



Escuela de Administración y Negocios

INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE

Profesor Guía: Dr. Luis Andrés Araya Castillo

Alumnas: Yamilet Basualto Arévalo

Silvia Pinto Canales

Tania Sandoval Corona

Joselyn Ulloa Pino

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERA EN
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

SANTIAGO-CHILE

2017

RESUMEN

Entendiendo la discriminación laboral como un problema multifactorial, la presente investigación expone el tema de cómo se plantea y se vive la inclusión laboral en la Región Metropolitana de Chile, con jóvenes con discapacidad intelectual. Se realiza un modelo de los factores que influyen a la hora de la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual (DI), analizando los datos de una encuesta previamente aplicada a 64 personas que pertenezcan al núcleo familiar del joven con DI, como resultado de ella, se genera una descripción de la muestra de la investigación y también indicadores de escala de los factores influyentes, para dar a conocer de mejor manera estos factores.

De esta forma se pretende responder a la necesidad de la inclusión laboral, conociendo los factores más relevantes que describieron los familiares a la hora de que el joven se enfrente a una búsqueda laboral estos son, factor Socio-político, Educativo, Macroeconómico, Socio-económico, Familiar; dando la importancia de la información general, servirá para fomentar información y un interés por parte de la familia y la sociedad.

Palabras claves: discriminación, inclusión laboral, joven, sociedad, factores

ABSTRACT

Understanding the labor discrimination as a multifactorial problem, the present investigation exposes the issue of how the labor inclusion in the metropolitan region is Chile presented and lived with young people with intellectual disability. A model of the factors influencing the employment inclusion of the young person with intellectual disability (ID) is made, analyzing data from a survey previously applied to forty four people belonging to the family nucleus of the young person with intellectual disability as a result. A description of the exploratory research sample and also scale indicators of influential factors are generated to better inform these factors.

In this way, it is intended to respond to the need for labor inclusion, knowing the most relevant factors that family members described when it comes to young people facing a job search. These are socio-political, educational, macro-economic, Socio-economic, family; giving the importance of the general information, will serve to promote information and an interest on the part of the family and the society.

Keywords: discrimination, labor inclusion, young, society, factors

AGRADECIMIENTOS

"Nunca el mundo ha sido tan desigual en las oportunidades que brinda, pero tampoco ha sido nunca tan igualador en las ideas y las costumbres que impone. En el mundo sin alma que se nos obliga aceptar como único mundo posible, no hay pueblos sino mercados" (Galeano).

TABLA DE CONTENIDOS

Lista de Tablas

1. Estudios de dimensiones de factores influyentes en la inclusión laboral en jóvenes con DI..... 60
2. Validación de contenido de las dimensiones propuestas en el Modelo FILJDI..... 61
3. Descripción de la muestra en la investigación exploratoria..... 70
4. Indicadores Escala FILJDI..... 76

Lista de Figuras

1. Modelo teórico sobre los factores influyentes en la inclusión del joven con DI.... 63
2. Modelo teórico sobre el resultado de los factores influyentes en la inclusión del joven con DI..... 78

Lista de Cuadros

1. Evolución del concepto de discapacidad planteada por la OMS..... 23
2. Clasificación de las diferencias según reglamento para la evaluación y clasificación de la discapacidad en Chile..... 24
3. Principios de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad..... 31
4. Principios Rectores de La Ley N° 20.422..... 36
5. Medidas de Inserción Laboral, Ley N° 20.422..... 37
6. Dimensiones escala factores inclusión en jóvenes con DI..... 83

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN..... 8

- 1.1. Antecedentes..... 10
- 1.2. Contextualización..... 13
- 1.3. Objetivos..... 16
- 1.4. Estructura..... 17

CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Discapacidad Intelectual.....	19
2.1.1. Concepto de Discapacidad Intelectual.....	19
2.1.2. Historia de la Discapacidad Intelectual y la Inserción Laboral.....	25
2.2. Factores que influyen en la Inclusión Laboral.....	32
2.2.1. Factor Socio-Político.....	33
2.2.2. Factor Familiar.....	39
2.2.3. Factor Macro-Económico.....	41
2.2.3.1. Factor Demográfico.....	42
2.2.3.2. Factor de tipo Estructural.....	42
2.2.3.3. Factor de Demanda.....	42
2.2.3.4. Factor de Oferta.....	43
2.2.4. Factor Socio-Económico.....	43
2.2.5. Factor Educacional.....	45
2.2.5.1. Necesidades educativas permanentes.....	47
2.2.5.2. Necesidades especiales de carácter transitorio.....	47
2.2.5.3. Programa de formación laboral para jóvenes con DI.....	48
2.3. Importancia de Recursos Humanos en la Inclusión Laboral.....	50
2.3.1. Reclutamiento de Personal.....	51
2.3.2. Selección del Personal.....	52

2.4. Empleo con Apoyo.....	53
2.4.1. La formación laboral de los jóvenes con DI.....	55
2.4.2. Empleo con apoyo en la comunidad internacional.....	55
2.5. Propuesta de Modelo Teórico.....	58

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Estudio.....	64
3.2. Formato o Pauta de Encuesta.....	64
3.3. Propuesta de Modelo FILJDI.....	65

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Propuesta y desarrollo de Modelo FILJDI.....	73
---	----

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones.....	86
5.2. Limitaciones.....	92
5.3. Futura investigación.....	93
5.3.1. Modelo de ecuaciones estructurales.....	93
5.3.2. Calidad de vida en jóvenes con DI.....	94

6. REFERENCIAS.....	97
----------------------------	-----------

7. ANEXOS.....	105
-----------------------	------------

LISTA DE ABREVIACIONES

- DI : Discapacidad Intelectual
- FONADIS : Fondo Nacional de la Discapacidad.
- CASEN : Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.
- AAMR : Asociación Americana de Retraso Mental.
- UNESCO : Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- OMS : Organización Mundial de Salud.
- EUSE : Unión Europea de Empleo con Apoyo.
- ONU : Organización de las Naciones Unidas.
- CIF : Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad.
- OIL : Oficina de intermediación laboral.
- OEA : Organización de Estados Americanos.
- AAIDD : Asociación Americana de Discapacidades Intelectual y del Desarrollo.
- NEE : Necesidades Educativas Especiales.
- EcA : Empleo con Apoyo.
- MINEDUC : Ministerio de Educación

INTRODUCCIÓN:

Para toda persona, el trabajo es una actividad necesaria y significativa para el desarrollo de su existencia. Karl Marx (1818-1883) fue el autor de una frase, “el trabajo dignifica al hombre”, en la que resumía su filosofía sobre la relación del hombre con su propia naturaleza, el filósofo alemán explica que el hombre saca a relucir sus potencialidades con el desempeño de una labor, por otra parte exclusiva del ser humano. (Karl Marx, siglo xx). Siendo de gran importancia la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual a fin de interactuar con sus pares y la sociedad en igualdad de derechos, constituyéndose en un elemento esencial de su relación personal y “el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con DI que se ha constituido paulatinamente en una finalidad mundial, pues ello repercute en la percepción del bienestar general de los jóvenes, independiente de su condición, ya sea nivel socioeconómico, raza o cultura”.

Por esto, resulta natural que este constructo se haya extendido a las personas y jóvenes con discapacidad intelectual, lo que, a su vez, ha redundado en la necesidad de contar con mecanismos e instrumentos de evaluación permanente en las personas y jóvenes con discapacidad intelectual y que estos sean válidos para su examen (Schalock, Verdugo, 2002; Verdugo, Schalock, 2009).

En Chile este tipo de investigaciones son escasas. Se destaca el estudio de Vega et al. (2013), que revela las diferencias entre las percepciones sobre la calidad de vida en personas institucionalizadas con discapacidad intelectual, según quienes manifiestan su opinión: profesionales a cargo, cuidadores de trato directo o directores de los centros residenciales, respecto a la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual

egresados de centros de formación laboral, constató que la percepción es de carácter negativa por parte de las propias personas y de sus padres o tutores, especialmente de los aspectos referidos a la autodeterminación (Cerdeira, Barrera, Díaz, 2007), lo que coincide con la investigación de Vega et al. (2012).

Por otra parte, los estudios relacionados en el ámbito internacional permiten revelar que la inserción laboral influye significativamente, ya sea de manera directa o indirecta, en el desarrollo de las dimensiones de la calidad de vida (Alomar, Cabré, 2005), y en el caso de las personas con discapacidad resulta más relevante, ya que repercute ampliamente en su auto concepto. (Ibáñez, Mudarra, 2005).

Estar insertos en contextos laborales redundante de forma positiva en su percepción de bienestar material, autodeterminación y desarrollo personal, pues generalmente esta inserción incrementa el bienestar económico e inclusión social y así aumenta su independencia (García. 2007). La formación laboral adecuada en personas con discapacidad intelectual no solo asegura el camino hacia el empleo (Flores, González-Gil, García-Calvo, 2010), sino que fomenta el desarrollo de recursos y habilidades que potencian la autonomía y la autodeterminación. Según Schalock (2010), los resultados de las personas con discapacidad intelectual mejoran si se ajusta a su entorno y, a su vez, si la evaluación y el seguimiento se encuentran ligados (Domínguez, 2015).

En Chile el desempleo de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional corresponde al 70,8% (FONADIS, 2004), se tiene que el porcentaje total de personas en condiciones de discapacidad es un 60,3%, de ellos el 20,1% tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo (CASEN, 2011). Por lo que se busca cambiar estas cifras con una iniciativa del gobierno.

La iniciativa establece entre otras materias, una reserva del 1% para personas en situación de discapacidad en organismos del estado (civiles y militares) y privadas de 100 o más trabajadores o funcionarios. Además, fija en 26 años la edad límite para suscribir contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial y no sin limitaciones de edad como es el de la actualidad (Ley Chile 2017).

El presente trabajo, pretende mostrar parte de la realidad que hoy vive Chile, con los jóvenes que padecen de discapacidad intelectual, se realiza un análisis de la situación de los jóvenes con discapacidad intelectual, enfocado en los datos de una encuesta previamente aplicada, respondiendo a los factores que influyen en la inclusión laboral de los jóvenes, se pretende responder a la necesidad de una mejor inclusión laboral. Y que factores son los más importantes.

1.1. Antecedentes

La evolución del concepto de la Discapacidad Intelectual (DI) fue desarrollada en el año 1921, por la American association of Mental Retardation (AAMR hoy AAIDD) y el Comité Nacional para la Higiene Mental de los Estados Unidos de América. Ambas organizaciones crean el primer manual sobre la definición del Retraso Mental, para lo cual, basaron sus estudios específicamente en el Coeficiente Intelectual.

Durante largo tiempo esta asociación ha efectuado estudios que han permitido evolucionar respecto de estos conceptos, por lo tanto se ha logrado diferenciar entre retraso mental y enfermedad mental o lesión cerebral (Maureira, 2008). Posteriormente, en el año

1959, nuevamente se modifica el concepto, denominándolo como las “capacidades de las personas para adaptarse a su entorno” (Maureira, 2008).

En 1992, en la novena versión del manual antes señalado, se mostró un cambio importante en el significado del concepto, mirado ya “desde una visión del retraso mental como rasgo absoluto manifestado únicamente por un individuo, a una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y su entorno” (Maureira, 2008, p. 28). Asimismo, este mismo proceso amplía el concepto de comportamiento adaptativo hacia una especificación de áreas de habilidades concretas y detalla, además, los sistemas de apoyo requeridos por las personas con discapacidad mental (Maureira, 2008).

Posteriormente, en el año 2010, se incorpora la primera definición del concepto de Discapacidad Intelectual (DI), la que fue preparada por un comité de dieciocho expertos internacionales y que aparece registrada en la undécima versión del manual, donde señala que la “discapacidad intelectual, se refiere cuando una persona presenta limitaciones significativas en su funcionamiento cognitivo junto con limitaciones en las conductas adaptativas, que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, siendo su edad de aparición anterior a los 18 años” (AAIDD, 2010 citado en SENADIS et al., 2010, p.52).

Cuando se habla de las conductas adaptativas, se refiere a aquellos comportamientos que los jóvenes con DI, adquieren en el transcurso de su vida de manera cotidiana, las cuales son necesarias y muy significativas, ya que les sirve para adaptarse a los distintos cambios o modificaciones que se generan en su entorno (SENADIS et al., 2010).De acuerdo a lo

anterior, es necesario tener presente los tipos de apoyo que requieren estos jóvenes con DI para lograr una real integración en la sociedad, los que se dividen en dos etapas que se describen a continuación:

La primera, que se refiere al contexto o entorno en que se desenvuelve el joven con DI, que responde a su comportamiento del diario vivir. Este contexto se clasifica en tres niveles; el primero tiene que ver con el entorno social más cercano que le rodea, es decir la familia, algún tutor o quien esté a cargo de joven, el segundo corresponde al lugar donde vive o reside permanentemente, ya sea el barrio, colegio o la comunidad con la que comparte regularmente y por último, hay un tercer nivel que tiene que ver con los patrones culturales que han influido en su formación, como así también el tipo de sociedad en que está involucrado, las influencias sociopolíticas del país en que vive y, también, las normas legislativas de éste. (SENADIS et al., 2010).

La segunda parte, está enfocada a las capacidades o habilidades de cada joven con DI tiene para adaptarse al lugar que le rodea. Éstas deben ser identificadas y clasificadas de acuerdo a su dimensión, referidas al concepto de este tipo de discapacidad, que tiene que ver con las habilidades intelectuales; la conducta adaptativa, el grado de participación, su interacción y roles sociales que cumple en su entorno, como también, revisar un factor fundamental que es la salud y contexto (SENADIS et al., 2010).

Las funciones de estas organizaciones pueden ser de diferentes tipos, entre ellos: “amistad, planificación económica, ayuda en el empleo, ayuda en el hogar, accesos y utilización de la comunidad” (SENADIS et al, 2010). En este sentido, dependiendo del tipo de apoyo que estos jóvenes requieran, es cómo y quiénes entregarán sus aportes orientados

a fortalecer el desempeño de éstos en la sociedad, para lo cual, se utiliza el apoyo de profesionales y de instituciones especializadas enfocadas en los distintos trastornos, con el fin de entregar las herramientas necesarias que le permitan una real inclusión.

1.2. Contextualización

Esta investigación surge por la necesidad de insertar a la sociedad en el ámbito laboral a los jóvenes con discapacidad intelectual, con rangos de edades desde los 18 a 29 años y cómo influye la inclusión laboral de éstos jóvenes, desde una mirada familiar, social y empresarial y de esta forma descubrir que nos falta como país para lograr un mayor avance en esta materia tan sensible para una sociedad moderna que cree en la inclusión.

Según la FONADIS, en el año 2004 en Chile, el desempleo de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional corresponde al 70,8%. Considerando que el porcentaje total de personas en condiciones de discapacidad es un 60,3%; de ellos, el 20,1% tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo (Casen, 2011). La presente investigación pretende mostrar parte de la realidad que hoy vive nuestro país.

En Chile, recién en el año 1994 se dicta la Ley N°19.284 que visualiza las necesidades de las personas con discapacidad y su integración a la sociedad, por tanto, comienza a asumir un rol activo, ya que por mucho tiempo han existido exclusiones en distintas áreas del quehacer social respecto de aquellas personas que padecen algún tipo de discapacidad, quienes frecuentemente se han visto enfrentadas a discriminación, falta de oportunidades e,

incluso, abandono por no contar con las redes de apoyo adecuadas a su situación, siendo consideradas inferiores e incapacitadas para cumplir un rol laboral (Águila, 2015).

A diferencia de lo que sucede en los países de la Comunidad Europea, Estados Unidos, así también en parte de Latinoamérica, desde ya una década, se les considera y valora el aporte que cada persona discapacitada intelectualmente entrega a su entorno y la sociedad, para lo cual han fortalecido políticas públicas que permiten asegurar el bienestar y la integración de todos los discapacitados, integrándolos totalmente a la sociedad (Águila, 2015).

En este sentido, en febrero de 2010, Chile publica la Ley N°20.422, la cual señala que es el Estado el impulsor de todas las medidas que permitan abordar la inclusión, ya sea en los ámbitos relacionados con el acceso al entorno y comunicaciones, educación, capacitación e inclusión laboral, entre otros. Como una manera de garantizar el cumplimiento de este objetivo se crea un organismo estatal denominado: Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), cuyo fin es promover la participación social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos (Águila, 2015).

En Chile, la capacitación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual se rige por los planes y programas para personas con deficiencia mental (República de Chile, Decreto Supremo Exento Núm. 87/90 y sus modificaciones), por lo cual el marco conceptual, los métodos y estrategias para la inserción laboral de dichos jóvenes, no toman en consideración "las ideas, corrientes y prácticas más actuales sobre el tema, como el paradigma de los apoyos de la AAMR "(Luckassonet al., 2002).

A pesar de ello, Chile, a través de SENADIS, solicitó en el año 2011 la intervención de la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT) para efectuar una consultoría denominada “Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile”; todo ello, con el fin de dar respuesta a un sector de la población que sigue aún desprotegido y vulnerable en el ámbito laboral, como son las personas y jóvenes con discapacidad intelectual. De esta forma, se pretende dar cumplimiento a la “Convención Sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y los acuerdos con la OIT sobre Trabajo Decente”(OIT, 2011), siendo éste un gran avance que permitió incorporar sin exclusión a todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad y que podrían ser insertadas al mundo laboral. (Águila, 2015).

En Europa, los programas de formación para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, buscan responder los principios de plena integración social, como el trabajo; fundamentándose en numerosas declaraciones y acuerdos mundiales, entre los que se destacan: "la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos" (UNESCO, 1990); "las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad "(Asamblea General de la ONU, 1993);"la Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales" (UNESCO, 1994); el Marco de "Acción del Foro Mundial de Educación para Todos" (UNESCO, 2000) o la "Declaración de la Habana" (UNESCO, 2002).

En la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), existe un consenso en donde el lugar de trabajo será el lugar más adecuado para aprender un oficio, donde el Empleo con Apoyo responde a conceptos y corrientes que serán fundamentales, como es "el paradigma de apoyos" (Urríes, Verdugo, 2006). Todo esto comprendido en la definición de la discapacidad intelectual de la AAMR (Luckasson et al., 2002), "el perfil de los apoyos de la

CIF" (OMS, 2001), "el concepto de autodeterminación" (Wehmeyer y Schalock, 2001) y el de "calidad de vida "(Schalock, Verdugo, 2002).

Como consecuencia de lo anterior, algunos países ya cuentan con una legislación específica acerca del empleo con apoyo, si bien en Chile existe la ley que establece normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, Ley N° 19.284 (República de Chile, 1994) falta un cuerpo legal que promueva e incentive que las empresas cuenten con empleos con apoyo para jóvenes con discapacidad intelectual que puedan contratar una cantidad necesaria de jóvenes con DI. Aunque recientemente el Senado de Chile aprobó un proyecto de ley que favorece e incentiva la inclusión laboral para personas con discapacidad, aún no es publicado en el diario oficial, por lo que no constituye una Ley de la República.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Buscar los factores más relevantes que influyen en la inclusión laboral de los jóvenes con DI entre 18 y 29 años de la Región Metropolitana de Chile.

Objetivos específicos

Buscar los factores que afectan la inclusión de los jóvenes con DI entre los 18 y 29 años en la Región Metropolitana de Chile.

Determinar los factores que influyen en los jóvenes con discapacidad intelectual entre 18 y 29 años de la Región Metropolitana de Chile.

Identificar la situación laboral que presentan los jóvenes con discapacidad intelectual.

1.4. Estructura

La presente investigación está compuesta por cinco capítulos, donde se desarrollan las temáticas relacionadas con la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual en Chile y los caminos que esta importante necesidad ha debido recorrer en diversos países del mundo para lograr un avance y la ansiada integración de los discapacitados intelectuales en el mundo laboral.

Las exitosas experiencias en Norteamérica, Europa y algunos países de Latinoamérica han servido de impulso para que Chile trabaje en la creación de políticas públicas que faciliten una mayor integración, de la mano de la inclusión laboral de jóvenes con DI, incorporando el Empleo con Apoyo (EcA) en empresas privadas, como también en organismos públicos que deberán incluir un porcentaje de jóvenes con DI, dando respuesta de cómo debe enfrentarse un país frente a una situación distinta del ser humano y de qué forma prepara el camino para insertarlo en la sociedad.

De tal manera que cada capítulo detalla las etapas que involucra el proceso de Inclusión de los jóvenes con Discapacidad Intelectual en el país:

- Capítulo 1: Aquí se plantean todos los antecedentes necesarios para determinar que la Inserción Laboral de personas con Discapacidad Intelectual es una necesidad muy sentida; de una sociedad que requiere incluir laboralmente a los jóvenes con DI.
- Capítulo 2: Se incluyen todos los fundamentos teóricos que respaldan la investigación realizada.

- Capítulo 3: Muestra la metodología utilizada que se basa en un modelo (FILJDI) realizado de una exhaustiva revisión de la literatura, que significa los factores influyentes en la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.
- Capítulo 4: Aquí se desarrollan los resultados de la investigación.
- Capítulo 5: Está compuesto por las conclusiones de la investigación. Damos a conocer, además, las limitaciones del estudio; lo que nos da respuesta a la formulación del problema. Planteamos, también, los objetivos de la investigación, para lo cual sugerimos una futura investigación que permita abordar cómo puede repercutir la inclusión laboral en la calidad de vida de los jóvenes con DI. Finalizamos este capítulo entregando las consideraciones finales del estudio.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Discapacidad Intelectual.

2.1.1. Concepto de discapacidad intelectual

La Discapacidad Mental, haciendo caso omiso de su causa o forma, está determinada principalmente sobre la base de los niveles socio-culturales de una sociedad dada. La Deficiencia Mental es a menudo un fenómeno determinado y relativo a niveles sociales y locales, de los cuales dependen los postulados educativos. (Castanedo; 1999, p37).

“Habitar un cuerpo con deficiencias físicas, mentales o sensoriales es una de las muchas formas de estar en el mundo” (Diniz, et al., 2009, p.65). El estudio del concepto de discapacidad intelectual ha sido desarrollado desde tiempos de la Antigua Roma, siendo responsable de esta función, el área de las Ciencias Sociales y Humanas. Este concepto involucra tanto la salud física y mental del ser humano, por lo que fue considerado un “enfermo” que había que ocultar o dejar de lado, pues se pensaba que podía estar poseído o endemoniado, como así también era considerado como un estorbo para la sociedad. Afortunadamente, muchos estudiosos analizaron en profundidad esta condición de discapacidad mental, enfocando sus respuestas a múltiples factores que incluyeron el entorno que rodea a este individuo, (Dnitz, et al, 2009).

La Discapacidad Mental se determina por los niveles socio-culturales de una determinada sociedad, por tanto, llega a ser relativa dependiendo de los niveles culturales (Castañedo C.; 1999, p3). También, señalado como la Discapacidad Mental, “es un estado de incompetencia social originada en la madurez o muy probablemente en la maduración

que resulta de una detención en el desarrollo mental de origen genético o adquirido y que es esencialmente incurable”, (Doll, 1941).

Para Jane Mercer (1973), la Deficiencia Mental es una condición adquirida dentro del “sistema social”, señala, entonces, que los niños de minorías culturales que no se adaptan a las normas sociales de la clase media son diagnosticados como Deficientes Mentales Ligeros (D.M.L.).

Como se puede apreciar, existen variados conceptos de la Deficiencia Intelectual o Mental enfocadas cada una a diversos factores que influirían en el individuo, ya sea en su comportamiento o salud mental, puesto que las limitaciones del retraso mental se caracterizan, especialmente, en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, entendiendo ésta de tipo conceptual, social y práctico Esta discapacidad se origina antes de los 18 años (Luckasson y cols., 2002, p.8; 2003, p.17).

El término de retraso mental ya no se utiliza, puesto que se considera un término peyorativo que menoscaba al individuo, en cambio, en su lugar se ocupa el término de Discapacidad Intelectual.

Sin embargo, es necesario conocer que el término utilizado para denominar lo que ahora se llama discapacidad intelectual, ha sufrido cambios a lo largo de la historia, ya que durante los últimos 200 años se utilizaron términos que adolecían de todo rasgo de sensibilidad, tales como “imbecilidad, debilidad mental, minusvalía mental y subnormalidad mental” (Goodey, 2005; Mercer, 1992; Schroeder et al., 2002; Stainton, 2001; Trent, 1994; Wright, Dig-by, 1996).

Ya en el año 2002 se definieron cinco premisas que son esenciales para aplicar la definición de la discapacidad intelectual (Luckasson et al., 2002), siendo las siguientes:

1) Las limitaciones: que consideran el contexto de entornos comunitarios típicos de otras personas de similar edad y su cultura.

2) La diversidad lingüística y cultural, además de las diferencias en factores comunicativos, sensoriales, motores y conductuales.

3) En un individuo, las limitaciones a menudo coexisten con los puntos fuertes.

4) El desarrollo de un perfil de distintos apoyos que sean necesarios.

5) Al contar con apoyos personalizados apropiados durante un periodo continuo, el funcionamiento vital de una persona con DI, por lo general, mejora.

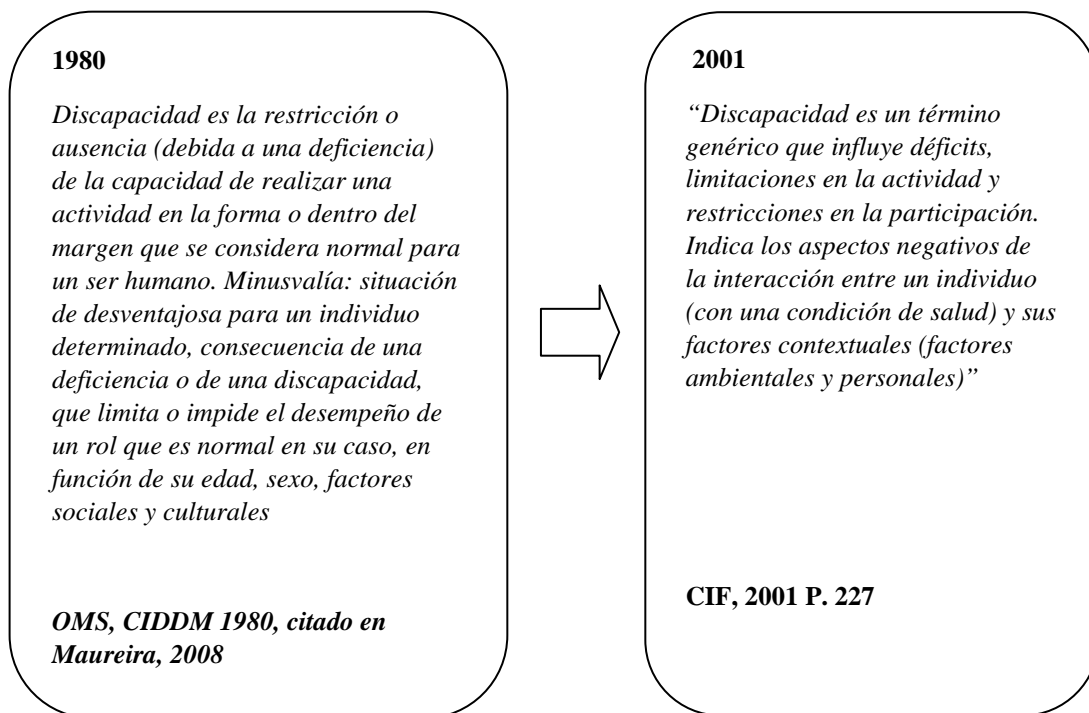
Por lo tanto, es fundamental utilizar el término adecuado para no entrar en discriminación encasillando una persona con discapacidad intelectual en un modelo que afecte gravemente su integridad emocional, tal como lo señalaron Gross y Hahn (2004), Luckasson y Reeve (2001) y Stowe et al. (2006).

Otro concepto que entrega la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), señala que “Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (OMS, 1981).

Por lo que hemos visto, la discapacidad intelectual no puede definirse por un único elemento, ya que influyen múltiples factores, que muchas veces pueden ser inherentes a las personas que las hacen más débiles o más fuertes para enfrentar la vida, como así, también, aquellas variables asociadas con la calidad de su entorno, la familia, los apoyos que recibe, la educación, el nivel sociocultural, entre otros factores que influyen en su desarrollo e integración.

Tal y como lo indica la ONU, la discapacidad como concepto según la visión que promueve la convención, desde los instrumentos internacionales de la OMS, cambiará en el tiempo: “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (Organización de Naciones Unidas, 2006, p.1).

Cuadro N°1: Evolución del concepto de discapacidad planteado por la OMS.



Fuente: Elaboración propia en base a la CIDDM (1980) y a la CIF (2001).

En el reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad se establecieron 3 tipos de deficiencias para que una persona sea considerada con discapacidad: deficiencias físicas, sensoriales y psíquicas, incluyendo en esta última, las deficiencias intelectuales.

Esta clasificación fue elaborada para dar respuesta a lo planteado por la Ley 19.284, de integración social de las personas con discapacidad. (Ministerio de Salud, 1995). Detalle de esta clasificación se muestra en el cuadro N°2:

Cuadro N° 2: Clasificación de las deficiencias según reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad en Chile.

<p><i>Deficiencia Psíquica o mental</i></p>	<p><i>Deficiencia sensorial</i></p>	<p><i>Deficiencia física</i></p>
<p><i>“Es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidas por un test validado por la organización mundial de la salud y administrado individualmente, y7o presenten trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.</i></p>	<p><i>“son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación, que distribuyen en a lo menos un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar, las deficiencias visuales y auditivas se ponderan, considerando los remanentes del mejor ojo u oído corregido el defecto”</i></p>	<p><i>“son aquellas que producen un menoscabo en al menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análogas a la persona con discapacidad.”</i></p>

Fuente: Elaboración propia, en base al decreto 2505 que aprueba reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad en Chile (Ministerio de Salud, 1995).

Para el caso de la discapacidad intelectual, las principales causas que la pueden originar son los trastornos genéticos, transmitidos a través de los genes al momento de la concepción; los trastornos cromosómicos, producidos en el proceso de organización de los cromosomas a nivel celular; las causas biológicas y orgánicas, por una parte, debido a enfermedades adquiridas durante el embarazo, como la rubeola o el sarampión y, por otra, a infecciones, envenenamientos o traumatismos ocurridos en la infancia o la niñez, y las ambientales, referidas a las carencias en la crianza y a la estimulación social y lingüística.(SENADIS et al., 2010).

2.1.2. Historia de la discapacidad intelectual y la inserción laboral.

El médico griego Alcmeón de Crotona fue el primer estudioso de las enfermedades mentales aproximadamente en el año 500 a.c, y descubrió la importancia que tiene el órgano del cerebro, ya que es allí donde se captan las sensaciones, nacen o se producen las ideas, el pensamiento y el conocimiento (Portuando,2003).

Luego Hipócrates en el año 460-377 a.c., considerado el padre de la medicina, también adoptó la anterior idea, desarrollándola y perfeccionándola aún más, concluyendo que todas las enfermedades mentales se producían en el cerebro, como así también los múltiples comportamientos del individuo (Portuando,2003).

Luego en la Antigua Roma, en Esparta, se dictaron leyes que permitían el exterminio de los niños que tenían retrasos mentales porque eran considerados malignos, locos e insignificantes para la sociedad. Esta época de la Edad Antigua fue el período más difícil y

doloroso para las personas con discapacidad mental, ya que sufrieron un menoscabo y desprecio de parte del resto de la sociedad (Espinoza, 2005).

A diferencia de lo que ocurría con los líderes religiosos asiáticos, de los que son exponentes, el reformador de la religión persa, Zoroastro (628-551 a.c.) y el filósofo chino, Confucio (551-479 a.c.) quienes tuvieron una visión más sensible y respetuosa con las personas con discapacidad intelectual, por lo que impulsaron el buen trato, respeto y protección de éstas. (Portuando, 2003).

Por otro lado, pueblos religiosos como los hebreos tenían una percepción distinta frente a las personas con discapacidad mental, los enfermos y lisiados; permitiéndoles ser atendidos, ya que algunos vivían con sus familias. Además, podían tener contacto con la comunidad estando en espacios públicos, pero a pesar de ello, también se les mantuvo excluidos y con una doble marginación orgánico-funcional y social (Hernández, 2005).

A partir del advenimiento del cristianismo, que profesaba la caridad, fue que se crearon los primeros asilos; lugares donde podían asistir aquellas personas en situación de discapacidad que no estaban insertas en familias y que para tener acceso a alimentarse se dedicaban a pedir limosna en las calles. Dichos asilos se llamaban Almshouses, lugar donde estas personas consideradas diferentes podían encontrar cobija y también alimentarse. A diferencia de lo que ocurría en Francia durante el siglo XVIII, se crea una ciudadela denominada Quince-Vingt, que es utilizada para aislar a estas personas consideradas “anormales”, las que debían permanecer encerradas junto a sus familias, cumpliendo todas las actividades de su vida lejos de los ojos del resto de la sociedad. (Ander-Egg, 1994, p. 45).

Posteriormente, en los siglos XVIII y XIX queda demarcada la frontera entre lo normal y lo patológico. Aparece el espacio hospitalario, donde los sujetos pasan a ser pacientes de asistencia médica, recibiendo medicamentos y tratamientos que le ayudan y facilitan la convivencia con sus familias y entorno.

Uno de los grandes cambios ocurridos en la sociedad, fue el desarrollado en Francia en el año 1789, luego de la Revolución Francesa, al proclamar los ideales de justicia, igualdad y fraternidad, que repercutieron a todos los individuos, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual, quienes a partir de ese momento fueron consideradas como enfermos y tratados como pacientes, recibiendo el apoyo médico necesario y haciéndoles sentir considerados por la sociedad. El impulsor de esta gran transformación en ese país fue el médico francés Phillippe Pinel (1745-1826), quien liberó de sus cadenas a los pacientes del hospital de Bicêtre en 1793, al ser considerados, a partir de esa fecha, como enfermos (Núñez et al., 2004).

El avance científico, además del cambio de actitud hacia las personas con retardo mental, hizo que se desarrollaran diversas teorías que clasificaban las enfermedades mentales. Esto ocurrió a finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, (Boisser de Sauvages, 1763; Cullen, 1777; Esquirol, 1838; Morel, 1862; Kalbhaum, 1863), llegando a las clasificaciones que se utilizan en la actualidad (Núñez et al., 2004).

Cabe destacar que existieron importantes aportes como el efectuado por el médico francés Antoine Boyle (1799-1858), descubriendo que la parálisis general progresiva tiene una causa orgánica, encontrando lesiones anatomopatológicas, que es el estudio de los tejidos en los cerebros de las personas que padecían Retardo Mental (Núñez et al., 2004).

Posteriormente, en el año 1817 a 1868, el neurólogo alemán Wilhelm Griesinger fue otro gran estudioso de las enfermedades mentales, quien manifestaba que todas las enfermedades mentales eran producidas por una acción directa o indirecta sobre las células cerebrales (Núñez et al., 2004). Luego, en 1824 y 1880, el cirujano y antropólogo francés Paul Broca, señala la localización precisa del área del lenguaje en el cerebro.

También, realiza estudios el anatomista alemán Wilhelm Waldeyer, quien plantea el concepto de neurona en el año 1836 y cuyos estudios fueron profundizados hasta el día de hoy (Núñez et al, 2004). Posteriormente, en 1870 el anatomista ruso Vladimir A. Betz (1834-1894) también realiza un gran descubrimiento de las células piramidales en el área motora de la corteza cerebral, señalando la importancia y el papel que cumplen éstas en la función motriz (Núñez et al., 2004).

Otro importante descubrimiento ocurre en 1872 y fue realizado por el psiquiatra ruso IP Mersheyevsky (1838-1908), quien habla de la microcefalia “donde refuta la teoría ampliamente aceptada en aquella época de que las personas mentalmente retrasadas estaban más estrechamente relacionadas con el mono que con el hombre. Demostró que el cerebro de un microcefálico no tiene nada en común con el del mono, sino que se trata de un cerebro humano cuyo desarrollo ha sido retardado por la enfermedad”

Recién hacia finales del siglo XIX surge la psicología como ciencia experimental, con el alemán Wilhelm Wundt (1832-1920), período en el cual se sentaron las bases para el surgimiento de la era moderna de la ciencia. A partir de esto, se pudo clasificar las diversas formas de descripción de las enfermedades mentales, cuya tarea fue ejecutada por el psiquiatra alemán Emil Kraepelin (1856-1926) quien, además, introdujo el término de

oligofrenia (término griego cuyo significado es “poca mente”), agrupando todos los tipos de cuadros clínicos estudiados y que tienen relación con un bajo desarrollo intelectual en sus diferentes grados (Núñez et al., 2004).

A comienzos del siglo pasado y producto de la difusión que se le da a la importancia de la escolarización a edad temprana, se hace necesario educar a los niños que presentaban dificultades intelectuales en su desarrollo y aprendizaje, por lo tanto, nacen aquí las “Escuelas Especiales”, creadas para entregar las herramientas necesarias que permitan que estos niños reciban instrucción especializada que estimule su participación e integración con el resto de la sociedad.

Luego, en el marco de la Edad Moderna a inicios del siglo XX, a nivel internacional nace un tercer modelo para enfrentar y abordar de mejor manera la discapacidad; este es el modelo médico – rehabilitador el que hasta hoy es utilizado. Este modelo nace a partir de las guerras y los accidentes laborales, centrados en una mirada más social y también cultural (Palacios, 2008).

Este modelo considera la discapacidad como el resultado de una enfermedad, trauma o estado de salud, por lo tanto necesita tratamientos médicos especializados que le ayuden a controlar sus estados emocionales e integrarse más socialmente, por lo que el tratamiento o rehabilitación ha sido la base para generar en la persona una mejor adaptación e integración al medio, para lo cual cuenta con prestaciones entregadas desde la educación especial, acciones de asistencia institucionalizados y de rehabilitación en instituciones por profesionales especializados (SENADIS et al., 2010).

A partir del año 2001, la Organización Mundial de la Salud-OMS plantea la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad, conocida como CIF, en la cual incorpora un cambio a la visión medio-biológica de la discapacidad que se tenía hasta ese momento. Es decir, “la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social” (OMS, 2001, p. 22).

La CIF sirve para unificar y estandarizar el lenguaje pertinente, cuya finalidad es servir de referencia en la descripción de la interacción entre funcionamiento y la discapacidad, desde el punto de vista de la condición de salud y su relación con los factores contextuales, tanto personales como ambientales o del entorno (OMS, 2001). Es decir, la condición de salud correspondería a la “llave de paso entre el funcionamiento y la discapacidad” (Maureira, 2008, p. 24).

De esta manera, surge el modelo social-inclusivo, el cual, aceptando la existencia de deficiencias médicas o biológicas, se centra en lo social, es decir, en las características del entorno (Díaz Velásquez, 2009). Desde esta perspectiva y en sintonía con este modelo, las acciones a realizar para lograr la real integración de las personas con discapacidad, requieren que la sociedad actúe de manera responsable y colectiva en la generación de las modificaciones necesarias en cada una de las esferas de la vida social de las personas con discapacidad. Desde el punto de vista político, “esta responsabilidad se configura como una cuestión de derechos humanos” (Jiménez Lara, 2007, p.178 citado en Díaz Velásquez, 2009).

La Asamblea General de Organización de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, cuyo propósito es promover el ejercicio pleno de todos los derechos de las personas con discapacidad y en igualdad de condiciones que otros (Organización de las Naciones Unidas, 2006) para lo cual, la Convención se basa en ocho principios específicos señalados en el cuadro siguiente:

Cuadro N°3: Principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

<i>El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.</i>	<i>La no discriminación.</i>	<i>La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.</i>
<i>El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.</i>	<i>La igualdad de oportunidades.</i>	<i>La accesibilidad.</i>
<i>La igualdad entre el hombre y la mujer.</i>	<i>El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.</i>	

Fuente: Elaboración propia, en base a la convención de las Naciones Unidas, 2006)

2.2 Factores que influyen en la Inclusión Laboral

La situación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual depende de ciertos factores que se han mencionado anteriormente, encontrados por una exhaustiva revisión de la literatura, se puede manifestar que existen factores que influirán en la inclusión social y laboral del joven con discapacidad intelectual. La integración de los jóvenes con discapacidad intelectual en el entorno laboral es un tema complejo que presupone la interacción de dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación, políticas sociales, laborales y económicas) (Fullana, Pallisera, Vila., 2003), siendo de gran importancia para el comportamiento que va adquiriendo el joven en el transcurso de su vida de manera cotidiana las cuales son esenciales, necesarias y significativas a hora de adaptarse a los distintos cambios o modificaciones que se generan en su entorno (SENADIS et al., 2010).

A través de la inclusión laboral el joven podrá adquirir mayor conciencia de su situación, se convierte en un instrumento básico para facilitar la integración social del joven con discapacidad intelectual, esta integración se ve influida por factores que serán fundamental para esta integración al mundo laboral, los factores destacados con una gran importancia en la influencia de la inclusión laboral son: factor socio-político, factor familiar, factor macro-económico, factor socio-económico, factor educacional, estos se describen a continuación.

2.2.1 Factor Socio-Político

Las personas con discapacidad intelectual están más expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercer sus derechos y libertades al igual que el resto, haciendo aún más difícil su participación en la sociedad y, por supuesto, con mayor dificultad en el ámbito de inclusión laboral.

La exclusión social no significa únicamente una insuficiencia de ingresos, va más allá, incluso, de la participación de la vida laboral; se manifiesta en ámbitos como la vivienda, la educación, la salud y el acceso a los servicios. No solo afecta a personas concretas que han sufrido graves reveses, sino a grupos sociales enteros, tanto en zonas urbanas como rurales, que son objeto de discriminación, segregación o víctimas del debilitamiento de las formas tradicionales de relación social (Comisión de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1994). En las últimas dos décadas, el enfoque hacia las personas con discapacidad ha cambiado, dejando atrás el enfoque médico, asistencial o caritativo para comenzar a ser vistos como sujetos portadores de derechos (Misterio del Desarrollo y Derechos Humanos. 2011).

Según la legislación vigente (Ley N°19.284) sobre integración social para personas con discapacidad, se establecen procedimientos, sanciones y competencias en los casos que se incurra en una discriminación arbitraria cuando se trata de personas con discapacidad. Es por esto que es de vital importancia lograr la incorporación temprana de estos jóvenes a distintos centros de educación especial, que cuentan con los reconocimientos y medios para ayudar la dependencia temprana de un conjunto de habilidades con los que se encontrarán capacitados para la inclusión social y laboral.

En el año 1994 en Chile, y bajo la inspiración en el Plan de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (BCN, 2010, p.28), se promulga la Ley 19.284 que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad. Su objetivo es “establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la constitución y las leyes reconocen a todas las personas” (Ministerio de Planificación, 1994, p. 1).

A partir de la ley 19.284, es creado el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), que se encargaba de la administración de los recursos estatales de las personas con discapacidad. Además, se creó el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de las personas que hayan sido declaradas con discapacidad por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y que, a su vez, hayan expresado su voluntad de ser inscritas en dicho registro (Herranz, 2008).

Se creó la Política Nacional de la Discapacidad desarrollada por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) en conjunto con el FONADIS, durante el año 1999, en la cual se propone realizar acciones orientadas a:

- La eliminación de barreras
- La prevención y la rehabilitación
- La equiparación de oportunidades
- La adecuación de la gestión del Estado y de la normativa vigente en materia de discapacidad (Zepeda, 2005).

El Congreso Nacional de Chile, durante el año 2008, aprueba la Convención y su protocolo facultativo, que es ratificada frente al Secretario General de las Naciones Unidas. Ambos instrumentos internacionales entran en vigor a partir del 28 de agosto de ese mismo año (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008). El Estado plasma el compromiso adquirido en medidas relevantes en materia institucional y jurídica, cuyo principal resultado es la creación de la Ley N°20.422, promulgada el 3 de febrero de 2010, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Su objetivo, señalado en el Art. 1°, 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” (Ministerio de Planificación, 2010).

Deben cumplirse al momento de su aplicación los cinco principios rectores que contempla La Ley N°20.422, los cuales se presentan en el siguiente cuadro (Ministerio de Planificación, 2010):

Cuadro N°4: Principios rectores de la Ley N° 20.422.

<i>Vida independiente</i>	<i>“El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.”</i>
<i>Accesibilidad universal</i>	<i>“La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.”</i>
<i>Diseño universal</i>	<i>“La actividad por lo que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mejor extensión posible.”</i>
<i>Intersectorial</i>	<i>“El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión público, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.”</i>
<i>Participación y dialogo social</i>	<i>“Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que los representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evolución de las políticas públicas que les conciernen.”</i>

Fuente: Elaboración propia en base a la ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010).

En la ley 20.422 se plantean aspectos que favorecen y regulan el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, incorpora en el artículo 7°, lo que se entenderá por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y, además, con la finalidad de garantizar este principio, se establecen en el artículo 8°, medidas contra la

discriminación en tres ámbitos. La primera, indica las exigencias de accesibilidad tanto en los requisitos que debe cumplir el entorno, como también las normas o prácticas, aplicándose para dicho efecto, el principio de accesibilidad universal. La segunda medida contra la discriminación, son los ajustes necesarios, entendidos estos como la adecuación del ambiente físico, social y de actitud de manera tal que faciliten la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Por último, se establecen medidas para la prevención de conductas de acoso, definidas como aquellas actitudes que atenten contra la dignidad de la persona con discapacidad (Ministerio de Planificación, 2010).

La Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010), al igual que en la ley predecesora, establece medidas específicas acerca de la capacitación e inserción laboral, las que se señalan en el párrafo 3° de dicho documento. Estas medidas se describen en el cuadro N° 5 (Ministerio de Planificación, 2010).

Cuadro N°5: Medidas de inserción laboral, Ley 20.422.

Medida	Descripción	Dirigida
Contrato de aprendizaje	Las personas con discapacidad inscritas en el registro nacional de la discapacidad, podrán celebrar el contrato de aprendizaje sin límite de edad.	Empresas- Dirección del trabajo
Selección de personal en instituciones públicas	Los procesos de selección de los organismos del Estado, seleccionarán de manera preferente a personas con discapacidad, cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes.	Organismos Públicos
Feria y puestos comerciales	Las municipalidades tienen la facultad para conceder, en forma gratuita, en las ferias autorizadas u otros espacios comerciales, la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad.	Municipalidades
Ajustes necesarios y servicios de apoyo para trabajadores con discapacidad.	Las empresas con diez o más trabajadores permanentes deben incorporar a los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, normas especiales relativas a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.	Empresas

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Ley 20.422 (Ministerio de Publicación, 2010)

La Ley N° 20.422 señala que “su objeto 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”; para ello, precisa lo que se entiende por igualdad de oportunidades: la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social (Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad; 2013-2020, SENADIS, 2013, P.10).

La educación diferenciada temprana es una pieza clave para lograr una integración social de mayor adaptabilidad en las funciones cotidianas del joven que serán de gran importancia en su desarrollo evolutivo integrado en la sociedad y más adelante en la integración laboral.

De esta manera, se usa el término discapacidad intelectual cuando una persona presenta limitaciones en sus habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez, aprender de la experiencia, como también, en el aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas, necesarias para funcionar en la vida diaria (Luckasson y Cols., 2002).

2.2.2. Factor Familiar

El papel de la familia en el proceso de transición de los jóvenes es un tema poco estudiado, sin embargo, encontramos algunos estudios que ponen de relieve la importancia que juegan variables relacionadas con la familia.

En un estudio longitudinal de ámbito nacional en Estados Unidos sobre la implicación de la familia en la educación de alumnos de secundaria con DI, plantea que es más probable que los jóvenes cuyas familias están más en contacto con los centros escolares, consigan puestos de trabajo regulares y mejor remunerados. Por lo tanto, la inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual debe contar con el apoyo que es fundamental y de gran significancia para estos jóvenes. (Newman, 2005, en TURNBULL et al., 2009, P.74).

En los Estados Unidos desarrollan una investigación de corte cualitativo con el objeto de estudiar la incidencia de la familia en los procesos dirigidos a la inclusión laboral y social. Los resultados obtenidos confirman la importancia de la interacción familiar en el sentido de que la implicación de la familia en las actividades escolares y extraescolares de los hijos con discapacidad intelectual, el apoyo y las expectativas adecuadas interactúan influyendo positivamente, tanto en el proceso de transición como en el logro de objetivos relacionados con la inclusión (Lindstrom et al., 2007).

Resultados obtenidos en investigaciones sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad realizadas: (Caleidoscopia, 1997; Colectivo, 1998 y 2003; Valls et al, 2004) muestran que la implicación y colaboración familiar constituye un elemento

imprescindible para asegurar el éxito de la inserción, por lo tanto, desde los servicios educativos debe trabajarse para potenciar los lazos de colaboración entre familia y escuela.

Por lo anteriormente expuesto, se evidencia la importancia de la familia y de la escuela lo que conlleva a crear estímulos que ayudan y fomentan la inclusión. Para ello, se debe trabajar respecto de acercar las alternativas en el ámbito formativo y laboral; facilitar asesoramiento y orientación para que desde el ámbito familiar se potencie la máxima autonomía y autodeterminación de los jóvenes con discapacidad, ofrecer información completa y exhaustiva sobre las diferentes alternativas existentes respecto a la formación y las distintas alternativas laborales (Lindstrom et al., 2007; Vila, Pallisera, 2006).

Por lo tanto, establecer una dinámica y colaboración de las familias en la incorporación del estudiante con discapacidad intelectual desde la integración del proceso escolar, les permitirá lograr un avance y construir un círculo de apoyo potente e inquebrantable para lograr un proceso de adaptación más rápida y autónoma para los jóvenes con DI y, de ese modo, hacer frente a las incidencias que surjan durante este proceso escolar.

2.2.3. Factor Macro-Económico

El informe emitido por la OIT sobre el empleo juvenil, entrega como resultado la incertidumbre de los jóvenes con respecto a su futuro, que fluctúan entre los 15 y 24 años de edad. En los años 1993 y 2003 el desempleo de los jóvenes dentro de este rango alcanza a nivel mundial un 47% (OIT, 2004, P.1).

La vulnerabilidad es mayor en países en vías de desarrollo, donde los jóvenes tienen tasas de desempleo elevadas con respecto a países desarrollados, siendo éstos la mayor proporción de su población activa para desarrollarse laboralmente. La probabilidad de no contar con un trabajo en países en desarrollo, alcanza 3.8 veces mayor que los adultos; en países desarrollados es de 2.3 veces en las economías industrializadas. (OIT, 2004).

Los jóvenes no solamente están expuestos a estar desempleados, sino también tienen trabajos con horarios prolongados, no cuentan con contratos, perciben bajas remuneraciones y no cuentan con protección social en muchos casos. (ONU, 2003).

Es totalmente demostrable que entre los jóvenes que poseen mayor educación tienen una menor tasa de desempleo, que se puede dar por diferentes aspectos, los cuales están condicionados por diversos factores, entre ellos: los jóvenes al percibir menos ingresos y al poseer un bajo nivel educacional, aceptarán todo tipo de empleo; al contrario de aquellos que poseen mayor educación, es posible que la tasa de desempleo sea mayor, debido que tienen mayores expectativas de encontrar un empleo mejor que pueda estar relacionado con sus estudios. (Schkolnik, 2003).

2.2.3. Los factores asociados al desempleo juvenil y a su escasa inserción laboral.

2.2.3.1. Factores demográficos: La tasa de natalidad ha ido disminuyendo como también el incremento de la población de los jóvenes para trabajar, por este motivo la oferta de trabajadores al mercado laboral es menor. (BID, 2004).

2.2.3.2. Factores de tipo estructural: Los empresarios despiden, generalmente, a aquellos que tienen menor experiencia laboral, por lo que los jóvenes se ven más perjudicados, además, tienden en la expansión a recontratar a los más calificados con mayor experiencia, por esto se produce un aumento de la probabilidad de desempleo en los jóvenes en coyunturas recesivas (OIT, 2003).

Los jóvenes en circunstancias de crisis económicas tienden a perder la motivación por insertarse en el mercado laboral, por lo que priorizan sus estudios, pero al contrario de esto, cuando hay periodos de expansión se interesan en ingresar al mercado laboral y abandonan sus estudios, debido a que se interesan por encontrar empleos rápidamente (CEPAL, 2002).

2.2.3.3. Factores de demanda: El mercado de América Latina dificulta la inserción laboral de los jóvenes, debido que se hace más difícil la contratación en el sector formal, en cambio, en países desarrollados están más difundidas las jornadas parciales y los horarios *part-time*. Por ejemplo, en España a la semana, la tercera parte de los jóvenes trabajan menos de 31 horas, en México, un 28.3% a diferencia de Chile, siendo uno de los países con mayor tasa de desempleo juvenil, el 69% de los jóvenes trabaja la jornada completa. (OIJ-CEPAL, 2004, p.225).

2.2.3.4. Factores de oferta: Los jóvenes tienden a tener una mayor rotación en los puestos de trabajos, esto es debido que al ser jóvenes prefieren experimentar mientras encuentran el trabajo indicado para ellos, acorde a su desarrollo tanto laboral como personal, pero este fenómeno no justifica la diferencia que existe entre el desempleo de los adultos y jóvenes siendo un 3.5% mayor a nivel mundial (OIT, 2004).

2.2.4. Factor Socio-Económico

Según las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (2011, pag34), Más de mil millones de personas en el mundo (el 15 % de la población) viven con alguna forma de discapacidad, el 80% de esta cifra vive en países pobres (ONU, 2006, pág. 1). El Nivel socioeconómico en los hogares de Chile, se dividen en grupos, de mayor a menor nivel de ingresos per cápita. La Asociación de Investigadores de Mercado (AIM, 2015) categorizó los distintos grupos, a partir del ingreso per cápita equivalente de los hogares, fueron segmentados de la siguiente manera:

- a) Clase alta (AB), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$4.386.000 pesos chilenos, que equivaldría, aproximadamente, a 6.390 euros (2,9%).
- b) Clase media acomodada (C1a), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$2.070.000 pesos chilenos, que equivaldría, aproximadamente, a 3.016 euros (4,2%).
- c) Clase media emergente (C1b), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$1.374.000 pesos chilenos, que equivaldría, aproximadamente, a 2.002 euros (8,9%).
- d) Clase media típica (C2), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$810.000 pesos chilenos, que equivaldría, aproximadamente, a 1.180 euros (17,9%).

e) Clase media baja (C3), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$503.000, que equivaldría, aproximadamente, a 733 euros (29,1%).

f) Vulnerables (D), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$307.000 pesos chilenos, que equivaldría, aproximadamente, a 447 euros (24,2%).

g) Pobres (E), el ingreso mensual promedio por hogar es de \$158.000 pesos chilenos, que equivaldría, aproximadamente, a 230 euros (12,9%).

El Banco Mundial en algunos estudios afirman que “500 millones de personas con discapacidad se encuentran entre las más pobres de entre los pobres” (Metts, 2000: 39), representan entre "el 15 al 20% de los más pobres en países en desarrollo, encontrándose entre los grupos más desaventajados y que sufren mayor discriminación y vulnerabilidad” (Elwan, 1999, pág. 15-16).

La pobreza no solo afecta a los países de renta baja, sino también en países de mayor renta. Algunos estudios provenientes del Reino Unido afirman que las personas con discapacidad tienen mayor probabilidad de vivir debajo del umbral de la pobreza, en comparación de las personas sin discapacidad, alrededor del 16% de la población vive en un estado de pobreza relativa; sin embargo, cuando hablamos de personas con discapacidad, esta cifra sube al 30% (Palmer et al., 2006).

El crecimiento económico según las teorías sostienen que si este se mantiene, este goteara eventualmente, a los miembros de la sociedad, ya que se incrementarían los ingresos, los empleos y la inversión (Smith, 1791; Lewis, 1954), algunos resultados de investigaciones para verificar el crecimiento para reducir la pobreza, indican que no ocurre de esta manera, El Banco Mundial, en su Informe de desarrollo mundial 2000/2001 (2001),

muestra que la desigualdad disminuye los efectos positivos del crecimiento económico sobre la reducción de la pobreza.

Autores como Stiglitz (1974), también han criticado el ‘efecto goteo’ del crecimiento económico, hacen referencia a la información asimétrica en el mercado. Las personas con discapacidad carecen de información suficiente para maximizar sus beneficios, por carecer de acceso a la información. Según la Organización Mundial de la Salud, (2011), la discapacidad se debe considerar como un problema de desarrollo, debido que hay un conjunto de evidencias sobre la situación económica que poseen tanto las personas con discapacidad en general como los jóvenes con discapacidad intelectual, la cual es peor que aquellas personas que no tienen ningún tipo de discapacidad, porque sufren mayor pobreza, éste es uno de los desafíos más urgentes a los que se debe hacer frente hoy.

2.2.4. Factor Educativo

Durante las últimas décadas ha incrementado la preocupación mundial por el derecho a la educación, planteándose la necesidad de inclusión temprana de jóvenes con todo tipo de discapacidad (DI) en los sistemas educativos, generándose acuerdos internacionales en los que Chile participó (Organización de las Naciones Unidas, 2008). Es así como se genera un marco general en torno a la definición y la forma de trabajo de las NNET en los establecimientos educacionales del país.

La inclusión escolar en Chile insta a cambiar el modo en que se mira la discapacidad intelectual, desde una visión inicial centrada en la corrección de un defecto hacia una mirada donde la necesidad educativa es “resultado de la interacción entre los recursos, las

carencias de los individuos y el medio” (Infante, Matus y Vizcarra, 2011) siendo parte del contexto existente, no arraigado en el déficit de la persona, sino en las barreras sociales y culturales para evidenciar sus verdaderas capacidades (Tenorio, 2011).

El Ministerio de Educación (MINEDUC, 2005), en consonancia con la Política Nacional de Educación Especial, ha iniciado la implementación, en el año 2007, de una Fase Experimental del proyecto de Educación para la Vida y el Trabajo en Escuelas Especiales y Liceos con Proyecto de Integración Escolar (PIE), y una Fase II, en el año 2008, dirigida a apoyar la Transición a la Vida Adulta (TVA) y al trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual que estudian en establecimientos regulares con proyectos de integración escolar y en escuelas de educación especial (MINEDUC, 2009).

La Asociación Americana de Retardo Mental (AAMR) definió en el 2002 la discapacidad intelectual como: “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años.” (Luckasson y Cols., 2002, p. 8).

Las llamadas “necesidades educativas especiales” son cubiertas por una subvención especial, gracias al decreto 170 dictado bajo el gobierno de Michelle Bachelet (2009). Modificada las subvenciones a establecimientos educacionales basándose en el diagnóstico de una serie de cuadros (por ejemplo, sordera, ceguera y autismo, así como “Trastornos de déficit atencional”) para entregar una subvención que triplica la normal, con la finalidad de mejorar profesionales de atención a los jóvenes en estos establecimientos.

Una necesidad especial que cumple con ayudas y recursos adicionales a los que la escuela normalmente entrega. Estas ayudas y recursos están orientadas a “conducir su proceso de desarrollo y aprendizaje” (Decreto 170, p. 9). Es decir, lo que se espera es mejorar al joven a nivel psicológico con dos grandes ejes de la psicología como disciplina: desarrollo y aprendizaje: ambos modelos tradicionalmente “a-políticos”, individuales, “a-críticos” y “a-históricos” (Burman; 1998). Se conocen dos tipos de necesidades educativas, estas son:

2.2.4.1. Necesidades educativas permanentes:

Son aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyo y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar (Decreto 170, 2009, p. 10).

2.2.4.2. Necesidades educativas especiales de carácter transitorio:

Son aquellas no permanentes que requieren los alumnos en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado periodo de su escolaridad (Decreto 170, 2009, p. 10).

El análisis de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual subraya el importante rol que debería jugar la escuela (Pallisera et al, 2005; Vila et al, 2007).

2.2.4.3. Programa de formación laboral para jóvenes con DI.

La necesidad de poder responder como sociedad y país a programas con una formación especializada y de carácter inclusivo desde el ámbito de la universidad, a las demandas de formación para el empleo que los jóvenes con discapacidad intelectual requieren en la actualidad, esto ha impulsado un programa de formación para la inclusión laboral en jóvenes con discapacidad intelectual. En la actualidad, el derecho al trabajo de las personas con DI, debiera ejercerse una vez finalizada la enseñanza media como cualquiera de los jóvenes de nuestra sociedad, lo que aún no es un derecho tangible, pero sí se cuenta con un programa de formación e integración socio-laboral para personas con discapacidad intelectual: se crea una facultad de Ciencias de la Educación en el año 2006, en base a un modelo de empleo con apoyo.

El principal objetivo de este programa es entregar formación y apoyo personalizado, que permitan la adecuada transición de los jóvenes con DI hacia el mundo del trabajo, facilitando con ello, una real y efectiva inclusión social. Este proceso de integración laboral, a través de este programa, abarca el desarrollo de una amplia gama de habilidades que van desde el desarrollo personal, hasta las habilidades específicas relacionadas con habilidades genéricas propias del mundo laboral relativas a la preparación para el trabajo, de la vida diaria y habilidades sociales y de comunicación.

La fundación para la inclusión HINENI y la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad Central de Chile, en un proyecto colaborativo entre ambas instituciones, crea un programa que tiene una duración de tres años. El modelo Empleo con Apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente

individualizadas, para que el joven con discapacidad y con especiales dificultades, pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el respaldo de profesionales y otros tipos de ayuda.

Perfil del Egresado (Universidad Central)

Se expresa en las siguientes competencias dictadas y validadas por expertos pertenecientes a la Universidad Central de Chile, quienes logran impartir esta carrera otorgando las herramientas necesarias para que el joven con discapacidad intelectual.

- Habilidades de lenguaje y comunicación
- Aplicación de números
- Uso básico de tecnologías
- Iniciativa y emprendimiento
- Trabajo en equipo
- Efectividad personal
- Aprender a aprender
- Solución de problemas

Objetivos del Programa

1. Promover la inserción social de las personas con DI a través de la relación de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad.
2. Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con DI.
3. Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con DI en la comunidad y la empresa.

En materia de extensión y publicaciones, el programa cuenta con participación internacional en mesas de trabajo sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Participación en la RED consolidada a través de SENADIS, que incluye a distintas universidades de la Región Metropolitana, entre ellas la Universidad Central.

2.3. Importancia De Recursos Humanos En La Inclusión Laboral

Cuando se habla de Recursos Humanos (RRHH) se refiere a la administración y gestión del personal que desarrolla sus labores dentro de una organización. La gestión de Recursos Humanos según (Louart.1996) comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización. Los recursos humanos de una organización representan una de sus mayores inversiones.El objetivo general de la administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las contribuciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable, (Louart, 1996).

En la realidad, los encargados de la administración de Recursos Humanos logran su propósito cuando consiguen alcanzar determinados objetivos y metas claramente establecidas por la organización. Los objetivos pueden definirse como parámetros para medir las acciones llevadas a cabo por los administradores de Recursos Humanos. En ocasiones, estos objetivos se delimitan con suma precisión y se consignan por escrito. En otras ocasiones los objetivos no se estipulan o se enuncian de modo vago y poco formal, independientemente de la manera en que se hayan fijado, sin embargo, los objetivos constituyen el punto al que se desea llegar dentro de la organización.

En términos generales, según (Werther, Davis; 1991) existen cuatro objetivos fundamentales de la administración de Recursos Humanos: objetivos de la organización, objetivos funcionales, objetivos individuales y objetivos sociales; en este último, el administrador de Recursos Humanos se propone contribuir positivamente a las necesidades y demandas de carácter social, cuidando siempre de que esas necesidades y demandas no afecten negativamente la contribución de medidas correctivas que puedan llevar incluso a legislaciones restrictivas o a la disolución de determinadas organizaciones que se consideran nocivas. (Werther, Davis; 1991).

Este objetivo nos podría describir la labor que tendrían las RRHH a la hora de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. “Los procesos de investigación se relacionan con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las tareas organizacionales” (Chiavenato, 2009).

2.3.1. Reclutamiento de Personal

Reclutamiento, es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección, es decir, la función

del reclutamiento es la de proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización (Chiavenato, 2009).

2.3.2. Selección de Personal

El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Según Chiavenato, si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad positiva de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla. (Chiavenato, 2009, p. 149).

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización, explica el por qué considera la selección de personal como un proceso de comparación y de decisión, destacando que el proceso se da estrictamente dentro de ese orden, es decir, se hace el análisis de comparación y luego se toman las decisiones (Chiavenato, 2009).

El reclutamiento y selección del personal es la primera barrera que deben enfrentar las personas con deficiencia intelectual, pues aquí podremos ver la inclusión laboral de las organizaciones. Desde el punto de vista de la UNICEF, la inclusión es un proceso; una interminable búsqueda de comprensión y respuesta a la diversidad en la sociedad, concierne a la identificación y reducción de barreras, barreras que ponen obstáculos a la participación, es aprender a vivir, aprender a trabajar juntos, es compartir las oportunidades y los bienes sociales disponibles. La inclusión no es una estrategia para ayudar a las

personas para que calcen dentro de sistemas y estructuras existentes; es transformar esos sistemas y estructuras para que sean mejores para todos, no es centrarse en un individuo o grupo pequeño de niños y adultos, para quienes hay que desarrollar enfoques diferentes de enseñanza y trabajo o proveer asistentes de apoyo (UNICEF, 2004).

La inclusión laboral del individuo tiene una estrecha relación con el Bienestar Social Laboral. Este es el “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social” (Vigoya, 2002).

2.4. Empleo Con Apoyo

2.4.1 La formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Para poder tener una participación social y estándares de vida adecuados, es importante tener un empleo el cual les ayude a participar activamente mejorando sus vidas (Pallisera y Rius, 2007). Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009), existe una baja empleabilidad, alcanzando en algunos países el 10% en países como España, Alemania y Francia, resaltando un mayor índice en jóvenes y discapacitados. Por otra parte, Chile solo muestra un índice del 7.3% (INE, 2011).

Al momento de egresar de instituciones educacionales, los jóvenes con discapacidad intelectual no logran cumplir con los perfiles requeridos por los empleadores, por ende, su inserción dentro del mercado laboral (Bravo, Peirano, Sevilla et al., 2001). Los jóvenes con discapacidad intelectual leve que realizan trabajo remunerado son 1 por cada 3 adultos; 1 de cada 4 por discapacidad intelectual moderada y 1 de cada 8 con discapacidad intelectual

severa, de acuerdo a lo que señala el primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC- CIF, 2004, p.51)

Existen en Chile 2.068.072 personas con una discapacidad, de un total de población de 15.998.873, en un índice del 12.9%. El índice más alto se encuentra en la Región del Maule, con 17.7%; luego, la Región Metropolitana con un índice del 11.5%; solo el 569.745 de la población con discapacidad realiza trabajo remunerado (ENDISC-CIF, (2004), Ortiz y Vidal (2010) p. 57).

Por otro lado, según el estudio conducido por el INE efectuado en los meses de febrero a abril del año 2011, las causas que comprenden el problema de la baja inserción laboral en jóvenes con discapacidad intelectual son : a) los centros educacionales especiales no se ajustan a las necesidades de las empresas; b) falta de reglamentos legales, normativas específicos que regulen el empleo de las personas con discapacidad; c) necesidad de mayores fuentes de financiamiento a nivel de país; d) compromiso social de la empresa privada; e) carencia de programas eficaces para apoyar la inserción laboral en la empresa de los jóvenes con discapacidad intelectual; y f) alto nivel de desempleo general a nivel nacional: 7,0 % (INE, 2011).

Programas como la Formación Dual o el EcA (Empleo con Apoyo) (CEAS Ltda., 2002), Apuntan al desarrollo de habilidades sociales en la escuela y a la formación laboral con práctica en la empresa. Empleo con Apoyo (EcA), según Urríes y Verdugo (2007), es una estrategia que responde a la contraparte de una educación especial, ya que en países como Estados Unidos, Canadá, Europa, Argentina y Brasil muestran una real inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta nueva estrategia de empleo con apoyo, responde al sistema de “apoyos” planteado por la Asociación Americana de Retardo Mental (AAMR) en el año

2002 (Verdugo, Jenaro, 2006), actualmente, en la AAID (Schalock, R.L. et al, 2010);asimismo, demuestra ser apropiado no sólo para jóvenes con discapacidad intelectual, sino también para jóvenes con discapacidad auditiva, visual, física, autismo, parálisis cerebral o enfermedad mental y jóvenes en procesos de exclusión social (Urríes ,Verdugo, M. A., 2011).

Existe un enfoque que otorga apoyo, empleo pagado e integración total como característica más relevante, el EcA ofrece igualdad de oportunidades (Evans, 2009). El EcA surge como una metodología (Urríes, 2008) ante la necesidad para acceder al trabajo para jóvenes con discapacidad, que dentro de su colectivo tienen mayores dificultades para acceder al mundo laboral (Urríes, 2010).Finalmente, si pudiéramos adoptar algunas medidas como las que se señalan anteriormente, todo podría ser más fácil para los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que de esta manera se podrían implementar empleos con apoyo en nuestro país.

2.4.2. Empleo con apoyo en la comunidad internacional.

Los empleos con apoyo se fueron extendiendo en países de Europa, formándose en 1993 la Organización de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), para facilitar el desarrollo del EcA en toda Europa, en ayuda de todas las personas con discapacidades, brindando oportunidades de trabajo remunerado y los apoyos necesarios para una adecuada integración al mundo laboral. Además, genera vínculos con otras organizaciones y asociaciones para intercambiar información y conocimientos sobre el modelo de EcA (Rubén, Cornejo, 2012, p.118).

La estrategia de ayudar a personas con discapacidades importantes (físicas, intelectuales, psíquicas, sensoriales y ocultas) a acceder, por elección propia, a un empleo real en un entorno integrado y con apoyos apropiados, con el fin de que pasen a ser ciudadanos económica y socialmente activos dentro de la comunidad. Esta es definida por La Unión Europea (EUSE, 2005).

Según la asociación galesa, el empleo con apoyo (EcA) es un empleo remunerado que debe tener el precio del mercado, abierto para las personas que tienen una discapacidad; es una actividad en un lugar de trabajo común y corriente, inserto en la comunidad y que una persona sin discapacidad realizaría. El EcA es definido como una estrategia en el Reino Unido que permite a personas discapacitadas a acceder y mantenerse a lo largo del tiempo en un trabajo. (BASE, 2009).

La Unión Europea considera los siguientes elementos: 1) compromiso con el cliente para asegurar un acuerdo entre empresa y trabajador; 2) prestación de ayuda en la identificación de las capacidades y preferencias laborales del sujeto; 3) ubicación de la persona en un puesto de trabajo satisfactorio para ella; 4) análisis del lugar de trabajo, características del mismo y apoyos disponibles; 5) soporte en el empleo; 6) determinación y entrega de información y ayudas suficientes para garantizar el éxito laboral; 7) desarrollo de la independencia con la ayuda de los apoyos naturales; 8) sustento profesional al empleado y a la empresa para asegurar la progresión laboral del trabajador (Urríes, Verdugo, 2006). En España, a finales del 2004, al menos 3.532 personas con discapacidad trabajaban mediante la fórmula del EcA. (Urríes, Verdugo, 2007).

Urríes y Verdugo (2011) señalan en su informe “Evolución del empleo con apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE, que actualmente 5.538 personas se encuentran trabajando. De ellos, el mayor subgrupo está compuesto por personas con discapacidad intelectual (2.572 personas, lo que corresponde a un 46 %), seguido de las personas con discapacidad auditiva (1.469 personas, es decir, un 27,0 %), con discapacidad física o de movilidad (623 personas, 11,0 %) o con enfermedad mental (441 personas, es decir, un 8 %).”

Si Chile pudiese replicar este método, podría aumentar el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual, al igual que las remuneraciones que estos perciben, obteniendo buenos resultados al igual que en España y Brasil, que han implementados estrategias de inserción laboral. Si bien la cultura y otros factores influyen bastante para que un método de empleo con apoyo pueda ser efectivo, éstos debieran ser supervisados por el Estado a través de leyes que respalden esta iniciativa de inserción laboral.

2.5. Propuesta De Modelo Teórico

En la presente tesis se utiliza el término Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual, la discapacidad intelectual es caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, es cuando una persona presenta limitaciones en sus habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez, en el aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas, necesarias para funcionar en la vida diaria de la persona, (Luckasson, Cols, 2002).

Son pocos los estudios que proponen escalas de medida en la inclusión laboral en lo Jóvenes con discapacidad intelectual, motivo en el que se propone el modelo “Factores en la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual” (FILJDI). Este modelo nos permitirá dar a conocer los factores más relevantes e influyentes para el joven con discapacidad intelectual a la hora de enfrentar la oportunidad laboral, como fue mencionado con anterioridad los tipos de limitaciones del joven, se busca conocer los factores que ayudaran al joven y aquellos que son perjudiciales y como influirán en la inclusión laboral.

Para la propuesta de este modelo se ha realizado una exhaustiva revisión de la literatura, ya que se utilizan las dimensiones (o constructos) considerados en escalas que miden los factores influyentes en la inclusión laboral de jóvenes con DI, así como la escasa falta de información y conocimiento sobre este tema. Esta propuesta tiene como base la incorporación de las dimensiones que son consideradas con mayor frecuencia en investigaciones previas, así como aquellas características que se repiten a menudo por las familias de los jóvenes con discapacidad intelectual.

El modelo de FILJDI es de tipo reflexivo, de segundo orden y multidimensional. En el modelo FILJDI se postula que el constructo que influye en la inclusión laboral se descompone en una serie de dimensiones o factores. El modelo FILJDI parte del supuesto de los factores que influyen en la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual

A partir de este razonamiento, se propone que el modelo “Factores Influyentes en la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual” (FILJDI) está configurado por las siguientes dimensiones: a) Factor Socio-Político; b) Factor Familiar; c) Factor Macro-Económico; d) Factor Socio-Económico y e) Factor Educacional.

En la tabla 1 se definen y justifican las dimensiones, así como la validación del contenido del modelo.

Tabla 1.Estudios de dimensiones de factores influyentes en la inclusión laboral en jóvenes con DI.

Autor y Año	Ámbito	País	Nº de Factores	Factores o dimensiones
Caleidoscopia (1997)	Escuelas	España	1	1) La Familia
Colectivo IOE (1998)	Ministerio de trabajo	España	1	1) La Familia
Alomar (2004)	Universidad	España	1	1)La Educación
Pallisera, Fullana, Vila (2005)	Administración Pública Catalunya	España	4	1). El apoyo familiar a la persona con discapacidad, 2) La colaboración entre la familia 3) el servicio de inserción, la formación y 4) Las características del entorno laboral.
Santana et al (2006)		España	1	1)La Educación
Lindstrom et al. (2007)	Centros Escolares	España	3	1). Entorno, 2) Educación, 3) familia.
Martínez (2007),		España	1	1)La Educación
Retolaza, Ruz, Araujo (2007)	Empresas de inserción	España	6	1). Años de antigüedad de la empresa, 2) número de trabajadores, 3) volumen de activos, 4) facturación, 5) beneficios y 6) forma jurídica.
Turnbull et al., (2009)	Centros Escolares	Estados Unidos	1	1). Implicación de la Familia.
Pallisera,(2011)	Centros Escolares	España	3	1). La familia, 2)inclusión laboral, 3)entorno
Álvarez, (2012)	Sector Público	Chile	5	1). Empleabilidad, 2) Habilitación familiar, 3) Formación persona con discapacidad intelectual, 4) Habilitación socio-laboral, 5) Procesos de transición educación.-empleo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Validación de contenido de las dimensiones propuestas en el modelo FILJDI

Dimensiones propuestas	Aspectos Considerados	Autores y Años
Factor Socio-Político	Leyes nacionales, programas de inclusión social	Pallisera, Fullana, Vila (2005), Pallisera, (2011), Álvarez, (2012).
Factor familiar	Proceso de transición en la integración social y laboral, imprescindible apoyo, implicación de la familia, facilitar el éxito de los jóvenes a la inclusión.	Caleidoscopia (1997), Colectivo IOE (1998), Pallisera, Fullana, Vila (2005), Kindstrom et al. (2007), TURNBULL et al, (2009), Pallisera (2011)
Factor Macro-Económico	Empleabilidad, años de antigüedad de la empresa, números de trabajadores.	Retoloza, Ruiz Araujo (2007).
Factor Educacional	Actividades académicas de socialización, apoyo de programas, contacto con el mercado laboral, formación de profesionales, planificación de programas, leyes que Favorecen la inclusión, formación e inclusión social y laboral.	Alomar (2004), Santana et al (2006), Martínez (2007), Lindstrom et al. (2007), Santana et al (2010), Álvarez, (2012).
Factor Socio-Económico	Entorno, las características del entorno laboral, habilitación socio-laboral.	Pallisera, Fullana, Vila (2005), Lindstrom et al. (2007), Pallisera, (2011), Álvarez, (2012).

Fuente: Elaboración propia.

Considerando lo expuesto anteriormente, se postula que el modelo FILJDI es de tipo reflexivo, por cuanto la variable latente (factores influyentes en la inclusión laboral en jóvenes con DI) causa las variables o factores observados, por lo tanto, esto explica que un cambio en la variable latente será reflejado en un cambio en todos sus indicadores (Mackenzie et al., 2011). Teniendo esto presente, se formula la siguiente hipótesis:

H1: El modelo **FILJDI**, se compone de las dimensiones factor socio-político, Factor familiar, factor macro-económico, factor socio-económico y factor educacional.

Esta hipótesis se ha dividido en cuatro hipótesis que permiten su análisis:

H1a: El modelo **FILJDI** se compone de la dimensión Factor Socio-Político.

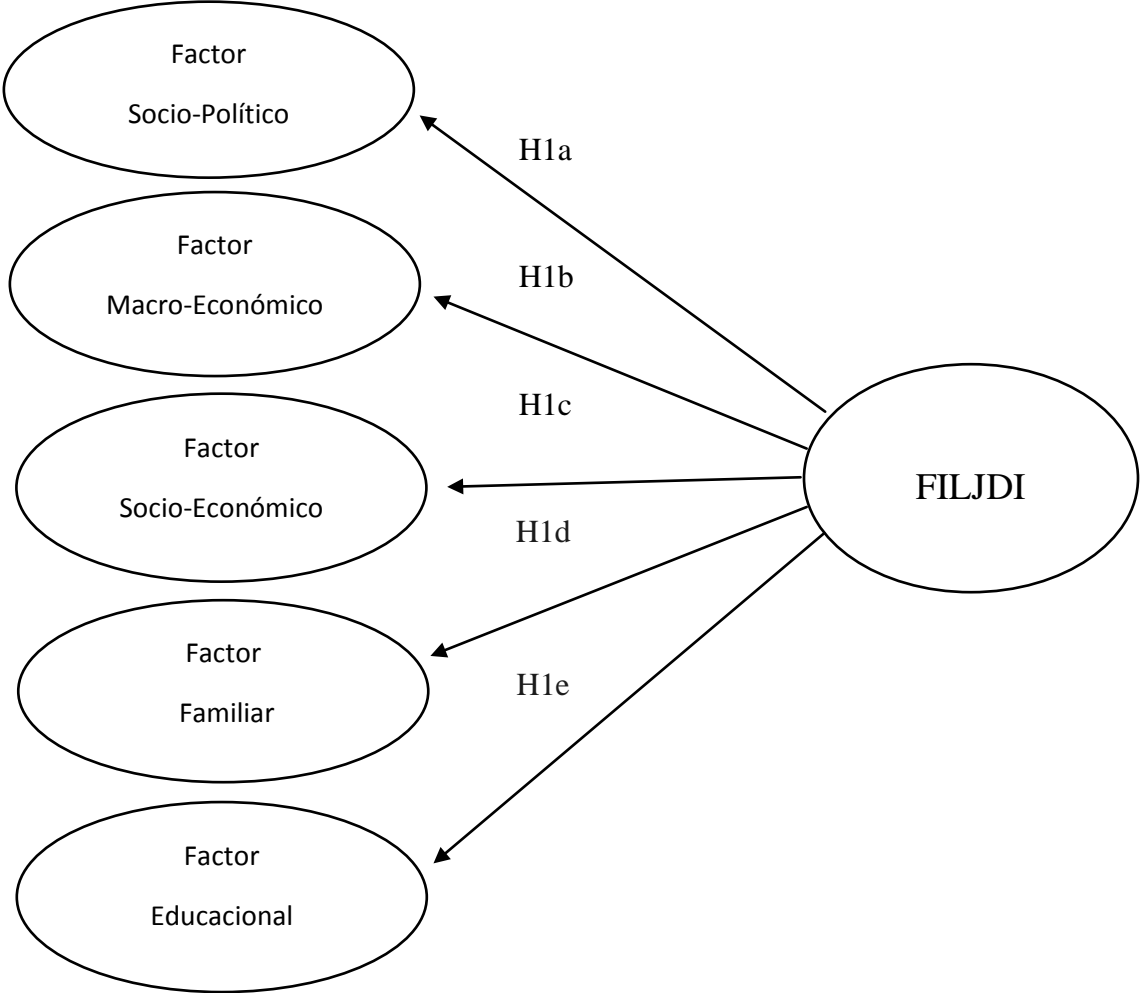
H1b: El modelo **FILJDI** se compone de la dimensión Factor Familiar.

H1c: El modelo **FILJDI** se compone de la dimensión Factor Macro-Económico.

H1d: El modelo **FILJDI** se compone de la dimensión Factor Socio-Económico.

H1e: El modelo **FILJDI** se compone de la dimensión Factor Educacional.

Figura 1. Modelo teórico sobre los factores influyentes en la inclusión del joven con DI.



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

El modelo utilizado FILJDI es de tipo reflexivo y de segunda orden, este modelo es multidimensional, al referirnos que es de tipo reflexivo, ya que la variable latente causa las variables observadas (Mackenzie et al, 2011) un cambio en la variable latente será reflejado en un cambio en todos sus indicadores; de segunda orden, se refiere cuando el constructo se descompone a una serie de factores o dimensiones; multidimensional. Varios niveles de respuesta o varias dimensiones.

3.2. Formato o pauta de encuesta

3.2.1. Selección de la muestra

La selección de la muestra también es no probabilística e intencionada, ya que constituye una estrategia no probabilística válida para la recolección de datos, debiendo nuestra muestra estar sujeta al campo de estudio y las variables que deseamos estudiar, en especial para muestras pequeñas y muy específicas (Hernández, 1994, p.131).

3.2.2. Población

La población de esta investigación está conformada por un grupo de jóvenes con discapacidad intelectual, logrando saber si se encuentran insertados laboralmente en organizaciones, recibiendo una remuneración por su trabajo, en un rango de edades de 18 a 29 años.

3.2.3. Muestra

Debido a que la población de esta investigación es no probabilística, se tomará como muestra a personas que formen parte del núcleo familiar que responderán la encuesta por los jóvenes con DI, que se encuentren entre un rango de edad entre 18 y 29 años, logrando obtener la percepción de los familiares de éste y los factores principales que ellos creen que influyen en la Inclusión Laboral de los Jóvenes con Discapacidad Intelectual y cómo esto se ve reflejado en su vida.

3.3. Propuesta de modelo FILJDI.

3.3.1. Diseño de la investigación

En la presente investigación se utiliza el término factores influyentes para referirse a la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual. Esto se explica en el mayor uso que se hace del término “factores influyentes” en varios países y en Chile, donde se analiza este fenómeno (e.g., CALED, 2011; Santander et al., 2011; Araya, 2015; Basualto, Ulloa et al., 2017).

La presente investigación es de tipo concluyente descriptiva con corte transversal o seccional (Malhotra, 2004). El objetivo de la misma es proponer un modelo teórico sobre los factores que influyen en la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual con adecuados niveles de validez de contenido. El muestreo utilizado fue teórico, tanto en los cuestionarios semiestructurado, como en las entrevistas individuales, *focus groups* y opinión de expertos, ya que se buscó alcanzar la saturación de la muestra (Basualto, Ulloa et al., 2017).

Para detectar los factores que influyen la percepción de la inclusión laboral en los jóvenes con discapacidad intelectual, se aplicaron entrevistas y *focus groups* a personas que pertenecen al núcleo familiar, esto se refiere a que vivan con uno o más jóvenes con un tipo de discapacidad intelectual. Se preguntó al familiar acerca de los diferentes factores influyentes y el impacto que tienen en la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual al momento de buscar un trabajo. Estos resultados se validaron, también, a través de la opinión de expertos (nacionales).

El trabajo de campo se realizó entre los meses de mayo y julio del año 2017. La presente investigación es de tipo descriptiva y de corte transversal o seccional (Malhotra, 2004).

El muestreo utilizado fue teórico (muestra no probabilística por conveniencia), tanto en los cuestionarios semiestructurado, como en las entrevistas individuales, *focus groups* y opinión de expertos, ya que se buscó alcanzar la saturación de la categoría (Denzin, Lincoln, 2000). En la tabla 3 se aprecia la composición de la muestra.

Además se contó con la participación de 3 expertos en la formación de inclusión social y laboral de jóvenes con DI, los 3 son de nacionalidad Chilena. De estos expertos, 2 son hombres y 1 mujeres, la edad promedio es de 31 años (siendo los mínimos y máximos de 27 y 35 años, respectivamente), 2 ocupan cargos de interacción directa en fundaciones que imparten la inclusión para jóvenes con discapacidad intelectual.

3.3.2. Herramientas metodológicas

La escala FILJDI que se propone en base a la revisión de la literatura, de pura a través de un análisis exhaustivo recomendado por Wulf y Odekerken- Schroder (2003). Con este objetivo, se aplicó un cuestionario semiestructurado a 64 personas que pertenecen al núcleo familiar de un joven con DI. La prueba fue no probabilística por conveniencia (Malhotra, 2004) y estuvo compuesta por familiares directos o pertenecientes al núcleo familiar del joven con DI. En dicha encuesta se solicitó a los encuestados que escribieran diez factores que consideraban más relevantes para evaluar la influencia de éstos en la inclusión laboral del joven con DI. Con esto fue posible identificar las dimensiones e ítems que deberían ser considerados en la propuesta de la escala de FILJDI.

Al mismo tiempo, se hizo uso de herramientas cualitativas, ya que permiten analizar los fenómenos con un mayor grado de profundidad, de lo que es posible con las herramientas cualitativas (Denzin y Lincoln, 2000). Esto es importante para los fines de la investigación, por cuanto los instrumentos de los factores que influyen en la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual, se deben desarrollar considerando las variables que su grupo de interés consideren esenciales (Oldfield y Baron, 2000).

Se desarrollan 10 entrevistas en profundidad y 4 *focus groups* (grupo de personas) conformados por 4 integrantes, ya que se buscó conocer las percepciones de las personas que integran el núcleo familiar del joven con DI sobre el constructo “inclusión laboral” y sobre las dimensiones que consideran relevantes en su evaluación. Asimismo, en estas entrevistas y *focus groups* se buscó conocer la percepción de los familiares sobre los factores influyentes en la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual.

Relacionado con esto último, se preguntó a la persona del núcleo familiar sobre la forma en la que influyen estos factores y cómo se ve afectado el joven a la hora de encontrar un trabajo.

El número de entrevistas y *focus groups* se fundamentó en la saturación de la categoría (Denzin y Lincoln, 2000). Emplear *focus groups* permitió estudiar y analizar la inclusión del joven con DI en formato no tradicional en un proceso de interacción. Por otra parte, el *focus groups* permitió poner el acento en el grupo de estudio, dado que los propios participantes fueron construyendo la dinámica de la reunión y de esta forma se minimizó el sesgo probable de influenciar las respuestas (Quezada y García, 2005).

La entrevista en profundidad se basa en el seguimiento de una serie de preguntas o conversación en la cual se plasman todos los temas que se desean abordar a lo largo de los encuentros. Las entrevistas individuales (del tipo semiestructurado) permitieron acceder a información que no es posible con los *focus groups*, ya sea por el corto tiempo que tuvo cada persona para expresar sus ideas y/o porque podría haber existido una presión social que condujera acuerdos sociales en las personas. De esta manera, las entrevistas individuales permitieron acceder a una alta intensidad en los pensamientos, sentimientos, percepciones, ideas y creencias de los jóvenes con discapacidad intelectual (en formato no tradicional) sobre la temática de estudio (Robles, 2011).

También, se contó con la participación de cuatro expertos en la labor de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Se solicitó a estos expertos que respondieran un cuestionario semiestructurado, indicando los aspectos, que de acuerdo a su opinión, los familiares del joven con DI consideran relevantes en el momento de evaluar los

factores influyentes en la inclusión laboral del joven con DI. Esta información se usó para validar los resultados obtenidos del cuestionario semiestructurado aplicado a los familiares. Asimismo, con estos expertos (los cuales tienen a cargo la dirección de una fundación u organización de inclusión) se realizaron entrevistas en profundidad, con el objetivo de conocer con un mayor nivel de detalle la perspectiva de las personas pertenecientes al núcleo familiar del joven con DI.

A estos últimos se les preguntó sobre: 1) los principales factores influyentes en la inclusión laboral de jóvenes con DI; 2) el nivel de importancia de los factores a la hora de la inclusión social y laboral del joven con DI; 3) como se podrían medir la influencia de estos factores favoreciendo la inclusión laboral.

Todo lo anterior responde a los pasos que se siguen en la propuesta del modelo teórico, debido a que la etapa de elaboración de un instrumento de medición es relevante la validez de contenido, la cual se refiere al grado en que la medida recoge el dominio del concepto estudiado (Deng, Dart, 1994). Por lo tanto, la validez de contenido es una señal de que los indicadores incluidos en la encuesta (escala) son una muestra representativa del conjunto que podrían haber sido utilizados (Nunnally, 1978).

En una perspectiva similar, Owlía y Aspinwall (1998) señalan que la validez comprende dos aspectos: la validez cualitativa y la validez cuantitativa. La primera determina si las medidas capturan los factores claves de un constructo no observable, lo cual está en línea con la validez de contenido. Dado esto, se buscó que las dimensiones (y constructos) que es parte del modelo de FILJDI, hayan sido consideradas en estudios previos y que sean reconocidas como relevantes por los familiares y expertos en el área.

Tabla 3. Descripción de la muestra en la investigación exploratoria (cualitativa)

Actividad	Muestra	Género	Zona Geográfica	Tipo de Estudio
Cuestionarios Semiestructurado	64	Hombres:30% Mujeres: 70%	Quinta Normal:25%;San Miguel:25% ; Santiago:25% ; Puente Alto:25%	Pre grado Universitario Finalizada:12,5% ;Instituto Profesional Finalizada:12,5% ; Educación Media Finalizada:31,25 % ; Educación Básica Finalizada:18,75% ; Instituto Profesional No finalizada:6,25 % ;Educación Media No Finalizada:6,25% ; Educación Básica No finalizada:12,5%.
Entrevista en Profundidad	10	Hombres: 40% Mujeres:60%	Ñuñoa: 10% ; La Cisterna:20% ; San Bernardo:10% ; San Miguel:20% ;Estación Central:10% ;Santiago:20%; Las Condes:10%	Pre grado Universitario Finalizada: 30%; Técnico nivel Superior Finalizada: 10%; Educación Media Finalizada: 40%; Pre grado Universitario No Finalizada: 20%.
Focus Groups	16	Hombres:43,75% Mujeres:56,25%	Ñuñoa: 10%; La Cisterna:20% ; Puente Alto:10% ; San Miguel: 10% ; Lo Prado:10% ;Quinta Normal:20% ;Maipú:10% ;La Florida:10%	Pre grado Universitario Finalizada: 40%; Técnico nivel Superior Finalizada: 10%; Educación Media Finalizada: 30%; Pre grado Universitario No Finalizada:20% .
Total Muestra	90	Hombres:38,9% Mujeres: 61,1%	Ñuñoa:5,6 % ; La Cisterna:11,1% ; Puente Alto:13,8% ; San Miguel:19,4% ; Lo Prado:2,8% ;Quinta Normal:16,7% ;Maipú:2,8% ;La Florida:2,8%; San Bernardo:2,8% ; Santiago:16,6% ;Estación Central:2,8; Las Condes:2,8%	Pre grado Universitario Finalizada:25%; Instituto Profesional Finalizada:5,6% ; Técnico nivel Superior Finalizada: 5,6% ;Educación Media Finalizada:33,3 % ; Educación Básica Finalizada:8,3% ;Pre grado Universitario No Finalizada:11,1% Instituto Profesional No finalizada:2,8 % ;Educación Media No Finalizada:2,8% ; Educación Básica No finalizada:5,6%.

Fuente: Elaboración propia.

3.3.3 Validez de Contenido.

La validez de contenido se refiere al grado en que la medida recoge el dominio del concepto estudiado (Nunnally, 1978). En una perspectiva similar, Owlia y Aspinwall (1998) señalan que la validez comprende dos aspectos: la validez cualitativa y la validez cuantitativa. La primera determina si las medidas capturan los factores clave de un constructo no observable, lo cual está en línea con la validez de contenido. Por lo tanto, en la etapa de elaboración del instrumento de medición es relevante la validez de contenido (Deng, Dart., 1994), por cuanto es una señal de que los indicadores incluidos en la encuesta son una muestra representativa del conjunto que podría haber sido utilizado.

Para detectar las dimensiones que influyen en los factores de la inclusión laboral de los jóvenes con DI, se aplicaron cuestionarios semiestructurados, se realizaron *focus groups* y entrevistas a familiares de los jóvenes con DI y se solicitó la opinión de expertos en personalidad de marca. Una vez aplicado este procedimiento, se desarrolló la escala FILJDI. Esta escala se compone del conjunto de factores que influyen en la integración laboral de jóvenes con DI.

La escala propuesta fue depurada a través de un análisis exhaustivo recomendado por De Wulf & Odekerken-Schroder (2003). Con este objetivo, se aplicó un cuestionario semiestructurado a 64 personas que pertenecieran al núcleo familiar del joven con discapacidad intelectual. La muestra fue no probabilista por conveniencia, y estuvo compuesta por familiares de estos jóvenes con DI. En dicho cuestionario, se solicitó a los encuestados que escribieran los 10 factores que son de mayor importancia en la inclusión laboral del joven con DI. Con esto fue posible identificar las dimensiones e ítems que deberían ser considerados en la propuesta de la escala.

Al mismo tiempo, se hizo uso de herramientas cualitativas, por cuanto permiten analizar los fenómenos con un mayor grado de profundidad de lo que es posible con las cuantitativas (Denzin & Lincoln, 2000). Se desarrollaron 10 entrevistas en profundidad, buscando conocer las percepciones de las familias con respecto a los factores que son fundamentales a la hora de la inclusión del joven con DI en el ámbito laboral. Asimismo, se desarrollaron cuatro *focus groups*, para estudiar y analizar la percepción de los familiares respecto a los factores más influyentes en la inclusión laboral.

También se contó con la participación de tres expertos que evaluaran la escala de factores influyentes en la inclusión laboral de jóvenes con DI. Esta información se usó para validar los resultados obtenidos de los cuestionarios semiestructurado aplicados a los estudiantes

Todos los análisis se presentan en el capítulo siguiente de resultados.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Propuesta y Desarrollo de Modelo FILJDI

Las respuestas recogidas de los cuestionarios semiestructurado se resumen en la tabla 4. Las distintas respuestas se agruparon por similitud en distintos ítems, y estos ítems a su vez se agruparon en factores. La agrupación se analizó considerando las dimensiones que propone la propuesta de modelo FILJDI, pero que adaptó al ordenamiento resultante de las propias respuestas. Así mismo se complementó el análisis con las entrevistas en profundidad, *focus groups*, y con la opinión de los expertos. Es decir las respuestas las personas que forman parte del núcleo familiar del joven con DI proporcionaron en los cuestionarios semiestructurado se compararon con los hallazgos que se obtuvieron con la aplicación de las entrevistas en profundidad y *focus groups*, y con la opinión de los expertos en el área.

Con respecto al modelo FILJDI propuesto, se mantuvo la dimensión “**Socio-Político**”, por cuanto es la dimensión que presenta mayor frecuencia relativa (42,3%) y aquella que presenta mayor nivel de opinión por parte de los familiares y de los expertos en la formación del joven con DI. Esta dimensión se consideran principalmente dos aspectos los cuales están relacionados con la sociedad (cultura, discriminación, inclusión), leyes (social, político) una parte importante de los familiares reconocen una gran deficiencia de la integración por parte de la sociedad de los jóvenes con discapacidad intelectual.

La segunda dimensión que se valida del modelo es **“Educativo”** esta dimensión presenta una frecuencia relativa del (18,8%). De acuerdo a los familiares, un aspecto considerado como crítico por los familiares, es la relación de poca accesibilidad de la educación y capacitación para los jóvenes con discapacidad intelectual, y que dicha necesidad se vuelva algo garantizado.

La tercera dimensión que se valida es **“Macro-Económico”** la cual presenta un (15%) de frecuencia relativa en donde los familiares consideran como aspecto más relevante la inclusión del joven con discapacidad intelectual y la relación que esta tiene directamente con el nivel económico de la familia, este tendría directa relación con que el joven se pueda desenvolver con mayor facilidad, gracias a una educación e integración especializada desarrollando mayor capacidades, para encontrar una oportunidad laboral.

La cuarta dimensión que se valida es **“Psicológico”**, esta presenta un (9,3%) de frecuencia relativa, uno de los aspectos mayor considerado, es el prejuicio hacia los jóvenes con discapacidad intelectual y como este afecta directamente la parte psicológica del joven con DI, a través de la ignorancia social por la cual es rodeado, haciendo énfasis en el apoyo psicológico, emocional y ser empático como sociedad.

La quinta dimensión que se valida es **“Socio-Económico”**, la cual presenta un (7,8%) de frecuencia relativa. Los familiares consideran en esta dimensión la relevancia del lugar de residencia donde vive el joven con DI y su familia, pues este tendría relación directa con el nivel socioeconómico de la familia en el que en Chile se dividen de mayor a menor nivel

de ingreso per cápita, encontrándose los de menor ingreso entre los grupos más desaventajados y que sufren mayor discriminación y vulnerabilidad.

Otra dimensión que se valida es “**Familiar**”, en este se presenta una frecuencia relativa del (6,8%). De acuerdo a los familiares el apoyo es fundamental en la etapa educativa y de aprendizaje, por supuesto de la inserción social e inclusión laboral del joven con DI, sin embargo también es señalado en contra la sobreprotección que realizan los familiares al resguardar al joven con DI de la sociedad, sin dejar que se pueda desenvolver solo, provocando un efecto contrario en la adaptabilidad del joven logrando su inclusión satisfactoria.

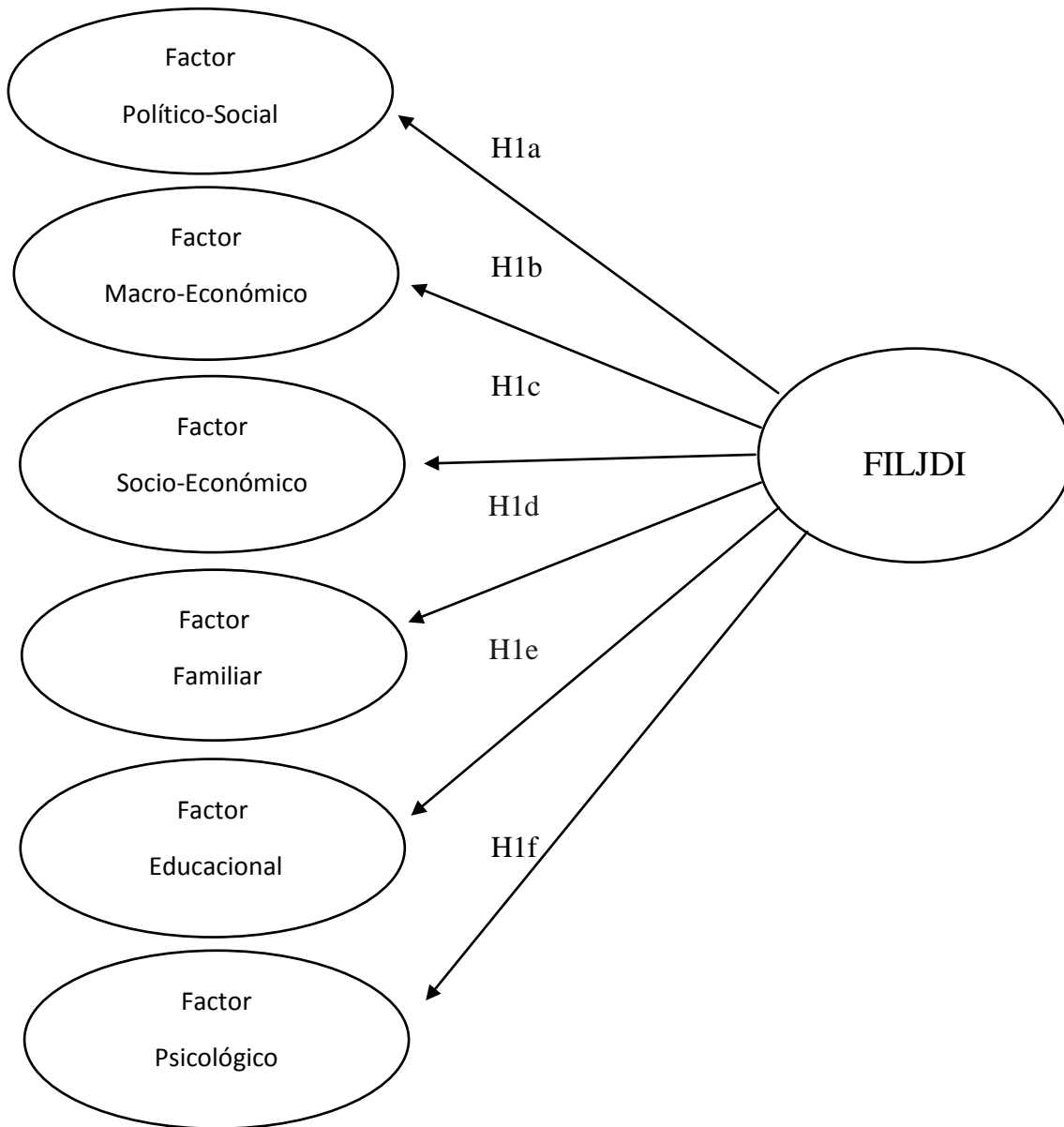
Tabla 4. Indicadores Escala FILJDI

FACTORES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Socio-Político	200	
Sociedad	52	26%
Políticas	37	19%
Leyes	34	17%
Cultura	31	16%
Discriminación	22	11%
Prejuicios	20	10%
Religión	4	2%
Educación	89	
Acceso a la educación	37	42%
Capacitación	24	26%
Nivel Educacional	17	19%
Profesional Educativo	7	8%
Establecimientos	4	4%
Macro-Económico	71	
Economía	37	52%
Empleo	14	20%
Oportunidades Laborales	10	14%
Requisitos Laborales	4	6%
Sueldo	4	6%
Experiencia Laboral	2	3%
Psicológico	44	
Perfil Psicológico	16	36%
Emocional	9	20%
Habilidad	7	16%
Ignorancia	5	11%
Sicosocial	4	9%
Miedo	3	7%
Socio-Económico	37	
Lugar de Residencia	13	35%
Nivel socio Económico	11	30%
Estilo de Vida	5	14%
Edad	3	8%
Genero	5	14%
Familiar	32	
Grupo Familiar	17	53%
Redes de Apoyo	8	25%
Protección	4	13%
Acompañamiento en el Proceso de Inclusión	2	6%
Vergüenza en la familia	1	3%

El modelo FILJDI que se propone es de tipo reflexivo, por cuanto la variable latente (factores influyentes en la inclusión laboral del joven con DI) causa las variables observadas por las dimensiones de los factores. En la tabla 1 se puede observar el modelo revisado. Además los familiares señalan que el nivel de factores existentes, tiene impacto directo con la inclusión laboral del joven con DI.

En relación de lo anterior se elaboraron ítems para los constructos de los factores. Estos ítems se construyeron en base a una exhaustiva revisión de la literatura de los factores que afectan en la inclusión laboral del joven con DI, junto con esto los constructos que se construyeron, se sometieron a la revisión y opinión **de 4 expertos en el aprendizaje e inserción de los jóvenes con discapacidad intelectual con esto se llegó a la tabla 2 también** de tipo reflexivo multidimensional. En este caso el modelo propuesto a nivel teórico se modificó. Esto ocurre al ser verificado un factor mas no incluido anteriormente en el modelo este es el factor “psicológico” el cual es validado por los expertos. Quedando de la siguiente manera el modelo FILJDI.

Figura 2. 2. Modelo teórico sobre el resultado de los factores influyentes en la inclusión del joven con DI (**FILJDI**)



En el modelo visto anteriormente, podemos constatar la aparición de este nuevo factor “Psicológico” descrito por los familiares en la escueta predeterminada realizada previamente, por lo que se dará a conocer información y la importancia sobre este factor.

Factor Psicológico

La psicología, en nuestro país, se vincula a la educación especial a mediados del siglo XX con la creación de un organismo integrador de los diversos problemas que se contaban y las alteraciones que afectaban a los escolares, llegando a la conclusión de que no es posible solucionar tales dificultades sin criterios multi-profesionales. Por ello se decide fomenta la participación de médicos, psicólogos, asistentes sociales, kinesiólogos, fonoaudiólogos y profesores especialistas (Peña, Reyes, Peña et al, 1981; Soto, 2000).

El Ministerio de Educación de Chile señala que los establecimientos de educación especial ofrecen servicios educativos para los alumnos y alumnas con discapacidad intelectual, auditiva, visual y motora, entre otros; con graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación y trastornos de la comunicación oral. Pueden matricularse las personas con discapacidad de entre 2 y 26 años de edad cronológica, cuyo tipo de discapacidad esté estipulado en el decreto ley N° 19.284 que establece la integración social de personas con discapacidad, debiendo estar ésta certificada por el Consejo de Medicina Preventiva (COMPIN), y acompañada por un diagnóstico educativo de un equipo multi-profesional del Ministerio de Educación o profesional inscrito en las secretarías ministeriales de educación del país para este propósito (MINEDUC, 2001).

La discapacidad intelectual es un fenómeno que tiene muchas facetas, comprendiendo características afectivas, motivacionales, sociales y de actitud, así como también rasgos físicos, fisiológicos y neurofisiológicos. Algunas de sus características se pueden prevenir y modificar gracias a una oportuna y temprana aplicación de programas de intervención y ayuda en el joven con discapacidad intelectual (Hutt, Gibby, 1988).

La labor de los psicólogos en la educación especial es fundamental, pues la incorporación de la psicología a la educación especial comenzó como un intento de comprender la influencia de las dificultades individuales y de desarrollo de las personas discapacitadas, con el fin de buscar líneas de tratamiento y estrategias de educación que les permitieran alcanzar una adecuada formación (Peña et al., 1981). En la actualidad, la importancia de la multi-profesionalización de la atención es fundamental, dado que la globalidad de la personalidad del joven con discapacidad intelectual ya no es una realidad teórica, sino que opera de forma práctica y experiencial.

La Psicología, a la vez, es parte de una globalidad en la intervención que logre dar una mirada holística y no particular sobre las características del joven, evitando centrarse sólo en la deficiencia intelectual (Rioja, 1984). Lo anterior implica pensar el rol del psicólogo en términos de educación a partir de un campo de acción centrado en los alumnos y su relación con los profesores, en cómo se desarrolla el proceso de aprendizaje, en las necesidades de adaptación de los estudiantes frente al establecimiento, etc. El centrarse tanto en sus necesidades como en sus interacciones que se pueden generar en un contexto educativo y en la inclusión de la sociedad hacia el joven, pudiendo facilitar su inclusión.

Las funciones del psicólogo en establecimientos de educación especial, se enmarcan en el decreto N°363 del MINEDUC, especificándose cuáles deben ser las funciones del gabinete técnico (que integra a los diversos profesionales en educación especial) y de sus especialistas. Las funciones del psicólogo(a) son:

Diagnóstico: referido al estudio integral de las diversas áreas de la persona o grupo con el fin de conocer en profundidad sus diversos aspectos. Contempla los siguientes niveles: individual, grupal, familiar y organizacional.

Tratamiento: Acciones de intervenciones realizadas a partir del diagnóstico y ejecutadas en el ámbito individual, grupal, familiar e institucional, tendientes a mejorar situaciones problemáticas detectadas. **Asesoría y consultoría:** Comprende la participación y entrega de elementos de la especialidad a diferentes instancias técnicas de la institución educativa. Además, comprende el perfeccionamiento de docentes y paradocentes, así como la colaboración en los programas del establecimiento.

Prevención: Corresponde a la planificación y realización de programas y estrategias de trabajo de tipo educativo para la comunidad intra y extraescolar, así como la coordinación con instituciones externas, a fin de colaborar en la prevención de problemas.

Coordinación: Colaboración con otros profesionales del establecimiento y participación en el desarrollo de normas y políticas de éste en relación con el desempeño de los profesionales docentes.

Extensión: Se refiere al aporte de información y asesoría a otras instancias de la comunidad local y eventualmente a otras instituciones fuera de ella.

Investigación: Participar en el diseño y realización de investigación en psicología aplicada a través de investigación multidisciplinaria (MINEDUC, 1994). Puede señalarse que estas funciones plantean la necesidad de comprender al joven con discapacidad intelectual como una persona enraizada en diferentes planos socioculturales (personal, grupal, familiar, organizacional, comunitario), así como también ayudan a concebir el aporte de la psicología no sólo en el plano más inmediato de la persona, sino en concordancia con esta multiplicidad de ámbitos sociales del ser humano.

Es decir, logra generar una visión más amplia de la labor del psicólogo, tanto a nivel de conocimiento como de ejecución práctica, permitiendo abrir la disciplina al tema de la diversidad y del mejoramiento de la calidad educativa (Lissi et al., 2001). Factores que estructuran el rol del psicólogo en educación especial, Vol. XV N°2: Pág. 131-145. 2006.

Como podemos apreciar los factores están interconectados y son fundamental para el crecimiento y aprendizaje del joven con discapacidad intelectual a la hora de la inclusión social y más adelante laboral, el joven formado en un ambiente en donde se puedan contar con los factores mencionados favorablemente, ayudado por una educación integral este desde pequeño contara con la ayuda psicológica, la cual es fundamental en el proceso, se podrán entregar las herramientas necesarias para un mayor desempeño atacando y destacando todas sus cualidades.

CUADRO 6: Dimensiones escala factores inclusión laboral en jóvenes con DI

Factor Político Social.	
La sociedad está más abierta para incluir a jóvenes con DI al mundo laboral.	FPSocial1
La política del país favorece a jóvenes con DI.	FPSocial2
Las leyes protegen a los jóvenes con DI en el mundo laboral.	FPSocial3
Culturalmente hablando, tenemos la capacidad de incluir a los jóvenes con DI en nuevos programas laborales.	FPSocial4
En la actualidad seguimos siendo una sociedad en la cual aún seguimos discriminando a los jóvenes con DI.	FPSocial5
En las empresas aún existen prejuicios a la hora de contratar a un joven con DI.	FPSocial6
Educación	
Tienen poco Acceso los jóvenes con DI a la educación.	FCNEduc1
La capacitación es fundamental en los jóvenes con DI para su desarrollo profesional.	FCNEduc2
La calidad entregada y el nivel educacional es igual para todos los jóvenes con DI.	FCNEduc3
Los profesores están comprometidos en la formación educacional de los jóvenes con DI.	FCNEduc4
Existen realmente programas y establecimientos educaciones que le entreguen una capacitación digna y completa a los jóvenes con DI.	
Factor Macro Económico	
Los jóvenes con DI independiente de su rango económico gozan de las mismas oportunidades laborales.	FMEcono1
Se les dan las mismas oportunidades de empleo a todos los jóvenes con DI.	FMEcono2

Existe poca inclusión en las oportunidades laborales para los jóvenes con DI por el riesgo que las empresas no quieren tomar.	FMEcono3
Aún faltan requisitos pensados en sus necesidades para los jóvenes con DI.	FMEcono4
Los sueldos son justos para los jóvenes con DI independiente la labor que realicen.	FMEcono5
Los problemas de experiencia laboral muchas veces impiden que los jóvenes con DI logren ser más independientes.	FMEcono6
Factor Psicológico	
El perfil psicológico juega un papel importante en el desempeño laboral de los jóvenes con DI	FPSicolog1
Se le entrega apoyo emocional a los jóvenes con DI en las empresas que son contratados.	FPSicolog2
Las habilidades de los jóvenes con DI son consideradas a la hora de encontrar empleo.	FPSicolog3
La ignorancia aún está latente en la sociedad a la hora de dar oportunidades laborales a los jóvenes con DI.	FPSicolog4
Se da la condición sicosocial hacia los jóvenes con DI al momento de buscar trabajo.	FPSicolog5
El miedo que sienten las familias hacia los jóvenes con DI puede incluso llevar a que ellos no logren ser independientes.	FPSicolog6
Factor Socio Económico.	
Existe un estudio socio demográfico el cual ayude a la inclusión laboral de los jóvenes con DI.	FSEconom1
Existe una brecha para los jóvenes con DI dependiendo de su nivel socio económico a la hora de encontrar trabajo.	FSEconom2

Las empresas o la sociedad se preocupan por el bienestar de los jóvenes con DI.	FSEconom3
Las empresas se fijan en el aspecto físico de los jóvenes con DI a la hora de contratarlos.	FSEconom4
La edad tiene relevancia a la hora de contratar a un joven con DI.	FSEconom5
Influye el género del joven con DI a la hora de buscar trabajo.	FSEconom6
Factor Familiar.	
La familia es lo más importante para los jóvenes con DI.	FFamil1
El apoyo familiar juega un rol importante para los jóvenes con DI a la hora de atreverse a buscar empleo.	FFamil2
Actualmente las familias exigen un mayor apoyo para su familiar con DI, con el fin de insertarlos a la sociedad	FFamil3
Existe de parte de las familias de los jóvenes con DI la necesidad de acompañamiento en el proceso de inclusión laboral.	FFamil5
Hoy en día sigue existiendo el ocultamiento de parte de la familia si existe algún joven con DI en su entorno familiar.	FFamil6

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

En la presente investigación se busca contribuir a la literatura con la propuesta de un modelo (escala), es así como se concluye que existen distintos factores para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. El proceso de transición a la edad adulta y la vida activa de un joven con discapacidad intelectual, es un proceso complejo que no pasa a ser responsabilidad sólo de éste, sino también de su familia, los profesionales de la educación y las políticas tanto educativas, sociales y laborales (Winn, Hay, 2009), como así también del entorno que le rodea.

Por lo tanto, son muchos los factores que pueden influir en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, dentro de los cuales, en la presente investigación mencionamos a seis, tales como: factor socio-político, factor de educación, factor macro-económico, factor psicológico, factor socio-económico y factor familiar. Todos éstos se obtuvieron con las respuestas que nos entregaron los familiares que contaban con, al menos, un miembro de su familia que fuese un (una) joven con DI, en rangos de edades entre 18 a 29 años. Toda esta información fue validada por expertos en el desarrollo de jóvenes con discapacidad intelectual.

La presente investigación arrojó que el factor más relevante para la inclusión laboral de los jóvenes con DI es el socio-político, alcanzando un 42.3% de las encuestas, por lo que podemos concluir que el Estado tiene un rol fundamental en esta materia, para lo cual debe diseñar políticas públicas adecuadas que respondan a lo señalado en la ley 20.422, con el fin de garantizar los derechos de los jóvenes con discapacidad intelectual. Este es el factor

más importante según la validación de los expertos, pues deben existir las condiciones a nivel país para que los jóvenes con discapacidad intelectual se puedan insertar al mundo laboral.

El factor educación es el que se encuentra en segundo lugar, alcanzando un 18,8% en las encuestas. Según la opinión de los entrevistados, las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades para la inserción laboral debido a su escasa formación, ya que algunos padres mencionan que sus hijos no han asistido a la escuela por el temor que sienten ellos como padres, a que sus hijos con DI, se sientan vulnerados o reciban algún tipo de discriminación, por lo que prefieren sobreprotegerlos y mantenerlos cerca el mayor tiempo posible. La formación preparatoria para la inserción laboral debe iniciarse durante el período de escolarización obligatoria, para facilitar posteriormente la inclusión laboral. (Martínez Cano, 2007; Santana et al., 2006; Santana et al., 2010).

El tercer factor macro-económico, alcanzó un 15%, de las respuestas, lo que nos indica que existe un mayor grado de vulnerabilidad laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en países en vías de desarrollo. La probabilidad de no contar con un trabajo en países en desarrollo, es 3.8 veces mayor que los adultos; en países desarrollados es de 2.3 veces en las economías industrializadas. (OIT, 2004), por lo tanto, un joven con discapacidad intelectual tendrá muchas dificultades para insertarse en el mundo laboral.

Por otra parte, los resultados de la presente investigación permiten concluir que existiría otro factor relevante a la hora de que los jóvenes con DI busquen un empleo, esto demuestra que se difiere de la primera investigación de la literatura como se demuestra en los que ocupan los primeros ranking de posicionamiento de Socio-político y educacional, apareciendo otro factor en la encuesta, el factor psicológico, el cual es interpretado por los

familiares, como un factor relevante para el joven y su capacidad de poder desenvolverse y desarrollarse de una forma más fácil y de adaptación.

El cuarto factor resultante en esta investigación es el psicológico, con un 9.3% basado en las encuestas. Los entrevistados coinciden en que en este factor son importantes las habilidades socio-personales; como la toma de decisiones, autoestima, responsabilidad y la resolución de problemas, para el éxito de estos procesos, como lo mencionan algunos autores como Alomar (2004); Rius, (2005); Vilà, Pallisera (2006) y Vilà et al (2007), en varios estudios anteriores, centrados en los factores facilitadores de la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Las habilidades forman parte de los componentes que se consideran claves en la autodeterminación, autoconsciencia y autoconocimiento (Wehmeyer, 1998), un mayor dominio de estas habilidades, se relacionan con el mejoramiento de las posibilidades de la inclusión laboral en los procesos del camino a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad intelectual (Wehmeyer y Palmer, 2003; Test et al, 2009; Madaus, Gerber, Price, 2008).

Respecto del quinto factor socio-económico, que ha obtenido un 7.8%, de las encuestas, podemos mencionar que las respuestas de los entrevistados y los focus groups realizados, coincidieron en que la mayoría de las familias con jóvenes con discapacidad intelectual con un nivel socioeconómico de clase alta, tienen mayores oportunidades, ya que sus familias les pueden entregar mejores herramientas que le permitan acceder a nuevas oportunidades tanto sociales, educacionales y tantas otras, que les abren el mundo y todas sus oportunidades.

Según la Organización Mundial de la Salud (2011), la discapacidad se debe considerar como un problema de desarrollo, debido a que hay un conjunto de evidencias sobre la situación económica que poseen tanto las personas con discapacidad en general, como los jóvenes con discapacidad intelectual, la cual es peor que aquellas personas que no tienen ningún tipo de discapacidad. “500 millones de personas con discapacidad se encuentran entre las más pobres de entre los pobres” (Metts, 2000: 39).

Siendo el último el factor familiar, que, de acuerdo a lo recabado en esta investigación, corresponde a un 6.8% de las encuestas. Si bien es el que tiene menos porcentaje no deja de ser un factor importante para la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que en las entrevistas a fondo y los *focus groups*, mencionan que es posible pensar que dada la edad de los jóvenes, desde los 18 a 29 años, se podría prescindir de la relación con la familia, pero claramente esto no es posible, debido a que la familia es un pilar fundamental en el trabajo que se puede desarrollar con el joven con DI, generando lazos de seguridad y apoyo en éste para su posterior inserción en la vida y posteriormente en el mundo laboral.

Consecuente con lo anterior, podemos decir que concordamos claramente con las investigaciones desarrolladas anteriormente Caleidoscopia (1997); Colectivo IOE, (1998 y 2003), las que señalan que, para asegurar el éxito de la inclusión laboral, es importante contar con el apoyo de las familias de los jóvenes con discapacidad intelectual. Otros estudios como los que muestran Peralta (2002) y Rius (2005) señala que la inclusión laboral genera nuevas necesidades a los jóvenes trabajadores con discapacidad intelectual, las cuales se traducirán en nuevas exigencias, las que plantearán a sus familias, como ser

más independiente y comprarse ellos mismos lo que necesiten, para ello, deberán las familias trabajar en las respuestas de estas demandas y ayudarlos a ser autovalentes.

Si bien esta investigación muestra factores importantes considerados por las familias, en cuyo grupo existe un joven con discapacidad intelectual, se puede llegar a pensar en primera instancia, que lo más importante es lo que ocurre con la sociedad respecto de la discriminación y poca valoración que se tiene de los jóvenes con discapacidad intelectual, considerándolos un débil eslabón de la comunidad en que comparten. Por lo tanto, consideramos que, para regular esta situación, es mucho más importante que el gobierno genere iniciativas con mayor integración y cada vez más inclusivas para los jóvenes con discapacidad intelectual; un gobierno que se hace cargo de esto, ayuda al resto a cambiar un paradigma, ayuda avanzar en el pensamiento de cada individuo y lograr una mayor inclusión social en todo su espectro

En muchas ocasiones, el miedo mutuo por parte de las familias que tienen algún integrante con discapacidad intelectual, no les permite dejarlos avanzar e integrarlos a la sociedad participativamente, frenando el desarrollo de éstos, con las consiguientes consecuencias que se transforman en pobreza y falta de oportunidades, por tanto es allí donde el gobierno debe trabajar e incentivar a estas familias que aprovechen las oportunidades educacionales que hoy existen, para que el día de mañana se sientan mejor preparados para su inclusión en el mundo laboral.

Si bien es cierto, en nuestro país se ha abierto una nueva brecha de inclusión laboral, de acuerdo a lo señalado en una reciente ley de inclusión laboral para personas discapacitadas, es necesario abordar nuevas políticas de gobierno específicamente para los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que pertenecen a un segmento de la discapacidad menos

considerado al momento de integrarse laboralmente, donde hoy no existen normas que hagan exigible la contratación de éstos, en un porcentaje específico, sino que más bien lo dejan en consideración de quienes lo deseen contratar por propia voluntad.

De igual forma, se hace necesario que las empresas en su totalidad, y no solo algunas con mayor sentido de sociedad o de integración, consideren a este grupo de personas con discapacidad intelectual dentro de sus costos y no como una carga; o que existan diferencias dentro de sus pares, diferencias en todo sentido, como sueldos, cargos, responsabilidades, entre otras.

Se han dado a conocer casos en donde pequeños emprendimientos ejecutados por jóvenes con discapacidad intelectual han sido muy exitosos, incluso premiados en otros países; así como también, de jóvenes con DI que han logrado terminar carreras técnicas y universitarias que le permitirán un mejor desarrollo en el mundo laboral. Sin embargo, lo más importante es el reconocimiento y respeto por parte de la sociedad donde ellos comparten diariamente y, por supuesto de su país que le debe brindar las oportunidades que cada uno de ellos requiera cuando lo crea necesario.

Este es un largo camino que todos en armonía debemos recorrer, desde cada uno de nuestros ámbitos para lograr una real inclusión y cambiar los paradigmas existentes, para lo cual se hace necesario trabajar en un cambio cultural que permitirá avanzar en los factores mencionados anteriormente. Ya es tiempo, que nuestra sociedad deje de pensar que un joven con discapacidad intelectual solo puede realizar labores de empaque en un supermercado o atender público en algún local de comida rápida; éstos mismos jóvenes con discapacidad intelectual han demostrado con hechos y perseverancia que pueden tener responsabilidades mayores y desarrollarlas exitosamente, lo que les permitirá acceder a

mejores puestos de trabajo con mejores remuneraciones y el respeto de sus compañeros de labores y por consecuencia, lograr una mejor calidad de vida tanto para ellos como para su entorno.

Finalmente, el valor que le da sentido a una persona, sin importar su condición física, mental o económica, es el poder desarrollarse laboralmente, ya que genera una satisfacción y sentido de pertenencia y que para los jóvenes con discapacidad intelectual no es diferente, sino que una realización aun mayor porque no se sienten distintos, sabiendo que su aporte es valorado, sintiendo el respeto de su entorno y logrando una independencia que les permite no ser una carga para su familia.

5.2. Limitaciones

Este estudio presenta limitaciones. En primer lugar los factores que afectan al joven con discapacidad intelectual, puede cambiar en los diferentes países pues no todos cuentan con las mismas regulaciones y leyes dado esto no es posible establecer factores estándar por lo que se encuentra enfocado en Chile. El segundo lugar, la validez y confiabilidad se encuentra determinada por la información disponible, los resultados obtenidos podrían tener mayor grado de validez en la medida en que se pudiera contar con mayor cantidad de información. En tercer lugar la futura investigación se puede centrar en analizar la calidad de vida de los jóvenes con discapacidad intelectual. No obstante el trabajo en cuestión aporta a la literatura ya que permite estudiar los factores influyentes para la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

5.3. Futura investigación

5.3.1. Modelo de Ecuaciones estructurales

Mediante las ecuaciones estructurales se puede validar la estructura, de la presente investigación, la conformación y las relaciones del modelo, por esta razón el modelo FILJDI puede emplearse como base para otros estudios que analicen los factores que influyen a la hora de la inclusión laboral de los jóvenes entre 18 y 29 años con algún grado de discapacidad intelectual.

Los modelos de ecuaciones estructurales permiten la construcción de esquemas explicativos (Orgaz, 2008). Estos modelos analizan las relaciones causales y las no causales entre variables tomadas como indicadores de medida de los constructos, excluyendo del análisis el error de medición. (Batista-Foguet, Coenders, 2000). Son una familia de los modelos estadísticos multivariantes, para ver los efectos de las relaciones entre las múltiples variables (Kahn, 2006; Ruiz et al., 2010).

A diferencia de otras técnicas multivariadas las ecuaciones estructurales, tienen la capacidad de estimar y evaluar la relación de variables latentes (Cupani, 2012). Hay muchos modelos con diferentes niveles de complejidad, pero todos ellos son modelos estadísticos, lo cual implica considerar posibles errores de medida en las observaciones obtenidas de la realidad (Ruiz et al., 2010). “Las ecuaciones estructurales tratan de integrar una Serie de ecuaciones lineales y establecer cuáles de ellas son dependientes o independientes de otras ya que dentro del mismo modelo las variables que Pueden ser independientes en una relación pueden ser dependientes en otras”(Escobedo Portillo et al., 2016).

La ventaja de realizar una futura investigación con este modelo propuesto, es que mediante éste se podrá, proponer el tipo y dirección de las relaciones que se pueden encontrar entre las diversas variables contenidas en él, para que más adelante se pueda estimar los parámetros que provienen especificados por las relaciones propuestas a nivel teórico del modelo (Ruiz et al., 2010).

5.3.2. Calidad de vida en jóvenes con DI.

Cuando hablamos de calidad de vida nos referimos a un estado deseado de bienestar personal que es multidimensional, tiene propiedades éticas y universales o ligadas a la cultura, con componentes objetivos y subjetivos y está influenciada por factores personales y ambientales.(Schalock, Verdugo, 2007). La calidad de vida constituye un reto para diseñar y poner en práctica políticas sociales que involucren a personas con discapacidad intelectual, tanto para el diseño de las condiciones de vida programas de apoyo para personas y grupos como para la evaluación de los servicios (Giné, 2004).

Ares, (2009) menciona que contar con el apoyo familiar es fundamental en el desarrollo de la socialización de las personas con discapacidad, puesto que es la familia el sistema directo en el cual se adquieren las primeras interacciones humanas. El concepto de calidad de vida ha tomado importancia social, como indicador para el éxito de los programas que generan intervención y prevención para personas con discapacidad.(Córdoba, Gómez, Verdugo-Alonso, 2008).

Ha surgido un gran interés para estudiar la calidad de vida, desde un punto de vista personal, político y científico, debido que se asocia a situaciones de restricciones en la participación social (Gine, 2004). La calidad de vida surge mediante el concepto del

desarrollo del bienestar de la sociedad y que no sólo es visto como el grado de satisfacción subjetiva de un individuo, sino también como el nivel de recursos de los que dispone un individuo para poder dirigir su vida.(Corraliza, 1991; Ferreyra, 2003).

El concepto de calidad de vida surge mediante tres clasificaciones: (1) como un concepto de sensibilización, que aporta un punto de referencia y guía desde el sujeto, (2) como constructo social, usado como principio general para mejorar la calidad de vida de una persona y (3) como tema unificador, girando a su alrededor tanto el programa de rehabilitación como la evaluación del mismo. (Schalock, 1999).

Los enfoques de la calidad de vida como concepto tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida de las personas con trastornos psicológicos, considerando de esta manera sus necesidades individuales. (Verdugo y Martin, 2002). Los elementos claves en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual están asociados a la capacidad de toma de decisiones, autocontrol, independencia y autonomía (Arostegui, 1999).

La mayoría de las veces existe una diferencia entre el carácter subjetivo, es decir, la percepción de la persona sobre su calidad de vida, y el objetivo, lo que observan sus familiares/cuidadores (Saviani-Zeoti, Petean, 2008) o profesionales a cargo (e.g. Schmidt et al., 2010; Golubović, Škrbić, 2013; Vega, Flores, Cruz et al., 2013).

Por esto es necesario recabar la información subjetiva entregada por los propios jóvenes y la objetiva, aquella información percibida por medio de la observación directa, de la conducta del sujeto, por un tercero, para evaluar la calidad de vida, debido que, constituye una fuente de información para la evaluación y la provisión de servicios, ajustado a la percepción y necesidades de la persona (Verdugo, Gómez y Arias, 2007).

El estudio de Vega et al. (2013), revela las diferencias de las percepciones sobre la calidad de vida en personas institucionalizadas con discapacidad intelectual, según quienes manifiesten su opinión: profesionales a cargo, cuidadores de trato directo o directores de los centros residenciales. Otro estudio de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, que estaban egresados de centros laborales, constató que la percepción es de carácter negativa por parte de las propias personas y de sus padres o tutores, especialmente en los aspectos referidos a la autodeterminación (Cerdeira, Jenaro, Barrera et al., 2007), lo que coincide con la investigación de Vega et al. (2012).

La inserción laboral, en el ámbito internacional en base a estudios, revelo influye significativamente, ya sea de manera directa o indirecta, en el desarrollo de las dimensiones de la calidad de vida (Alomar, Cabré, 2005), y en el caso de las personas con discapacidad resulta más relevante, ya que según Ibáñez y Mudarra (2005) repercute ampliamente en su auto concepto, estar insertos laboralmente repercute de manera positiva en su percepción de bienestar material, autodeterminación y desarrollo personal, pues generalmente esta inserción incrementa el bienestar económico e inclusión social y así aumenta su independencia (Garvía, 2007).

La formación laboral de personas con discapacidad intelectual asegurara el camino hacia el empleo y fomentara el desarrollo de recursos y habilidades que potencian la autonomía y la autodeterminación.(Flores, Jenaro, González et al., 2010), Los resultados de personas con discapacidad intelectual mejorarán si se ajusta a su entorno (Schalock, 2010) y, a su vez, si la evaluación y el seguimiento se encuentran ligados (Domínguez, 2015), por esta razón se analizara si los jóvenes entre 18 y 29 años se ajustan a su entorno, esto se interpretara a partir de la encuesta aplicada correctamente, en la metodología.

6. REFERENCIAS

- Águila, B. (20015). Discapacidad Intelectual y Trabajo: Situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales. Universidad de Humanismo Cristiano. Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Trabajo Social. Tesis para optar al Título de Asistente Social. Santiago de Chile. pp. 0-146.
- Alarcón-Leiva, J. & Sepúlveda-Dote, M. (2014). La conducta adaptativa como criterio diagnóstico de discapacidad intelectual en estudiantes de Chile. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (1), pp. 187-199.
- Alomar, E. (2004). El trabajo de los jóvenes con retraso mental en entornos normalizados: análisis de una realidad de trabajo con apoyo. Tesis doctoral. Universidad Ramón Llull. Barcelona.
- Álvarez, I. (2012) Políticas Públicas de Inserción y Mantención en el Mercado Laboral de Personas con discapacidad intelectual: Factores de incidencia en Chile. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Departamento de Ingeniería Industrial. Santiago, Chile. pp1-136.
- Aníbal Quijano (1990): "Notas sobre los problemas de la investigación social en América Latina", en *Revista de Sociología*, N° 7, UNMSM, Lima, 1990, pp. 11-26.
- Anthony Giddens(1987): *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías interpretativas*, Amorrortu, Buenos Aires, 1987, p. 149
- Araya-Castillo, L. & Escobar-Farfán, M. (2015). Grupos Estratégicos de Investigación en Escuelas de Negocios y su Relación con el Desempeño. *Revista Perspectiva Empresarial*, 2 (1), pp. 7-23.
- Banco Mundial (2001): *World Development Report 2000/2001*, Washington, D.C.: Oxford University Press.
- Bartolomé, M. (2005) *Revista de Investigación Educativa*. Dpto. de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Facultad de Pedagogía Barcelona, España. RIE, vol. 23-2 (2005)

- Batista-Foguet, J. M. & Coenders, G. (2000). Modelos de Ecuaciones Estructurales (Modelos para el análisis de relaciones causales). Madrid, España: Editorial LA MURALLA y Editorial HESPÉRIDES.
- Bohrnstedt, G. W. (1976). Evaluación de la fiabilidad y la validez en la medición de actitudes. GF Summers (comp.), Medición de actitudes. México, DF: Ed. Trillas, pp. 103-127.
- Caleidoscopia (1996). Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad. Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía. Madrid.
- Castro, L., Cerda, G., Vallejos, V., Zúñiga, D. & Cano, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. Avances en psicología Latinoamericana, 34(1), 175-186.
- Colectivo IOÉ (1998). Discapacidad y Trabajo en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos
- De Lorenzo, R. (2004) El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, Nº 50, 2004, págs. 73-90
- De Wulf, K. & Odekerken-Schrode, G. (2003). Assessing the Impact of a Retailer's Relationship Efforts on Consumer Attitudes and Behavior. Journal of Retailing and Consumer Services, 10, pp. 95-108.
- Deng, S. & Dart, J. (1994). Measuring Market Orientation: A Multi-Factor, Multi-Item Approach, Journal of Marketing Management, 10 (8), pp. 725-742.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2000). The Discipline and Practice of Qualitative Research. Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Diniz, D.; Barbosa, L. & Wederson, R. (2016) Discapacidad, Derechos Humanos y Justicia. Fundación Juan Ciudad. Marzo 2016. Herreros de Tejada, 3. 28016 Madrid Dep. Legal: SE-1203-2016 ISBN 84-88756-31-3.
- Elwan, A. (1999): Poverty and Disability. A Survey of the Literature, serie Social Protection Discussion Paper, n.º 9.932, Washington, D.C.: Banco Mundial.

- Espinoza, M. (2005) Familias con Hijos discapacitados Mentales. Una perspectiva Psicosocial. Tesis para optar al Título de Asistente Social. Universidad de Humanismo Cristiano Santiago, Chile. pp.1-206
- Fernández, S. e Iglesias, M. T. (1999). “Análisis de la integración laboral de las personas con discapacidad. Una aplicación en el municipio de Gijón (Asturias)”. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 10 (18), 331-351.
- Gálvez, E.; Cerrillo, M.; Durantes, C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 20, núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 135-146. Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía Madrid, España.
- García, I. (2005) Concepto actual de discapacidad intelectual. Intervención Psicosocial, 2005, Vol. 14 N.º 3 Págs. 255-276. ISSN: 1132-0559
- Gómez, G.; García, S.; Olavarrieta, B.; De Cabo, B.; Chervnsky, J.; López, S. (2008) Indicadores de mejora cognitiva en el “Proyecto Urbanita”, modelo específico de integración socio-laboral de personas con discapacidad intelectual. Intervención Psicosocial, 2008, Vol. 17 N.º 1 Págs. 75-89. ISSN: 1132-0559
- Hernández, J. (2005). El Costo Social de la exclusión en el Empleo basándose en la Discapacidad. Universidad Nacional de Colombia. Revista de Ciencia y Salud, Bogotá, (Colombia) 3 (1):92-7, enero-junio de 2005.
- HUTT, M. y GIBBY, R. (1988). Los niños con retardo mental. Desarrollo, aprendizaje y educación. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ibáñez, P. y Mudarra, M. J. (2007). Integración socio laboral: Trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. Madrid: Dykinson.
- Izuzquiza, D. y Ruiz, R. (2005). “Formación para la inserción laboral. Un proyecto conjunto entre la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Prodis”. Revista Síndrome de Down, 22, 125-131.
- Ibáñez (1985). "Las medidas en la sociedad", en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, CIS, Madrid, N° 29, 1985, pp. 29-85.

- Jordán de Urríes, F. B. (2003). “Empleo con apoyo: Buenas prácticas”. Revista de la Federación Española del Síndrome de Down, 24, 18-21.
- Lazcano-Ponce E., Katz G., Allen-Leigh B., Magaña Valladares L., Rangel-Eudave G., Minoletti A., et al. (2013). Trastornos del Desarrollo Intelectual en América Latina: un marco para establecer prioridades políticas de investigación y atención. Revista Panamericana de Salud Pública; 32 (3):204-9, sinopsis.
- Lewis, W.A. (1954): “Economic development with unlimited supplies of labour”, Manchester School of Economics and Social Studies, XII (2).
- LISSI, M.; SALINAS, M. YTORRES, M. (2001). Los desafíos de la integración de los niños con necesidades educativas especiales a la educación regular. Encuentro Nacional de psicología y discapacidad: Experiencias y desafíos. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile
- Luckasson R, Borthwick-Duffy S, Buntix W, Coulter D, Craig E, Reeve A. et al. (2002) Retraso mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Washington, DC: Asociación Americana para el Retraso Mental.
- Malhotra, N. (2004). Investigación de Mercados (4ª Edición). México: Pearson Educación.
- Mareño, M. (2015). Dimensiones del Trabajo: Imágenes y magnitudes. Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Revista publicada en la Universidad Nacional de Córdova. Algunas reflexiones para un debate necesario. Trab.soc. núm.25, Santiago del Estero, Argentina.
- MARTÍNEZ, A. (2007). El incremento del autoconocimiento y la toma de decisiones en alumnos de Educación Secundaria Obligatoria de Cuenca. Revista de Orientación y Psicopedagogía, 18 (1), 17-30.
- Mascayano, F.; Lips, W.; Moreno, JM.(2013) Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. Salud Mental 2013,36:159-165
- Mendía, M. &Shocr (2016). Inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual. Reportaje Diario La Nación, Chile. Universidad Austral – Chile.
- Metts, R. (2000): Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank, Washington, D.C.: Banco Mundial.

- Martínez: La nueva ciencia. Su desafío, lógica y método, ob.cit., pp. 192-194.
- MINEDUC (2001). Estadísticas de la educación. Año 2001. Documento de trabajo, Ministerio de Educación, Santiago, Chile
- MINEDUC (2001). Estadísticas de la educación. Año 2001. Documento de trabajo, Ministerio de Educación, Santiago, Chile
- Muñoz, M.; Lucero, B. (2014). Aspectos Legales y Bioéticos de Intervenciones e investigaciones en personas con discapacidad intelectual en Chile. *Acta Bioética* 2014; 20 (1): 61-70
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric* (2nd Edition). New York, USA: McGraw-Hill.
- Oldfield, B. & Baron, S. (2000). Student Perceptions of Service Quality in a UK University Business and Management Faculty. *Quality Assurance in Education*, 8 (2), pp.85-95.
- OMS (2011): Informe mundial sobre la discapacidad, Genève: Organización Mundial de la Salud.
- Ortiz, H.; Vidal, R. (2010). EMPLEO CON APOYO: UN CAMINO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Católica del Maule, Chile. *Revista Académica* N°39 - pp 1-74
- Owlia, M. & Aspinwall, E. M. (1998). A Framework for Measuring Quality in Engineering Education. *Total Quality Management*. 9 (6), pp. 501-518.
- Pallisera, M. (2011). La Inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la Escuela. R• *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 70 (25,1) (2011), 185-200
- Pallisera, M.; Fullana, E. & Vila, M. (2005). LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DESARROLLO DE TRES INVESTIGACIONES ACERCA DE LOS FACTORES FAVORECEDORES DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN. *Revista de Investigación Educativa*, 2005, Vol. 23, n. ° 2, pp. 295-313
- Palmer, G. et al. (2006): *Monitoring Poverty and Social Exclusion 2006*, York: Joseph Rowntree Foundation.

- PEÑA, A.; REYES, R.; PEÑA, M.; VILLAROEL, M. Y ALVIAL, A. (1981). Antecedentes sobre la educación especial y/o diferencial. Documentos CPEIP, Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Peralta, F., González, M^a C. & Sobrino, A. (2005). Creencias y Conocimientos de los Profesores, acerca de la conducta auto determinada en personas con discapacidad cognitiva. Departamento de Educación, Universidad de Navarra. Revista de Investigación Educativa, 2005, Vol. 23, n.º 2, págs. 433-448
- Pérez, M. (2008). Inserción Laboral de Jóvenes con Discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, núm.16, marzo, 2008. pp. 99-110. Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social, Sevilla, España.
- Portuondo M. (2004). Evolución del Concepto social de la Discapacidad Intelectual. Instituto superior de Ciencias Médicas de la Habana, Cuba. Revista Cubana Salud Pública 2004; 30 (4).
- Red Vega, N., Fernández Sanchidrián, J.C, Marbán Prieto, JM., Puente Llorente, R. (2008) Personas con Discapacidad de los Centros Ocupacionales a Actitudes laborales emprendedoras. Portularia, vol.8, núm, 2, 2008, pp. 117-139. Universidad de Huelva. Huelva, España.
- Retolaza, J.; Ruiz, M.; Araujo de la Mata, A (2007) Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa =17405904> ISSN 0213-8093
- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, R., Rodríguez, A., Álvarez. Arregui, E. (2015) Calidad de Vida e Inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. Centro de Educación Especial Fernando arce, Universidad de Cantabria, Universidad de Oviedo. Revista publicada en enero de 2016, vol.18, Nº1, Ensenada.
- Riaño-Galán, A.; Rodríguez-Martín, A.; García-Ruiz, R. & Álvarez-Arregui, E. (2014) La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. Rev. obras. educ. espec. 2014, vol.20, n.2, pp.283-302. ISSN 1413-6538.
- RIOJA, J. (1984). Educación especial. Madrid: Ed. Cincel

- Robert L. Schalock, Ph.D. (2009). la nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. Hastings College, Nebraska. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol. 40 (1), Núm. 229, 2009 Pág. 22 a pág. 39.
- Sánchez, M. y Sarabia, F. J. (1999). Validez y fiabilidad de escalas. Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas. F. J. Sarabia (coord.), pp. 363-392.
- SANTANA, L.E., FELICIANO, L. Y CRUZ, A. (2010). El Programa de Orientación Educativa y Socio laboral: un instrumento para facilitar la toma de decisiones en Educación Secundaria. Revista de Educación, 351, 73-105.
- Saraceno, B. (2011) Conferencia magistral durante el seminario internacional “Discapacidad Mental e Inclusión Laboral”, 22 de agosto de 2011
- SENADIS. (2014). Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado. Servicio Nacional de la Discapacidad pp., 1-23.
- Smith, A. (1791): The Wealth of Nations, London: Everyman’s Library.
- Stiglitz, J. (1974): “Incentives and risk sharing in sharecropping”, Review of Economic Studies, 41: 219-255
- Verdugo, M. (2002). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. SIGLO CERO Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol. 34 (1), Núm. 205
- Vida, R.; Cornejo, C. (2012). Empleo con Apoyo. Una Estrategia de Inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. Facultad de Ciencias de la Educación | Universidad Católica del Maule | Julio-diciembre 2012, pp. 113-127
- Vidal, D. & Cornejo, C. (2013). La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile. Publicación Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Católica del Maule, enero – julio 2013, pp- 93-102. Talca-Chile.
- Weller, J. (2001) Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. División de Desarrollo económico. CEPAL, ECLAC / Naciones Unidas. Santiago de Chile. CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo N° 6.pp1-105

- Zapata Albán, M.del P., Galarza AM. (2013). Caracterización de una población en situación de discapacidad intelectual, desde los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud, con miras a un proceso de inclusión laboral. Rev. Fac. Med., Volumen 61, núm. 2, p. 145-153, 2013. ISSN electrónico 2357-3848. ISSN impreso 0120-0011

7. ANEXOS

ENCUESTA FACTORES DE LA INCLUSIÓN LABORAL PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Estimados (as) somos grupo de Tesistas de la Universidad Miguel de Cervantes, que nos encontramos realizando nuestra tesis en base a los factores que determinan la Inclusión Laboral en jóvenes con Discapacidad Intelectual.

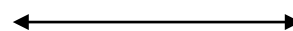
Le pedimos su colaboración en este proyecto respondiendo las siguientes preguntas, basados en sus vivencias, ya sea con familiares o cercanos que tengan DI.

Todas sus respuestas son anónimas.

PARTE 1: FACTORES INCLUSIÓN LABORAL EN JOVENES CON DI.

Le solicitamos que evalúe de “1” a “5” cada una, donde: 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de acuerdo. Si no sabe una respuesta o no contesta marque Ns/Nc.

Muy en desacuerdo Muy de acuerdo



		1	2	3	4	5	NS /NC
1.	La sociedad está más abierta para incluir a jóvenes con DI al mundo laboral.						
2.	La política del país favorece a jóvenes con DI.						
3.	Las leyes protegen a los jóvenes con DI en el mundo laboral.						
4.	Culturalmente hablando, tenemos la capacidad de incluir a los jóvenes con DI en nuevos programas laborales.						
5.	En la actualidad seguimos siendo una sociedad en la cual aún seguimos discriminando a los jóvenes con DI.						
6.	El entorno que les damos a los jóvenes con DI es seguro para ellos.						
7.	La educación es apropiada para jóvenes con DI.						

8.	La calidad entregada y el nivel educacional es igual para todos los jóvenes con DI.						
9.	Los profesores están comprometidos en la formación educacional de los jóvenes con DI.						
10.	Existen realmente programas y establecimientos educaciones que le entreguen una capacitación digna y completa a los jóvenes con DI.						
11.	La comunicación entre profesores y jóvenes con DI es la adecuada para ellos.						
12.	Los informativos entregados de parte de los profesores a los jóvenes con DI son los adecuados para ellos.						
13.	Los jóvenes con DI independiente de su rango económico gozan de las mismas oportunidades laborales.						
14.	Se les dan las mismas oportunidades de empleo a todos los jóvenes con DI.						
15.	Existe poca inclusividad en las oportunidades laborales para los jóvenes con DI por el riesgo que las empresas no quieren tomar.						
16.	Aún faltan requisitos pensados en sus necesidades para los jóvenes con DI.						
17.	Los sueldos son justos para los jóvenes con DI independiente la labor que realicen.						
18.	Los problemas de movilización muchas veces impiden en que los jóvenes con DI logren ser más independientes.						
19.	En las empresas aún existen prejuicios a la hora de contratar a un joven con DI.						
20.	El factor psicológico juega un papel importante en el desempeño laboral de los jóvenes con DI						
21.	Se le entrega apoyo emocional a los jóvenes con DI en las empresas						

	que son contratados.						
22.	Las habilidades de los jóvenes con DI son consideradas a la hora de encontrar empleo.						
23.	La ignorancia aún está latente en la sociedad a la hora de dar oportunidades laborales a los jóvenes con DI.						
24.	Se da la condición psicosocial hacia los jóvenes con DI al momento de buscar trabajo.						
25.	Existe un estudio socio demográfico el cual ayude a la inclusión laboral de los jóvenes con DI.						
26.	Existe una brecha para los jóvenes con DI dependiendo de su nivel socio económico a la hora de encontrar trabajo.						
27.	Las empresas o la sociedad se preocupan por el bienestar de los jóvenes con DI.						
28.	Las empresas se fijan en el aspecto físico de los jóvenes con DI a la hora de contratarlos.						
29.	La edad tiene relevancia a la hora de contratar a un joven con DI.						
30.	Influye el género del joven con DI a la hora de buscar trabajo.						
31.	La familia es lo más importante para los jóvenes con DI.						
32.	El apoyo familiar juega un rol importante para los jóvenes con DI a la hora de atreverse a buscar empleo.						
33.	Actualmente las familias exigen un mayor apoyo para su familiar con DI, con el fin de insertarlos a la sociedad						
34.	El miedo que sienten las familias hacia los jóvenes con DI puede incluso llevar a que ellos no logren ser independientes.						
35.	Existe de parte de las familias de los jóvenes con DI la necesidad						

	de acompañamiento en el proceso de inclusión laboral.						
36.	Hoy en día sigue existiendo el ocultamiento de parte de la familia si existe algún joven con DI en su entorno familiar.						

PARTE 2: CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS

1. ¿Qué edad tiene usted?: _____

2. Marque con una X su género:

a) Masculino

b) Femenino

3. ¿En qué comuna vive? _____

Santiago	Peñalolén	Melipilla
Cerrillos	Providencia	Alhué
Cerro Navia	Pudahuel	Curacaví
Conchalí	Quilicura	María Pinto
El Bosque	Quinta Normal	San Pedro
Estación Central	Recoleta	Talagante
Huechuraba	Renca	El Monte
Independencia	San Joaquín	Isla de Maipo
La Cisterna	San Miguel	Padre Hurtado
La Florida	San Ramón	Peñaflor
La Granja	Vitacura	
La Pintana	Puente Alto	
La Reina	Pirqué	
Las Condes	San José de Maipo	
Lo Barnechea	Colina	
Lo Espejo	Lampa	
Lo Prado	Tiltil	
Macul	San Bernardo	
Maipú	Buín	
Ñuñoa	Calera de Tango	

Pedro Aguirre Cerde	Paine
------------------------	-------

4.-Según usted, cuál de estos factores es más relevante para los jóvenes con DI al momento de buscar trabajo:

- a) socio-político
- b) Educacional.
- c) Macro Económico.
- d) Psicológico.
- e) Socio Económico.
- f) Familiar.

5. Cuál de estos Factores pueden influir en la Inclusión Laboral de los Jóvenes con DI:

- a) Socio-político
- b) Educacional.
- c) Macro Económico.
- d) Psicológico.
- e) Socio Económico.
- f) Familiar.