptability of people with intellectual disability and the development in the work space and the characterization of the respondents, using descriptive statistics. The results indicate that there is a positive perception towards the labor inclusion of people with intellectual disability and development in Inacap Chillán, showing a level of average acceptability according to the established parameters.

Keywords:

Disability, Intellectual and developmental disability, Labor Inclusion, Law of labor inclusion.

## 1.- INTRODUCCIÓN

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) publicado por la Organización Mundial de la Salud, OMS, se estima que el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, es decir más de 1.000 millones de personas en todo el mundo.

La población más vulnerable es aquella que pertenece a los países de ingresos más bajos (países en desarrollo). Sólo en América Latina existen alrededor de 85 millones de personas con algún tipo de discapacidad, lo que se transforma en un importante desafío tanto para las autoridades como para la comunidad en general.

En Chile, de acuerdo con el II Estudio Nacional de la Discapacidad, ([ENDISC], 2015), existe un total de 2.606.914 de personas mayores de 18 años, con algún grado de discapacidad, ya sea física, intelectual, sensorial, psiquiátrica o multidéficit. Esto corresponde a un 20% de la población.

Por otro lado, la inserción laboral de personas con discapacidad, cualquiera que esta sea, es tanto una materia de Derechos Humanos, como un elemento primordial para el desarrollo y mejora de la calidad de vida de este colectivo, en todos sus aspectos, desde lo individual a lo social, independiente del grado y tipo de discapacidad, constituyendo un eje conductor para las naciones, sus autoridades y la comunidad.

Existe una larga data sobre los derechos de las personas con discapacidad y la inserción laboral, donde se destaca como marco conductor la “Convención de los Derechos de las Personas Con Discapacidad”, emitido por las Naciones Unidas el año 2006 para sus Estados Miembros, la cual menciona en su artículo 27:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad 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 laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (p. 22).

En Chile, dicha convención, fue ratificada el año 2008, “la cual obliga al Estado de Chile a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en

situación de discapacidad y asegurar que gocen de plena igualdad ante la ley” (Estudio de Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado, 2014, p. 2).

En respuesta a esto y junto a otras medidas ya adoptadas previamente en Chile, se promulga en el año 2010, la ley 20.422, cuyo objetivo es “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad” (Ley 20.422, 2010). Además, por mandato de esta ley, se crea el Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS, servicio público, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social, cuya finalidad “es promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad”. (Servicio Nacional de Discapacidad, 2010).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados en el país, las estadísticas indican una baja participación laboral de las personas con discapacidad. De acuerdo con el II ENDISC (2015), mencionado anteriormente, la ocupación laboral de personas con discapacidad leve a moderada es de un 51,7% y de un 21,8% para la severa, entendiendo por discapacidad leve a moderada de 25% a 49% de dificultad para realizar una actividad con ayuda, y por severa de 50% a 74% de dificultad, de acuerdo con el I Estudio Nacional de Discapacidad ([ENDISC] 2004). Esto incluye todos los tipos de discapacidad mencionados al inicio. Se agrega a esto que, el ingreso promedio mensual en la ocupación principal es de \$303.820 para el grado de discapacidad leve a moderada y de \$269.583 para la severa.

En respuesta a esto, es que se promulgó la Ley 21.015 (2017), que establece, entre otros acuerdos, una reserva de cuotas para trabajadores con discapacidad, cualquier que ésta sea, independiente de su grado. En concreto, las instituciones (públicas y privadas) de más de 100 trabajadores deben reservar una cuota de un 1% de su plana, para trabajadores con discapacidad o bien tenedores de una pensión de invalidez, cualquiera de estas dos.

Las empresas deben estar preparadas para cumplir con esta ley, que entró en vigor el 1 de abril del año 2018, y que ofrece plazos y alternativas para cumplirla. Sin embargo, tarde o temprano, las instituciones deberán adoptar estas políticas de inclusión, y pensar en el trabajador con discapacidad como un factor productivo y que aporta a la diversidad de la empresa, sin destacar su discapacidad, sino su capacidad y ganas de insertarse al mundo laboral.

Si bien hay diversos tipos de discapacidad, este estudio se centró en la discapacidad intelectual y del desarrollo, ya que se estima que esta población presenta una mayor dificultad de insertarse al mundo laboral y mayor vulnerabilidad de sus derechos, debido a su condición de discapacidad. De acuerdo con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, ([CASEN], 2011), las personas con discapacidad intelectual (también denominada “mental” en ese estudio) en Chile, es de 10,6%.

El objetivo de esta investigación radica en el interés de comparar lo que la ley de inclusión laboral exige y obliga a las empresas en Chile y, por ende, a sus trabajadores, por un lado, y por otro la percepción que estos últimos tienen sobre la incorporación de persona con discapacidad intelectual y del desarrollo, a través de la medición del nivel de aceptabilidad. En definitiva, cabe preguntar: ¿Están dispuestos los trabajadores de diversas empresas e instituciones a aceptar en sus respectivas áreas laborales trabajadores con discapacidad intelectual y del desarrollo, a pesar de la obligatoriedad que impone la ley?

## **2. – MARCO CONCEPTUAL.**

El desarrollo conceptual de la discapacidad es un tema de investigación muy amplio y diverso, tanto en los estudios al respecto como en las instituciones involucradas, complejidad de las definiciones y años de historia y evolución, por esta razón se hace necesario contextualizar dicho tema.

### **2.1. - Discapacidad y persona con discapacidad. -**

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud ([CIF], 2001), aceptada como una de las clasificaciones sociales de las Naciones Unidas que incorpora Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, este concepto “es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”. (p. 206)

La Convención Sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2006), define:

“Persona en Situación de Discapacidad a todo/a aquél/aquella 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”. (p. 31)

Además, afirma:

“La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social”. (p. 32)

## **2.2. -Discapacidad Intelectual y del Desarrollo. –**

Este concepto constituye parte de las delimitaciones del estudio. Se mencionaron previamente los tipos de discapacidad más nombrados en la literatura. Sin embargo, el foco de esta investigación es la discapacidad intelectual y del desarrollo, ya que este colectivo constituye un desafío, tanto para las empresas e instituciones, como sus trabajadores, de ser incluidos en el espacio laboral.

Según Shallock, Luckasson y Shogren (2007): “El constructo de la discapacidad intelectual se engloba dentro del constructo general de discapacidad. Discapacidad intelectual ha surgido para enfatizar una perspectiva ecológica que se centra en la interacción persona-ambiente y reconoce que la aplicación sistemática de apoyos individualizados puede mejorar el funcionamiento humano.” (p. 7)

De acuerdo con la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo ([AADID], 2002): “La discapacidad intelectual, es una discapacidad caracterizada por limitaciones tanto intelectuales (razonamiento, aprendizaje, resolución de problemas) como de comportamiento adaptativo, que implica desde las habilidades sociales del día a día hasta las habilidades prácticas. La discapacidad intelectual se origina antes de los 18 años”.

La AADID, además confirma que “El concepto discapacidad intelectual, cubre la misma población de individuos que fueron diagnosticados previamente con retardo mental tanto en número, tipo, nivel, duración y discapacidad como la necesidad de servicios y soportes especializados” y que

“Las discapacidades del desarrollo es un término paragua, que incluye discapacidad intelectual, y otras discapacidades que son notorias durante la niñez”.

Por último, asevera que “Las discapacidades del desarrollo, son discapacidades crónicas severas, que pueden ser intelectuales, físicas o ambas. Estas discapacidades aparecen antes de los 22 años y normalmente son para toda la vida”

En la siguiente tabla, en un intento de facilitar al lector la búsqueda y comprensión de la información, es que se muestran síndromes asociados a la discapacidad intelectual y a la discapacidad del desarrollo, aclarando que la discapacidad intelectual es medida por el nivel del coeficiente intelectual (C.I), no así la del desarrollo.

Tabla 1. *Síndromes asociados a la discapacidad intelectual y del desarrollo.*

Tipo de discapacidad	Grado de discapacidad según C.I.
<b>Discapacidad Intelectual</b>	
<b>1.- Síndrome de Down:</b> Lentitud para procesar, codificar, interpretar y elaborar la información.	Discapacidad intelectual entre leve y moderada.
<b>2.- Síndrome de X-Fragil:</b> Presentan alteraciones del lenguaje; hiperactividad y déficit de atención, timidez extrema.	Discapacidad intelectual leve o moderada,
<b>3.- Síndrome de Williams:</b> Suelen tener un rico vocabulario, buenas habilidades para la interacción social, así como para la música y una buena memoria.	Discapacidad intelectual, generalmente entre leve y moderada y dificultades psicomotoras.
<b>4.- Síndrome de Angelman:</b> Graves afectaciones en el habla y el lenguaje, retraso en el desarrollo psicomotor.	La discapacidad intelectual en este síndrome suele ser severa o profunda.
<b>5.- Síndrome de Prader-Willi:</b> Suelen presentar trastornos del habla y limitaciones cognitivas en el procesamiento de la información y en la memoria a corto plazo.	La presencia de discapacidad intelectual no es clave para diagnosticar este síndrome ya que un 32% de las personas con este síndrome poseen un CI normal o límite.
<b>6.- Síndrome 5p:</b> Aparece un retraso importante en el desarrollo motor.	Suelen presentar discapacidad intelectual grave y una capacidad atencional muy limitada.
<b>Discapacidad del Desarrollo</b>	
<b>1.- Autismo:</b> Escasa comunicación verbal, poco sociable y solitaria o no mostrar interés en identificar objetos o llamar la atención.	
<b>2.- Síndrome de Rett:</b> Sufren un proceso degenerativo y progresivo del sistema nervioso que se manifiesta en alteraciones en la comunicación, la cognición y la motricidad.	
<b>3.- Síndrome de Asperger:</b> El déficit se encuentra en el campo de las habilidades sociales y el comportamiento, siendo lo suficientemente importante como para comprometer seriamente su desarrollo e	

---

integración social y laboral.

**4.- Trastorno desintegrado infantil o Síndrome de Heller:** Coincide con los otros tipos de autismo en afectar a las mismas áreas (lenguaje, función social y motricidad), pero se diferencia en su carácter regresivo y repentino.

**5.- Trastorno generalizado del desarrollo no especificado:** Casos donde los síntomas son heterogéneos para ser incluidos en alguno de los otros tipos. Se presentan trastornos de reciprocidad social, problemas de comunicación y la existencia de intereses y actividades peculiares, restringidas y estereotipadas.

---

Fuente: Elaboración propia (2018).

### 2.3. -Inclusión laboral. –

Para las personas con discapacidad, la inserción laboral, contribuye a una mejora significativa en los índices de calidad vida, incluyendo también los de la familia y comunidad cercana, ya que la independencia que se logra alcanzar no es solo una meta, sino un derecho humano indiscutible.

De acuerdo con la Comisión Económica para Latino América y El Caribe ([CEPAL], 2001) “el **concepto gemelo de inclusión y exclusión laboral** se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”

En Chile, el Servicio Nacional de Discapacidad, en su II Estudio Nacional de Discapacidad (2015), menciona que: “La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad ha sido un compromiso adoptado desde el Estado, donde los principales pilares de inclusión 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”. (p. 93)

De acuerdo con Vidal, Cornejo y Arroyo (2013) en lo que respecta a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: “La inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual. Disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad intelectual, pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual” (p. 94)

Sin duda, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, constituye un esfuerzo de la sociedad, con el Estado como ente promotor y regulador, en el caso de Chile, a



través de una ley de cuotas que las empresas, tanto públicas como privadas, deben aceptar e incorporar. Tarea nada fácil cuando se trata del recurso humano, culturas organizacionales más bien tradicionales, donde la diversidad es aún incipiente.

Por esta razón, se hizo de vital importancia, conocer la percepción de los trabajadores sin discapacidad, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, en su ámbito profesional, ya que serán ellos finalmente, los que compartirán y guiarán el quehacer diario de este colectivo, de una manera inclusiva, no discriminatoria, sin prejuicios y en miras de una cultura diversa.

### **3.- METODOLOGÍA**

Para lograr el análisis de percepción anteriormente mencionado, se realizó un estudio de abordaje cuantitativo, no experimental, descriptivo de corte transversal. Del universo compuesto por 448 trabajadores de la Universidad Tecnológica Inacap Sede Chillán, se determinó una muestra de 320 trabajadores, elegidos al azar, con un nivel de confianza del 95%. De dicha muestra, se obtuvieron 243 encuestas válidamente respondidas, por lo que los resultados se analizaron sobre esta muestra final ( $n = 243$ ).

El instrumento, en una primera instancia fue aplicada a una muestra piloto y validado por expertos, midiendo su fiabilidad con Alfa de Cronbach, arrojando 0,8 puntos.

La encuesta se dividió en tres secciones. La primera sección, denominada “Identificación” se detallaron variables demográficas para la caracterización de la muestra. En la tabla 2 se detallan las variables de caracterización:

Tabla 2. *Variables demográficas para caracterización de la muestra.* **Error! Vínculo no válido.** **Nota:** \*Corresponde a los trabajos de aseo, seguridad, mantención áreas verdes.

Fuente: Elaboración propia (2018)

En la segunda sección, denominada “Información” se formuló una sola pregunta, cerrada, con el objetivo de conocer si el encuestado tiene o ha tenido contacto alguna vez con personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

La tercera sección, denominada “Opinión” conforma la encuesta propiamente tal. Cuenta con 27 afirmaciones, utilizando escala de Likert con 5 alternativas de respuestas, comenzando con “Totalmente en desacuerdo” (1) a “Totalmente de acuerdo” (5). Dichas afirmaciones, fueron agrupadas en 3 dimensiones:

***I.- Conocimientos generales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.***

***II.- Áreas de desempeño laboral para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.***

***III.- Percepción sobre inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.***

Cada dimensión cuenta con un puntaje mínimo y máximo, donde el puntaje mínimo indica tendencia al “desacuerdo” de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y el máximo al “acuerdo”. Además, con el objetivo de dar mayor exactitud a los puntajes mínimos y máximos de cada dimensión, se establecieron rangos de análisis dentro de estos límites, para así obtener una interpretación certera de las respuestas obtenidas. A continuación, se detalla en la tabla 3, los rangos mencionados:

Tabla 3. *Dimensiones, afirmaciones por dimensión y rangos de análisis.*

N°	Dimensión	Afirmaciones por dimensión	Rangos
I.-	Conocimientos generales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo	De la 1 a la 8	Conocimiento nulo: 8 puntos Conocimiento débil: Entre 9 y 20 puntos Conocimiento medio: Entre 21 y 32 puntos Conocimiento pleno: Entre 33 y 40 puntos
II.-	Áreas de desempeño laboral para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo*	De la 9 a la 16	No considera áreas laborales: 8 puntos Consideras pocas áreas laborales: Entre 9 y 20 puntos Considera la mayoría de las áreas laborales: Entre 21 y 32 puntos

			Considera todas las áreas laborales: Entre 33 y 40 puntos
III.-	Percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo	De la 17 a la 27	Aceptabilidad nula: 11 puntos Aceptabilidad baja: Entre 12 y 26 puntos Aceptabilidad media: Entre 27 y 41 puntos Aceptabilidad plena: Entre 42 y 55 puntos

**Nota:** \*Corresponde a las áreas de desempeño laboral: administrativo, académico y personal de servicio.

Fuente: Elaboración propia (2018)

El instrumento fue contestado a mano por los encuestados, entre los meses de abril y junio del año 2018, en el lugar de trabajo, tomando aproximadamente 4 minutos por encuesta. De acuerdo con la metodología y estructura ya descrita, se procedió al análisis descriptivo de los datos, donde el foco se realizó por dimensión y, dentro de esta, por variable demográfica (sexo, área laboral, nivel de educación, tramo etario), diferenciado por sexo. Se utilizó estadística descriptiva donde se calculó porcentaje, promedio y desviación estándar.

#### 4.- RESULTADOS Y ANÁLISIS.

La muestra definitiva fue de 243 trabajadores, de los cuales el 44% corresponde a mujeres y el 56% a hombres encuestados. Con respecto al área laboral, “académico” tiene la mayor representatividad de la muestra (58%), y “Directivo”, la menor (2%). En la variable “Nivel de educación”, la mayor representatividad la tiene “Universitaria completa” (46%), seguido por “Magister” (27%), siendo la menor “Doctorado”, con sólo un encuestado. Finalmente, en tramo etario, existe una particularidad, donde las opciones (18-30) y (31-43), tienen exactamente el mismo porcentaje (40% cada una), con una representatividad en conjunto, de 80% de la muestra total. Esto indica una población relativamente “joven” dentro de la muestra, lo que permite deducir una percepción positiva hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. La tabla 4, resume la cantidad y porcentaje de encuestados por variable demográfica.

Tabla 4. *Caracterización de la muestra.*

<b>Variables</b>	<b>Encuestados</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Femenino	108	44%
Masculino	135	56%
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

<b>Área laboral</b>		
Directivo	6	2%
Administrativo	81	33%
Académico	140	58%
Personal de servicio	16	7%
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de educación</b>		
Media completa	21	9%
Universitaria incompleta	16	7%
Universitaria completa	112	46%
Postítulo	27	11%
Magister	66	27%
Doctorado	1	0%
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>
<b>Tramo etario</b>		
18-30	96	40%
31-43	96	40%
44-56	40	16%
57-68	11	5%
69-Más	0	0%
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2018)

Los resultados demuestran que el 82% de los encuestados ha tenido o tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, lo que hace suponer un conocimiento general del tema y, posiblemente, de las dificultades de inclusión social que enfrenta este colectivo. Por ende, se puede inferir nuevamente, que existe una positiva percepción por parte de los trabajadores de Inacap Chillán hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

En lo que respecta a la opinión de los encuestados con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, de acuerdo con cada una de las dimensiones, se obtuvieron los siguientes resultados (tabla 5).

Tabla 5. Promedio y rango por dimensión.

N°	Dimensión	Promedio (DE)	Rango
I.	Conocimientos generales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	29 (4)	Conocimiento medio
II.	Áreas de desempeño laboral para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	32 (4)	Considera la mayoría de las áreas laborales
III.	Percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	38 (4)	Aceptabilidad media

Fuente: Elaboración propia (2018)

### **Dimensión I: Conocimiento.**

Los encuestados muestran de manera casi unánime, tener un conocimiento medio con respecto a la discapacidad intelectual y del desarrollo, con un promedio de 29 puntos. Excepto para las alternativas “Mujer, Personal de servicio”, que dice tener un conocimiento pleno del tema. Sin embargo, el rango predominante (Conocimiento medio), se da principalmente porque los encuestados no distinguen o no conocen qué síndrome va asociado a cada tipo de discapacidad y su nivel (leve, moderado, severo, profundo).

### **Dimensión II: Áreas laborales.**

En esta dimensión, el rango predominante es “considera la mayoría de las áreas laborales”, con un promedio de 32 puntos, constituyendo el límite para el siguiente rango (“Considera todas las áreas laborales”). Este promedio “límite”, se da porque el área laboral “académico”, generó duda en los encuestados como área de desempeño para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, contestando preferentemente “ni en acuerdo, ni en desacuerdo”.

En promedio, las mujeres consideran todas las áreas laborales, no así los hombres que consideran la mayoría. En la variable “nivel de educación” 5 de las 6 alternativas, consideran todas las áreas, siendo dominadas por los hombres las alternativas “universitaria incompleta” y “postítulo”, y por las mujeres “universitaria completa”, “magister” y “doctorado”. Esto hace suponer que, el nivel de educación es predominante al decidir sobre las áreas de desempeño laboral más idóneas para este colectivo.

En la variable “tramo etario” las 3 primeras alternativas, las mujeres consideran todas las áreas, y la última, hombres y mujeres consideran la mayoría.

Finalmente, se puede concluir que, tanto el nivel de educación como el tramo etario, favorecen la inclusión de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en todas las áreas laborales mencionadas en este estudio, por lo que serán predominantes al momento de decidir políticas de inclusión dentro de la institución.

### **Dimensión III: Nivel de aceptabilidad.**

El rango obtenido por unanimidad en esta dimensión es “Aceptabilidad media”, con un promedio de 38 puntos, pues cada una de las variables demográficas de caracterización y sus alternativas, indicaron este rango.

El nivel de “aceptabilidad media”, se da principalmente porque se detectan algunas inseguridades en las respuestas de los encuestados. Por ejemplo, aún no están claros sobre qué área laboral es la más indicada para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Específicamente, indican estar “ni en acuerdo ni en desacuerdo” con respecto a que labores sencillas y reiterativas son las más adecuadas para este colectivo, lo que confirma el rango obtenido en la dimensión II. Por otro lado, indican también estar “ni en acuerdo ni en desacuerdo” con que atender las necesidades laborales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, debe ser preferentes a las personas sin discapacidad. Esto indica que el trabajador sin discapacidad teme ser desplazado en términos de preocupación de la institución hacia él, en preferencia de los que presentan discapacidad.

Por otro lado, sí “están en acuerdo”, que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, son igualmente responsables y comprometidas con su trabajo que las personas sin discapacidad y, que la inclusión laboral de este colectivo mejoraría la imagen de la institución.

## **5.- CONCLUSIÓN.**

Esta investigación, ha tenido como objeto analizar la percepción de los trabajadores de Inacap Chillán, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Para esta finalidad, se aplicó una encuesta a una muestra de trabajadores de la institución, clasificados según variables demográficas, y así medir el nivel de aceptabilidad de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en su espacio laboral.

El análisis general de los resultados permite concluir que, existe una percepción positiva de los trabajadores de Inacap Chillán, hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, arrojando un nivel de aceptabilidad media hacia este colectivo.

Este nivel de aceptabilidad se da principalmente porque, los trabajadores de Inacap Chillán perciben que la inclusión de este colectivo es tarea de la institución y no precisamente de ellos. Existe un entendimiento general del concepto de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, que sí pueden insertarse al mundo laboral, pero al momento de concretar, los trabajadores de la institución no se sienten seguros de poder colaborar en ello.

Se denota una distancia entre la percepción del trabajador de Inacap Chillán y la acción propiamente tal sobre la inclusión laboral, lo que implica que la institución debiera tomar medidas al respecto, implementando acciones que permitan al trabajador involucrarse en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en su espacio laboral, pasando de un rol pasivo a un rol activo.

Finalmente, contestando la pregunta planteada al inicio, se concluye que los trabajadores de Inacap Chillán, sí están dispuestos a aceptar en su espacio laboral, personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, pero es necesario que la institución implemente políticas y acciones sobre inclusión, que den al trabajador sin discapacidad un rol activo en el proceso, entendiendo que la inclusión, es parte de la estrategia de la institución, que aporta a la diversidad y por supuesto, cumple con la ley de inclusión.

## **6.- REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.**

Asociación Americana de la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, AADID. *Discapacidad Intelectual*. Recuperado de <https://aaidd.org/intellectual-disability/definition/faqs-on-intellectual-disability>

Ministerio de Planificación. (10 de febrero de 2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Ley 20.422. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422#top>

Ministerio de Desarrollo Social (2004). I Estudio Nacional de la Discapacidad. Recuperado de [https://www.senadis.gob.cl/pag/136/1196/resultados\\_endisc\\_i](https://www.senadis.gob.cl/pag/136/1196/resultados_endisc_i)

Ministerio de Desarrollo Social (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad. Recuperado de [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro\\_Resultados\\_II\\_Estudio\\_Nacional\\_de\\_la\\_Discapacidad.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf)

Ministerio de Desarrollo Social (2014). *Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado*. Recuperado de <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2303/documento>

Servicio nacional de Discapacidad (2010). *Misión y objetivos estratégicos*. Recuperado de <https://www.senadis.gob.cl/pag/3/1145/mision>

Ministerio de Desarrollo Social. (15 de junio de 2017). *Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>

Ministerio de Desarrollo Social. (2004). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica*. Recuperado de [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/RESULTADOS\\_FINALES\\_DISCAPACIDAD.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/RESULTADOS_FINALES_DISCAPACIDAD.pdf)

Comisión Económica para Latino América y El Caribe, CEPAL. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. Recuperado de



[http://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Recuperado de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70672/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.03\\_spa.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70672/WHO_NMH_VIP_11.03_spa.pdf?sequence=1)

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2001). *Clasificación internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Recuperado de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf?sequence=1)

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2005). *58° Asamblea Mundial de la Salud*. Recuperado de [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/wha58-rec1/a58\\_2005\\_rec1-sp.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/wha58-rec1/a58_2005_rec1-sp.pdf)

Organización de las naciones Unidas, ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Shalock, R. Luckasson, R. Shogren, K. (2007). El nuevo concepto de retardo mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Siglo Cero. Revista española sobre discapacidad intelectual*. 38(4), pp. 5-20.

Vidal, R. Cornejo, C. Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*. (2), pp. 93-102

