



FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE CHILE

**Aproximación al proceso de inclusión laboral de jóvenes  
en situación de discapacidad intelectual desde el enfoque  
de redes de política pública.**

Memoria de Grado para optar al Título Profesional de Sociólogo

Autor: Felipe Antonio Omonte Vera

Profesor guía: Fernando Campos-Medina

23 de mayo del 2022

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la configuración de las redes de políticas públicas de inclusión laboral conformada por actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual. El Estado chileno ha manifestado una preocupación por abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos, para conseguir la inclusión social de Personas en Situación de Discapacidad (PeSD), siendo la inclusión laboral un camino para poder alcanzar ese objetivo. En ese contexto, la presencia de actores es fundamental para generar metodologías de acción que permitan abordar las barreras del entorno. Desde un enfoque de redes de política pública, la inclusión deja de ser visto como un fenómeno individual, aproximándose a la red de políticas conformada por actores públicos y privados. Para lograr ese objetivo, se realizó una descripción detallada de la perspectiva de los actores a través de una metodología cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas. El estudio se dividió en dos capítulos en base a los objetivos específicos y niveles de análisis del enfoque de redes de política pública. En primer lugar, desde un nivel de análisis *micro* se muestran estrategias de acción enfocadas en generar una inclusión laboral efectiva de manera colaborativa entre los actores, teniendo como líneas de acción: Una mayor cultura inclusiva en las empresas; y un trabajo en las competencias de PeSDI y los requerimientos de las empresas. En segundo lugar, desde un nivel *meso* o interorganizacional, se tienen redes con una estructura que no cuenta con la capacidad de plasmar esas estrategias en la toma de decisiones públicas, dada la falta de participación y diálogo entre sociedad civil y Estado. De esta manera, existe el desafío de generar redes de política pública que promuevan la coordinación entre actores públicos y privados para poder llevar a cabo transformaciones hacia una inclusión laboral efectiva.

*Palabras claves: Inclusión laboral, Actores, Redes de política pública, Personas en Situación de Discapacidad Intelectual.*

## **Agradecimientos**

A mi familia que me apoyó y dio la libertad de elegir el futuro que yo quería. Agradecer a mi abuela, porque sus rezos para que tenga éxito en cada uno de mis proyectos los valoro tanto como ella se aferra a la vida y a Dios. A mi hermano Javier porque sin él probablemente no hubiera podido llegar a la Universidad de Chile. Esas clases y aprendizajes de matemáticas son imborrables y estaré en deuda contigo siempre por eso. A mi madre, que desde niño me inculcó la vocación y la entereza para seguir adelante en lo que a uno le apasiona. Que haya elegido como tema de mi memoria de título la discapacidad es porque desde pequeño me vinculaste a ese hermoso mundo y el mínimo homenaje que puedo hacer es esta investigación de la cual fuiste parte activa durante todo momento. Si no fuera por ti, esto no hubiera sido posible.

A mis profesores de la universidad que contribuyeron a que estos más de 5 años hayan sido fructíferos. A la profesora Andrea Peroni por compartir sus conocimientos y espacios en sus cátedras tanto como estudiante y ayudante. Al profesor Campos por apoyarme como profesor guía y aceptarme en un momento donde no tenía quién me guiará en este proceso. Les agradezco profundamente toda su ayuda y el aprendizaje que me han dejado.

A mis amigos de infancia que aún siguen siendo parte fundamental de mi vida. Desde niños hemos estado juntos y seguir viéndonos a pesar del tiempo es algo que atesoro todos los días. Este proceso no sería igual si no los hubiera visto durante estos años. Particularmente a ti Exequiel que diste tu tiempo para poder revisar este manuscrito de decenas de páginas. Es un gesto que jamás olvidaré y te lo agradezco amigo mío.

A mis compañeros y compañeras de universidad que me hicieron conocer otros mundos además de La Florida. A Matías Retamales, con el que hicimos tantos trabajos desde el primer año de universidad. No dudo de lo gran profesional que serás porque ya siendo mechones admiraba tu pasión por la sociología.

Por último, a mi pareja durante todos estos años, Constanza. Mucho de este logro es tuyo también. Nunca pensé tener una mejor compañera de vida y el habernos conocido en ese bus en Viña del Mar es la mejor casualidad que pude haber tenido. Ahora solo queda disfrutar y ¡a brillar mi amor!

# Índice

<b>Introducción</b>	1
<b>Problematización</b>	6
Pregunta de investigación	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos:	7
Argumentos de la investigación	7
Justificación y relevancias	8
<b>Capítulo 1: Estrategias de acción de los actores hacia una inclusión laboral efectiva.</b>	9
1. Introducción	10
2. Antecedentes	12
2.1. Situación laboral de PeSD y PeSDI en el país	12
2.2. Marco normativo de la inclusión laboral: El Estado se inserta en la discusión	13
2.3. Presentación de los actores y estudios relacionados	16
3. Discusión teórica	19
3.1. La inclusión laboral	19
3.2. Redes de política pública o policy networks	21
4. Metodología	24
5. Resultados	28
5.1. Una inclusión laboral insuficiente: Percepciones comunes entre los actores	29
5.2. Las capacidades de los actores orientadas a mejorar la inclusión laboral	31
5.3. Preferencias de los actores	33
6. Discusiones	36
7. Conclusiones	39
<b>Capítulo 2: Aproximándose al trabajo en red. Sobre la estructura de las redes de trabajo de PeSDI y sus modos de interacción</b>	42
1. Introducción	43
2. Antecedentes	45
2.1. Programas estatales que fortalecen el trabajo en red	45
2.2. Redes en torno a la inclusión laboral y participación de los actores	46
3. Discusión teórica	48
3.1. Estructura de la red o de las relaciones entre actores	48
3.2. Modos de interacción: Entre la cooperación y el conflicto	50
3.3. Tipos de policy networks	51
4. Metodología	53
5. Resultados	57
5.1. Estructura de las redes de actores	57
5.2. Modos de interacción	60
6. Discusiones	65
7. Conclusiones	67
<b>Conclusiones generales</b>	70

<b>Bibliografía</b>	75
<b>Anexos</b>	86
Anexo 1: Redes de política pública según Marsh y Rhodes (1992)	86
Anexo 2: Pautas de entrevistas	88
Anexo 3: Documento y formulario de consentimiento informado	96

## Introducción

La discapacidad es un fenómeno cada vez más perceptible en la sociedad chilena. Según los datos del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2015a), el 20% de la población se encuentra en alguna situación de discapacidad. En paralelo, el Informe Mundial de Discapacidad realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) arroja que al menos un 15% de la población global son consideradas Personas en Situación de Discapacidad (PeSD). Por lo que es posible identificar diferentes problemáticas que se vinculan con este fenómeno. La inclusión social de PeSD es parte de los desafíos que enfrenta el Estado y la sociedad civil, si se quiere garantizar el bienestar y desarrollo pleno de todas las personas (Zondek, 2015). Para alcanzar este objetivo, es fundamental hacer efectivo el derecho de PeSD a trabajar en igualdad de condiciones (Pacto Mundial de las Naciones Unidas & Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018).

Por su parte, en la sociedad civil ha prevalecido un reconocimiento hacia las PeSD de acuerdo con los cambios culturales, políticos y económicos que ha experimentado el país. Existen factores contextuales (personales y/o ambientales) que influyen positiva o negativamente en su desempeño individual (Mella, Díaz, Muñoz, Orrego & Rivera, 2013). Cuando ciertos factores favorecen la inclusión laboral, se catalogan como facilitadores de ese proceso y cuando lo dificultan se denominan barreras. El modelo económico ha sido responsable de que el trato hacia las PeSD se relacione con una visión asistencialista hacia este grupo, vulnerando sistemáticamente sus derechos (Humeres, 2017). Para Mareño (2015), en los mercados laborales persiste una postura individualista de la empleabilidad que reduce el fenómeno de inclusión laboral a un problema del individuo. Dicho pensamiento se arraiga en modelos biomédicos de entender la discapacidad que tratan a esta población “como víctimas de una tragedia biológica y la convierte *a priori* en “*población vulnerable con especiales dificultades de inserción laboral*” (p. 430).

Ante las problemáticas que existen en torno a la discapacidad, los países han realizado diferentes compromisos y tratados que reivindican los derechos de las PeSD. La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) es “*el principal tratado internacional que reconoce y explica lo que significan estos derechos específicamente para las personas con discapacidad*” (Pacto Global & OIT, p. 8). En 2008, el Estado Chileno ratificó los principios de la convención, comprometiéndose a modificar su legislación y políticas públicas en temas de discapacidad. Su materialización se produce con la

implementación de la Ley N°20.422 (2010) que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, optando por una perspectiva biopsicosocial que considera los aportes del modelo social de la discapacidad (Sosa et al., 2015). Su formulación *“ha sido consecuencia de una larga lucha generada desde grupos organizados de sujetos en situación de discapacidad por exigir el pleno cumplimiento de sus derechos”* (p. 47). Entre sus principios fundamentales se encuentra la participación y el diálogo social con los actores de la sociedad civil. Un proceso en virtud del cual las PeSD, las organizaciones que las representan y que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen<sup>1</sup> (Ley 20.422, 2010).

En materia de inclusión laboral, el Estado considera la adopción e implementación de medidas de acción positiva orientadas a incluir a las PeSD en el mercado laboral de manera efectiva y estable, mediante iniciativas y herramientas en todas las etapas de desarrollo de las personas (Cortes, 2018). La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral (2017) establece que los organismos públicos y las empresas privadas deben contar con al menos 1% de PeSD<sup>2</sup> dentro del conjunto de sus trabajadores. Esta ley incentiva el acceso de las PeSD a la economía formal, mediante cupos reservados. Además, se corrigen falencias arrastradas de la Ley N°20.422 en aspectos relativos al trabajo, como la equiparación de contratos, jornadas laborales y remuneraciones de las PeSD, bajo el principio de no distinción respecto a otros trabajadores (Fundación Descúbreme, 2019; Porras, 2018). No obstante, la implementación de la ley aún cuenta con problemas al generar obligaciones sin promover instancias que sean capaces de entregar herramientas necesarias para su aplicación eficiente por parte de las empresas y no sea un mero cumplimiento de la ley (Navarro & Sassi, 2020). La ley,

(...) no considera una serie de factores que influyen en los ingresos de las personas a los puestos de trabajo, donde, al amparo del solo cumplimiento de la norma, no se podría considerar las verdaderas aptitudes de las PeSD contratadas,

---

<sup>1</sup> El Consejo Consultivo, presidido por el SENADIS y conformado por representantes de la sociedad civil en materia de discapacidad, tiene como fin hacer efectivo el diálogo entre Estado y sociedad civil (Ley 20.422, 2010, Art. 63). Sin embargo, aún hay mucho que hacer en relación con la participación de actores en la toma de decisiones, siendo los cinco miembros de la sociedad civil que integran el consejo consultivo, insuficiente para lo que plantea el principio de participación y diálogo social.

<sup>2</sup> A contar del 1 de abril de 2019, las empresas que cuentan con 100 a 199 trabajadores deben cumplir con la Ley N.º 21.015, sumándose así a las empresas de 200 o más trabajadores, que estaban obligadas al cumplimiento de esta ley desde el 1 de abril de 2018.

otorgándoles, por ejemplo, labores no acordes a su preparación, desvalorizando así su participación en la organización (p. 8).

La inclusión laboral se sitúa bajo una perspectiva de derechos, orientada a la participación en igualdad de oportunidades, por medio de esfuerzos comunitarios, colectivos e individuales que involucran actores que van incidiendo y eliminando las barreras del entorno (Zondek, 2015). En ese aspecto, se han impulsado programas en diferentes territorios a nivel nacional mediante Estrategias de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) y Programas de Apoyo a la Inclusión Laboral (2019) que buscan implementar redes de actores públicos y privados como herramienta del Estado para generar metodologías de acción que favorezcan los procesos de inclusión en los territorios intervenidos (SENADIS, 2018; SENADIS, 2019). Coherente con el principio de participación y diálogo, los actores deben jugar un papel activo en el desarrollo institucional en torno a la inclusión laboral.

En la teoría, el enfoque de redes de política pública (*policy networks*) se vuelve una herramienta analítica pertinente para abordar la inclusión laboral, al preocuparse por la relación entre actores e instituciones involucradas en la elaboración, e implementación de las políticas públicas en torno a una problemática (Zurbriggen, 2011). Esta perspectiva se preocupa de dicho proceso, captando inicialmente el comportamiento de los actores (nivel micro) que forman una red de relaciones con ciertos atributos estructurales y modos de interacción (nivel meso o interorganizacional). Los actores delimitan voluntariamente estrategias de acción y comprenden la necesidad de vincularse entre sí porque dependen unos de otros para lograr sus objetivos, mediante la distribución de recursos (Zurbriggen, 2006; Vásquez, 2015). En este caso, la red involucraría actores públicos y privados interconectados para contribuir a una inclusión laboral exitosa. Esta se desarrolla en un contexto donde “*la discapacidad de la persona constituye un verdadero obstáculo para obtener o conservar un empleo en igualdad de condiciones, ya que le plantea una serie de problemas en la esfera individual, familiar y social*” (Zondek, 2015, p. 16).

Ahora bien, aunque la discapacidad está asociada con estas desventajas, no todas las PeSD tienen la misma experiencia y son discriminadas de la misma manera (OMS, 2011). Dentro de la clasificación que se hace sobre discapacidad, uno de los grupos más invisibilizados y marginalizados son las Personas en Situación de Discapacidad Intelectual (PeSDI) (Saldaña & Inostroza, 2014). Ellos han sido caracterizados según sus “*limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y el comportamiento adaptativo, que se origina durante el período*

*de desarrollo*” (Asociación Americana de Discapacidades intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) en Tassé, Luckasson & Nygren, 2013, p. 129). La OMS (2011) muestra que las PeSDI tienen mayores dificultades para afrontar sus empleos, lo que aumenta sus posibilidades de quedar desempleados en relación con las Personas Sin Situación de Discapacidad (PsSD) e incluso si se compara con otras PeSD. A su vez, observando desde el rango etario, se observa que la población joven entre 18 y 29 años es un grupo con menor participación en el mundo laboral si se contrasta con otros rangos etarios entre 30 y 44 años o 45 y 59 años (SENADIS, 2015). Por lo que, enfocarse en jóvenes en situación de discapacidad intelectual mostraría una situación de mayor vulnerabilidad respecto a otros grupos de PeSD.

En síntesis, el proceso de transformación institucional del país durante la última década ha planteado el desafío de generar una inclusión laboral de PeSD bajo un modelo biopsicosocial en que las problemáticas relacionadas con la discapacidad deben enfrentarse bajo una perspectiva de derechos. Por lo tanto, la inclusión laboral no puede verse como un fenómeno individual, sino que existen actores que se involucran con el objetivo común de integrar exitosamente a los jóvenes en sus trabajos. El Estado ha visto como mecanismo, diseñar e implementar redes que involucren a los actores locales para contribuir, junto con el marco institucional, a una inclusión laboral efectiva de los jóvenes. Como herramienta analítica, el enfoque de redes de política pública, en sus distintas vertientes permite aproximarnos a la red de políticas conformada por actores interesados en este fenómeno, permitiendo recoger sus puntos de vista y objetivos particulares.

La presente memoria buscó llevar a cabo, de manera exploratoria, este desafío investigativo integrando los diferentes niveles de análisis que otorgan las *policy network*. Como objetivo general, se propuso analizar la configuración de las redes de políticas públicas de inclusión laboral conformada por actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual. El argumento sostiene que las redes de inclusión laboral se configurarían por actores que cuentan con estrategias de acción orientadas a sus intereses particulares, más que a una inclusión efectiva de los jóvenes. Esto implicaría redes poco integradas producto de la falta de instancias de participación entre actores públicos, privados y de la sociedad en general. Bajo esta estructura, se propiciarán modos de interacción que pueden oscilar entre el conflicto y la cooperación de actores que contribuyen a una inclusión efectiva de los jóvenes. La metodología es de tipo cualitativa y se compone de 11 entrevistas semiestructuradas a representantes de los actores que fueron considerados relevantes para el

estudio. Estas fueron analizadas mediante un análisis de contenido temático a partir de las dimensiones que componen los objetivos específicos de la investigación.

Entre los resultados del estudio, se muestran las problemáticas que giran en torno a la inclusión laboral, dando cuenta de la presencia de barreras del entorno, pero también de las líneas de acción que los actores creen necesarias para una inclusión efectiva. Por otro lado, muestra que los actores comprenden que la colaboración es fundamental para el éxito del proceso, siendo el Estado el principal agente responsable en solucionar las problemáticas de la inclusión laboral, mediante un trabajo colaborativo con el sector privado y la sociedad civil.

Como conclusiones generales, se obtiene que las redes de políticas públicas de inclusión laboral de PeSDI se configuran por actores que plantean como estrategia de acción generar una inclusión laboral efectiva mediante la colaboración, sin que prevalezcan sus intereses particulares. Por su parte se logró comprobar que las redes cuentan con bajos niveles de integración, presentando relaciones de conflicto y de cooperación. En virtud de esto, se enfatiza que una red de inclusión laboral efectiva requiere una estructura altamente integrada, con participación de actores públicos, privados y de la sociedad civil en la elaboración e implementación de políticas públicas y con modos de interacción en que prevalece la cooperación.

El estudio se compone de dos capítulos. El primero, bajo un nivel de análisis *micro* del enfoque de redes política pública, se preocupa de mostrar las estrategias de acción descritas por los actores sobre el proceso de inclusión laboral. El segundo capítulo, desde un nivel interorganizacional (*meso*), se aproxima a la inclusión laboral desde el trabajo en red, tomando en cuenta dos aspectos relevantes: la estructura de las redes de políticas y los modos de interacción que se propician en ellas.

A modo de situar la investigación, se han seleccionado actores pertenecientes a la Región Metropolitana, identificando relaciones que no necesariamente están limitadas a una comuna. La investigación busca aproximarse a la inclusión laboral mediante el trabajo en redes de política públicas, lo cual abarca actores de múltiples niveles que abordan problemáticas y políticas de carácter público que no se circunscriben necesariamente a un territorio.

## Problematización

Tal como se planteó, la discapacidad se encuentra en un contexto de la transformación institucional que transita desde un modelo biomédico hacia uno basado en una perspectiva de derechos. En esa línea, se ha establecido el concepto de “inclusión” como horizonte hacia el cual el Estado debe aspirar. Este cambio, posiciona a la inclusión laboral como una herramienta que permite llegar a ese objetivo, bajo un marco institucional que permita la inclusión social mediante el trabajo. Dentro de las PeSD, un grupo particularmente marginado son las PeSDI, teniendo mayores dificultades de conseguir un empleo dentro de un grupo que históricamente ha sido discriminado en el mundo laboral. La discriminación que existe en torno a las PeSD varía según el tipo de discapacidad, y en este caso, las PeSDI serían un grupo con mayor marginalización respecto del total de personas categorizadas como discapacitadas.

Paralelamente, las políticas en materia de discapacidad y la toma de decisiones sobre las mismas deben llevarse a cabo con la cooperación de los actores involucrados en estos problemas. De acuerdo con la exigencia de participación y diálogo de la Ley N°20.422, la inclusión laboral sería un fenómeno interesante de estudiar bajo un enfoque de redes, entendido como un problema de política pública. Por lo tanto, se propone a las *policy networks* como herramienta de análisis, al asumir que las políticas son resultado de la interacción del Estado con la sociedad civil, quitando del centro al órgano estatal como el único tomador de decisiones.

De esta forma, la inclusión laboral se constituye como un objeto de investigación en que confluye el objetivo de incluir a las PeSDI en la sociedad y la interrogante por la participación de los actores sociales en la elaboración e implementación de políticas. Primero, porque la inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social, contribuyendo a una igualdad de oportunidades y a la plena participación en las actividades laborales y sociales de una empresa. Segundo, porque el Estado ha entendido la importancia de la red de apoyo de las PeSDI para una inclusión efectiva, lo cual tiene que traducirse en que las políticas y programas sobre inclusión laboral tengan la participación de los actores. Por último, se toma en cuenta los fenómenos que se desarrollan según el tipo de discapacidad, haciendo un énfasis hacia un grupo que la literatura especializada lo identifica como particularmente discriminado, incluso dentro de las mismas PeSD.

El estudio congrega estos desafíos, siendo la perspectiva de los actores involucrados en los procesos inclusivos fundamental para conocer sus estrategias de acción a partir sus percepciones, capacidades y preferencias, pero también, como estos colaboran para facilitar la inclusión laboral de las PeSDI y su relación con el Estado a más de 10 años de la proclamación del principio de participación y diálogo.

Como resultado de la problematización surge la siguiente pregunta, objetivos y argumentos de la investigación.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuál es la configuración de las redes de políticas públicas de inclusión laboral conformada por actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual?

### **Objetivo general**

Analizar la configuración de las redes de políticas públicas de inclusión laboral conformada por actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual.

### **Objetivos específicos:**

- Describir las estrategias de acción expuestas por los actores sociales involucrados en el proceso de inclusión laboral.
- Caracterizar la estructura de las redes de actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, dando cuenta de los modos de interacción que se propician en base a los vínculos descritos por ellos.

### **Argumentos de la investigación**

La participación de los actores en la elaboración, formulación e implementación de políticas públicas relacionadas con la discapacidad sigue siendo un desafío. Por lo tanto, en la inclusión laboral, se configurarán redes de políticas en que:

1. Los actores tendrán estrategias de acción diferentes entre sí, orientadas a sus intereses particulares y no, necesariamente, a una inclusión laboral efectiva de las PeSDI, al tener

percepciones y preferencias distintas sobre la inclusión laboral, considerando el rol que ocupa cada uno en el proceso.

2. Existen redes de políticas de inclusión laboral poco integradas ante la falta de instancias de participación, promovidas desde la institucionalidad, entre actores públicos y privados. Esto se explica por la incapacidad del Estado de institucionalizar redes que permitan la integración entre los actores. Por lo tanto, se esperan modos de interacción que fluctúan entre relaciones de conflicto entre actores que no tienen coincidencia de objetivos comunes y dependencia mutua, pero también de cooperación en quienes tengan el objetivo común de contribuir en una inclusión laboral efectiva de los jóvenes.

### **Justificación y relevancias**

La investigación resulta importante ya que genera conocimiento que contribuya a un diagnóstico de la situación actual de los procesos de inclusión laboral de PeSDI. Así mismo, se plantean alternativas de intervención sobre cómo abordar las problemáticas de la inclusión laboral desde el relato de los actores. El estudio cuenta con la posibilidad de mostrar metodologías de acción provenientes de los principales participantes en los procesos inclusivos.

Cómo relevancia teórica, la investigación brinda aportes al conocimiento sociológico sobre inclusión laboral de PeSDI, teniendo en cuenta el carácter incipiente de la Sociología de la Discapacidad dentro de la academia. A esto se agrega, la utilización del modelo analítico de redes de política pública, que toma en cuenta las estrategias de acción de los actores y el sistema de interacción que se configura para afrontar las problemáticas relacionadas con la inclusión laboral de estas personas.

En términos de su relevancia práctica, el estudio puede ser requerido como insumo para instituciones gubernamentales y organizaciones que requieran de esta información para una eventual intervención relacionada con el tema de investigación. Todo esto teniendo en cuenta el contexto institucional actual donde se ha propuesto el uso de redes como herramienta para generar alternativas de intervención sobre temáticas relacionadas con la discapacidad.

## **Capítulo 1: Estrategias de acción de los actores hacia una inclusión laboral efectiva.**

### **Resumen**

La inclusión laboral desde un modelo biopsicosocial de la discapacidad permite tener en cuenta la interacción de las PeSDI con los diferentes factores que inciden de manera positiva y/o negativa en sus posibilidades de obtener un trabajo estable. En ese contexto, el comportamiento de los actores que conforman su entorno toma relevancia para una inclusión laboral efectiva. El capítulo estudia el proceso de inclusión laboral bajo el enfoque de redes de política pública en un nivel de análisis *micro*, preocupándose de las estrategias de acción de los actores para una inclusión laboral exitosa en un contexto en que el Estado se ha comprometido a afrontar la inclusión laboral como un problema de política pública. Los resultados dan cuenta de un proceso con dificultades a pesar de los avances que significó la Ley de Inclusión Laboral. Por su parte, los actores disponen de atributos y capacidades para contribuir en una inclusión laboral efectiva, reconociendo la importancia de la colaboración entre ellos durante el proceso. Sobre sus preferencias, apuntan a la necesidad de instalar una cultura inclusiva dentro de las empresas y un mayor trabajo en las distintas etapas de desarrollo laboral formando a las PeSDI de acuerdo a sus capacidades y lo que requieren las empresas, para asegurar una estabilidad en sus lugares de trabajo. Como conclusión, se obtienen estrategias de acción que se orientan a una inclusión laboral efectiva desde una perspectiva de derechos, mediante el trabajo colaborativo entre actores, siendo el Estado como garante de la inclusión laboral, dado que históricamente ha sido relegada a las capacidades individuales de los actores de la sociedad civil.

*Palabras clave: Inclusión laboral, modelo biopsicosocial de la discapacidad, actores, recursos, estrategias de acción.*

## 1. Introducción

La inclusión laboral de PeSD es parte de los compromisos de los países que han ratificado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), proponiendo un cambio de paradigma respecto de las problemáticas relacionadas con la discapacidad (Naciones Unidas, 2006). En rigor, se busca una perspectiva que abogue por el respeto de las diferencias, aceptando la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana (Padilla-Muñoz, 2010). Un efecto de dicha convención en los países latinoamericanos es la creación de una serie de leyes nacionales destinadas a implementar un espectro de derechos económicos, sociales y laborales (Ullmann, 2017).

La Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral (2017) es una medida que adopta el Estado Chileno para cumplir sus obligaciones conforme a la CDPD, mediante la cuota de reserva en puestos de trabajo. Conjuntamente, se termina con la discriminación salarial al derogar el Artículo N.º 16 de la Ley N.º 18.600<sup>3</sup> (1987), que permitía que PeSD reciban menos que el sueldo mínimo (Isla y Matus, 2018). Con la nueva legislación, *“tanto los contratos, como la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad se rigen bajo el principio de no distinción, lo que significa que deben ser los mismos que para cualquier otro trabajador de la empresa”* (Fundación Descúbreme, 2019, p. 21).

Pese a que la Ley de Inclusión Laboral busca ser un reflejo de la reivindicación de los derechos laborales de las PeSD, su inclusión efectiva no culmina con la incorporación de estas en algún trabajo (Zondek, 2015). El Estado ha comprendido esto implementando una serie de programas que contribuyen a mejorar los procesos inclusivos, desde un modelo biopsicosocial de la discapacidad. Bajo esta mirada, los actores sociales juegan un rol fundamental en la inclusión laboral y su éxito radica en aprovechar las sinergias familiares, laborales y de formación que la apoyan (Hernández-Castilla et al., 2009). Las redes de política pública, como marco analítico, permiten registrar el comportamiento individual de cada actor en torno a la inclusión laboral. Dichas acciones se traducen en estrategias necesarias para facilitar los procesos inclusivos y que sirven como herramientas e insumos que contribuyan en mejoras tanto en la elaboración como implementación de políticas públicas asociadas a la inclusión laboral de PeSD.

---

<sup>3</sup> Que Establece normas para las personas con discapacidad mental (sic)

Por consiguiente, el presente capítulo tiene como objetivo describir las estrategias de acción de los actores, a partir de las entrevistas realizadas a participantes que representaron a cada uno de los actores relevantes en el estudio. Como argumento, se sostuvo que los actores tendrían diferentes percepciones y preferencias sobre la inclusión laboral de PeSDI, lo que se traduce en estrategias de acción orientadas a sus intereses y beneficios particulares. Mediante un muestreo por conveniencia, se ha optado por contactar a personas pertenecientes a la Región Metropolitana y que cumplan con el criterio de representatividad de los actores identificados como relevantes para el estudio.

Se encontró como resultado que la presencia de barreras del entorno y la incapacidad del Estado para generar una inclusión laboral efectiva sigue siendo una problemática, a pesar de los avances realizados en materia institucional. Los actores reconocen sus capacidades y los recursos que disponen dentro de la red y que estos tienen que vincularse con otros actores para hacer posible incluir a las PeSDI en algún empleo. Sus preferencias sobre cómo mejorar la inclusión laboral se orientan a realizar acciones encaminadas al cambio cultural al interior del espacio laboral, junto con la garantía de que el Estado sea un actor relevante en la promoción y ejecución de los derechos laborales de las PeSDI. Como conclusión se tiene que las estrategias de acción de los actores se concentran en hacer efectiva la inclusión laboral desde una perspectiva de derechos y no se limitan a concentrar recursos para sus propias ganancias en el proceso de inclusión laboral (e.g. beneficios para las escuelas especiales o más recursos para las municipalidades). A partir del relato de los actores, se infiere que deben existir estrategias colaborativas, en que las responsabilidades recaigan tanto en la sociedad civil como en el Estado.

El capítulo comienza con una presentación de los antecedentes del proceso de inclusión laboral y de los actores involucrados en los procesos inclusivos de las PeSDI. Posteriormente, se profundiza en el concepto de inclusión laboral, junto con el enfoque de redes de política pública y la pertinencia de abordar la inclusión laboral como un problema de política pública. El cuarto apartado expone la metodología utilizada, señalando el tipo de investigación que se realizó, junto con las dimensiones de análisis que componen las entrevistas. Luego se exponen los resultados del estudio realizado con los 12 entrevistados, para presentar las discusiones según los resultados del estudio. Por último, se realizan las conclusiones correspondientes al primer objetivo de investigación, cerrando la investigación del capítulo sintetizando los resultados del estudio y sus implicancias.

## **2. Antecedentes**

Los antecedentes presentados contextualizan el proceso de inclusión laboral. En primer lugar, se señalan datos relevantes en cuanto a la situación laboral de PeSD y PeSDI. Después, se muestra la inserción del Estado chileno en la discusión sobre inclusión laboral de PeSD y el marco normativo que lo posiciona como actor relevante dentro de los procesos inclusivos. Finalmente, se realiza una discusión de antecedentes empíricos y teóricos sobre los actores relevantes en la investigación, caracterizando a cada uno de ellos según el rol que ocupan en la inclusión de PeSDI.

### **2.1. Situación laboral de PeSD y PeSDI en el país**

Las cifras del Segundo Informe Nacional de Discapacidad (SENADIS, 2015) señalan que, entre la población adulta, el 57% de las PeSD se encuentran inactivas y no participan en el mercado laboral. Esto es significativo si se compara con las PsSD que alcanzan un 31% de inactividad. Lo mismo ocurre en el tipo de relación laboral, en que, si bien ambos grupos se concentran en trabajos asalariados, existe una pequeña brecha respecto a la relación laboral de tipo independiente. Las PeSD tienen una cifra más alta (36%) en comparación con las PsSD que se consideran trabajadores independientes (28%). Esto podría mostrar la capacidad de las PeSD de generar ingresos a pesar de las barreras del sector asalariado. Sumado a lo anterior, uno de los desafíos del Estado es establecer la estabilidad laboral de las PeSD, pues al menos tres de cada cuatro PeSD han trabajado en algún momento de su vida, dando a entrever la presencia de factores que tienden a excluirlos del mercado laboral con el paso del tiempo.

Un dato interesante dentro del informe de SENADIS dice relación con las diferencias en torno al rango etario en términos de inclusión laboral. La tasa de ocupación para la población adulta según la situación de discapacidad y edad muestra que, por tramo de edad, los jóvenes entre 18 y 29 años tienen una menor tasa de ocupación (47,6%) si se compara con otros tramos de edad de población potencialmente activa, tales como 30 a 44 años (66%) y 45 y 59 años (60,3%). Misma situación de desventaja se encuentra al observar la tasa de participación laboral, en que las personas entre 18 y 29 años tienen una tasa de participación de 54,4%, ubicándose a un nivel más bajo que la población entre 30 y 44 años (72,9%), y de 45 y 59 años (65,1%). Esto

muestra una brecha entre la población joven y adulta, siendo un grupo que al encontrarse en el proceso de transición entre la formación escolar y el mundo laboral suele tener mayores desventajas que otros rangos etarios potencialmente activos, lo que hace interesante enfocarse en esta población.

Para el caso específico de las PeSDI, en el país “*existe poca información estadística actualizada, así como también pocas investigaciones respecto a resultados de las políticas implementadas en relación a la inclusión laboral de estos sujetos*” (Sosa et al., 2015, p. 46). El SENADIS (2015a) no proporciona datos del caso específico de PeSD. Por el contrario, el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS, 2004), arroja que un 12,7% de las PeSDI realizaba un trabajo remunerado, mientras que el número total de PeSD llegaba a un 29.2%. Sosa et al. (2015) identifican una falta de datos y variables sustantivas para el caso concreto de las PeSDI, lo que sigue permaneciendo ya que el Segundo Informe Nacional de Discapacidad sólo categoriza la situación de discapacidad según nivel de dificultad en capacidad (leve, moderada o severa).

## **2.2. Marco normativo de la inclusión laboral: El Estado se inserta en la discusión**

El marco normativo sobre inclusión laboral es parte del desarrollo institucional que ha tenido el país en materia de discapacidad en los últimos años. La CDPD (2006) instala un cambio de paradigma influenciado por un modelo social de discapacidad que propone la participación de las PeSD en todas las esferas de la sociedad civil. Para el caso específico de la inclusión laboral, el artículo 27 de la CDPD propone que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles (...) Los Estados Parte salvaguardan y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación,

En Chile, esto se traduce en la creación de la Ley N.º 20.422 (2010) que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. En el plano laboral, se señala que el Estado *“a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad”* (Art. 47). Desde su implementación, es posible identificar un proceso de transformación en relación con las problemáticas sobre discapacidad. Tal es el caso de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020 que tiene por objeto:

contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad física, sensorial, mental y multidéficit, promoviendo su participación efectiva en la vida cívica, educacional, económica, social y cultural, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la diversidad, autonomía, diálogo social, y territorialidad, que permitan su plena inclusión social (SENADIS, 2013, p. 18)

En materia de inclusión laboral, Lay, Ramírez & Villalobos (2016) han sintetizado las distintas responsabilidades que trae consigo la Ley N.º 20.422, destacando:

- 1- La no discriminación ni legal ni reglamentaria en la inclusión de PeSD.
- 2- El Estado debe apoyar activamente la integración, incluso estimulando a los empleadores para que hagan ajustes para la integración.
- 3- Los programas de medidas estatales incluyen la modificación material del entorno laboral, uso de tecnologías, prestar servicios de formación, colocación y apoyo.
- 4- El apoyo para campañas de sensibilización contra *“las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores aquejados de discapacidad”* (Planificación, 2010 citado en Lay, Ramírez & Villalobos, 2016).
- 5- Los múltiples agentes económicos deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en múltiples aspectos de incorporación, remuneración, desarrollo, ascenso y otros para quienes hayan sufrido lesiones laborales discapacitantes (sic).
- 6- El lugar de empleo preeminente es el mercado de trabajo abierto.

7- Se deben adoptar medidas que faciliten la inclusión de PeSD en el sector privado.

8- Se debe cooperar con las organizaciones de PeSD para flexibilizar las oportunidades de formación y empleo (e.g. horario flexible, jornada parcial)

Posteriormente, el Estado ha buscado profundizar los avances en estas materias mediante la Ley de Inclusión Laboral. Según Montes (2019), para 2019, el 49,9% de las empresas<sup>4</sup> sujetas a la ley registraron en sus contratos de trabajo a PeSD. De estas empresas, se tiene un 61,6% de cumplimiento de contratos registrados a la Dirección del Trabajo respecto al 1% de trabajadores a nivel nacional, dando a entrever la existencia de una cantidad importante de empresas que no han podido cumplir con la cuota de reserva exigida por la ley. Sobre su modalidad de cumplimiento, un 86,7% fue a través de contratación directa y un 13,7% bajo medidas alternativas, como la donación y la subcontratación.

En el año 2021, para complementar la implementación de la Ley N.º 21.015, se aprueba la Ley N.º 21.275 que modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas sujetas a la Ley de Inclusión Laboral la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de PeSD. En específico, las empresas deben: 1) Elaborar y realizar anualmente programas de capacitación a su personal; 2) promover políticas de inclusión laboral en función de las normas de igualdad de oportunidades en todas las actividades dentro o fuera del trabajo y 3) contar con, al menos, un experto en materia de inclusión laboral en el área de recursos humanos, certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Avanza Inclusión, s.f.). Hasta ahora no existe una fecha definida para iniciar los procesos de certificación de expertos en inclusión, ya que los perfiles aún se encuentran en elaboración (Fundación con Trabajo, 2021)

De esta forma, en los últimos años el Estado chileno se ha comprometido a ser promotor y difusor de los derechos de PeSD mediante la inclusión laboral, junto con ser un empleador que debiera dar ejemplo en estas materias (Lay, Ramírez & Villalobos, 2016). La legislación muestra con claridad que el mercado es el destino último de la inclusión, lo que indirectamente refiere a las empresas privadas, que deben acoger y flexibilizar la incorporación de PeSD, bajo las medidas y los principios que la institucionalidad ha establecido (Lay, Ramírez & Villalobos, 2016).

---

<sup>4</sup> 3.151 empresas de un total de 6.312 que cuenta con más de 100 trabajadores y que tienen la obligación de cumplir con la Ley N.º 21.015

### 2.3. Presentación de los actores y estudios relacionados

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad y su implementación tiene como desafío la participación no solo de organismos públicos, sino de la sociedad en su conjunto (SENADIS, 2013). En ella, se identifica y describe a los actores convocados a participar en la implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas sobre discapacidad. Estos son: El Comité Interministerial de Desarrollo Social<sup>5</sup>, el Consejo Consultivo de la Discapacidad, el sector público, privado y la sociedad civil.

La investigación se centrará en la relación entre actores del sector público junto con el privado y la sociedad civil. La literatura identifica como actores relevantes en los procesos inclusivos: a las familias, instituciones educativas especiales, organismos técnicos de formación y capacitación para el trabajo (OTEC), municipalidades y las empresas. Dado que no existe información oficial respecto al rol de estos actores en los procesos de inclusión laboral, se ha hecho una presentación de antecedentes empíricos y teóricos de cada uno de ellos, con el fin de caracterizarlos e identificar su rol dentro de la inclusión laboral.

#### *Sector privado y sociedad civil*

El principio de Participación y Diálogo social de la Ley N° 20.422, propone que se debe promover y desarrollar acciones que favorezcan la coordinación del sector privado y la sociedad civil con el sector público en materias relacionadas con mejorar la calidad de vida de las PeSD. En este escenario, desde el Estado es fundamental su incorporación sistemática en la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, produciendo el paso de ejecutores a participantes activos (SENADIS, 2013). Estos actores corresponden a la sociedad civil, las organizaciones de y para PeSD, instituciones privadas con y sin fines de lucro que atienden a PeSD, sector empresarial, medios de comunicación, líderes de opinión, universidades, entre otros.

Las familias son el primer entorno de los jóvenes, en que se transmiten valores y normas sociales para la incorporación de PeSDI en la sociedad, junto con aspectos afectivos, físicos e intelectuales (Zapata & Galarza, 2013). Ellas deben contribuir en el desarrollo de habilidades y competencias personales que brinden seguridad y autonomía en el mundo laboral. En esta línea, Álvarez et al. (2019) insisten en que el desarrollo de habilidades de autodeterminación

---

<sup>5</sup>Compuesto por el Ministerio de Desarrollo Social, quien lo preside, Salud, Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Vivienda y Urbanismo, Transporte y Telecomunicaciones (SENADIS, 2013).

en PeSDI depende del grado que su entorno, en este caso sus familias, faciliten o dificulten este camino hacia la independencia. La autonomía no debe comprenderse solamente como una meta a alcanzar, sino como un proceso orientado al crecimiento personal y familiar. Por tanto, es necesario que las familias potencien al máximo las oportunidades de las PeSDI para que puedan llevar a cabo proyectos de vida independiente.

El escenario educativo se considera la base de los procesos que tienen los jóvenes hacia la vida adulta (Vilá, Pallisera, & Fullana, 2012). Los colegios especiales cumplen con “*generar y desarrollar acciones pedagógicas que conlleven a comprender y a aceptar la diversidad como una realidad, (...) para generar desarrollo humano de quien incluye y la mejora de condiciones económicas y sociales de quien es incluido*” (Pupiales & Córdoba, 2016, p. 287). Macayo, Solí, Valdés, Caro y Espinoza (2019) enfatizan que su rol es sustancial tanto para ingresar al mundo laboral como para permanecer en el trabajo, mediante talleres pre-laborales. Si bien, estas instancias logran desarrollar habilidades sociales básicas<sup>6</sup> y avanzadas<sup>7</sup>, existen falencias en acciones vinculadas con las emociones y la autodeterminación, para asegurar la estabilidad laboral de los jóvenes. Según Zondek (2015) estas capacitaciones pre ocupacionales no suelen tener un enfoque de empleabilidad requerido para una inclusión laboral, lo que es un reto poder solucionar estas falencias.

Los mediadores laborales se encargan de buscar vincular a las PeSDI en el mercado laboral, junto con orientar a los jóvenes hacia una vida autónoma e independiente. (Hernández-Castilla et al., 2009; Belmonte & García, 2016). Este actor realiza procesos de orientación socio-laboral e instrucción relacionada con las posibles actividades laborales. Zondek (2015) los define como OTEC, siendo aquellas entidades a las cuales las PeSD deben recurrir con el fin de gestionar cupos laborales, o cuando exista la necesidad de una colocación laboral.

Por último, uno de los principales actores del proceso de inclusión laboral son las empresas, constituyendo el mercado laboral de las PeSDI (Zondek, 2015). Las ideas que tengan sobre la inclusión laboral repercuten directamente en la permanencia de las personas en su trabajo. Su interpretación suele ser reflejo de la sociedad, compartiendo algunos estereotipos relacionados con el nivel de productividad de los jóvenes, naturalizando actitudes asistencialistas y discriminatorias (Zondek, 2015). El principal desafío es la concientización en el mercado laboral, instalando una cultura inclusiva en las empresas y difundiendo cambios actitudinales

---

<sup>6</sup> Iniciar una conversación, mantener, agradecer y decir lo que les gusta de ellos.

<sup>7</sup> Pedir ayuda cuando se necesite, integrarse a un grupo en alguna actividad y pedir disculpas.

necesarios para una inclusión laboral efectiva. Así mismo, Brito (2017) señala que la empresa debe crear un entorno laboral adecuado para los jóvenes e identificar sus potencialidades y así concederles tareas que les permitan desarrollar su trabajo de la mejor manera.

### *Sector público*

SENADIS (2013) afirma que el sector público será un actor privilegiado de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, posicionando al Estado como promotor de la igualdad de oportunidades de las PeSD. El sector público lo integran los ministerios que conforman el Comité Interministerial y organismos públicos vinculados a estos. Además, dentro del principio de Accesibilidad Universalidad establecido por la Ley N.º 20.422 define como parte de sus lineamientos estratégicos, que la accesibilidad, tiene que considerar la realidad territorial y el trabajo intersectorial para el desarrollo y aplicación de políticas públicas. En ese proceso, los gobiernos locales juegan un papel fundamental.

Producto de los esfuerzos institucionales por generar procesos de intermediación laboral a nivel territorial, un actor público que ha tomado relevancia son las municipalidades. Mediante las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), coordinan las demandas de trabajo con las oportunidades existentes en la comuna (SENADIS, 2018). La institucionalidad pública ha trabajado con estas entidades a través de Estrategias de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) dotando a estas entidades de herramientas de gestión inclusiva con el Programa Apoyo a la Intermediación laboral. Ahora bien, hay que tener en cuenta algunas dificultades que existen en estos actores, en que *“si bien el acceso de las PcD (sic) a estas oficinas no está restringido, no siempre estas cuentan con profesionales preparados para abordar todos los aspectos involucrados en el proceso de inclusión laboral”* (Zondek, 2015, p. 59).

En resumen, es posible identificar a un conjunto de actores que confluyen y participan de la inclusión laboral en sus diferentes etapas. Cada uno de estos presentan determinadas características y han sido definidos según el rol que ocupan en el proceso de inclusión. Se destaca la existencia de actores que históricamente han sido importantes para las PeSDI, así como nuevos actores que se van sumando producto de los avances institucionales realizados por parte del Estado.

La situación general de las PeSD que presenta SENADIS vislumbra una situación de desventaja respecto a PsSD según los datos entregados en sus informes, lo que ha motivado transformaciones desde el marco institucional para impulsar la inclusión social.

Específicamente, los datos sobre la situación laboral de las PeSDI mostraron que dentro de las PeSD tienen menos posibilidades de optar a un empleo. Aun así, no existen datos actualizados de las PeSDI que permitan aseverar si existen cambios de esta situación de desventaja en materia de inclusión laboral. Este aspecto motiva a conocer la inclusión laboral de este grupo a partir de los actores que se involucran en el proceso, contribuyendo en la generación de estrategias que faciliten los procesos inclusivos de este grupo. A pesar de que no existe información sobre el rol de los actores en la inclusión laboral, el catastro de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad registra un total de 2.895 de organizaciones vinculadas a la discapacidad en el país, provenientes del sector público y privado (SENADIS, s.f.). Por tanto, conocer sus estrategias de acción permitiría aproximarse al comportamiento individual de los actores dentro de los procesos inclusivos y a los caminos que ellos proponen para resolver las problemáticas que aún persisten en ella.

### **3. Discusión teórica**

En el presente apartado se hace una definición del concepto de inclusión laboral, incorporando a los actores como figura indispensable para la reducción de barreras. Posteriormente, se hace una breve discusión teórica sobre el enfoque de redes de política pública, sugiriendo la utilidad de este marco analítico para comprender la inclusión laboral como problema de política pública. Por último, se exponen las dimensiones de análisis *micro* del enfoque de redes, presentando los indicadores que conforman el primer objetivo de la investigación

#### **3.1. La inclusión laboral**

*“La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social”* (Zondek, 2015, p. 27). Este proceso se define como la incorporación de todos los agentes individuales en las diferentes estructuras de relaciones de una sociedad (SENADIS, 2014). Incluye ámbitos como *“la accesibilidad universal, la autonomía e independencia, el empleo, la salud, la participación, la habilitación y rehabilitación, la igualdad y la no discriminación, entre otros”* (p. 3). Se diferencia de la integración al ser un modelo en que las personas no se dividen según su diversidad funcional (Miranda, 2017). En rigor, la sociedad debe movilizar sus recursos para hacer efectivo los derechos de las PeSD, basándose en los principios de igualdad, equiparación

de oportunidades y participación social. En el ámbito laboral, esto se concreta cuando una persona se incorpora a un trabajo, participando de todas las actividades laborales y sociales de una empresa con relativa estabilidad (Zondek, 2015). Esto incluye la igualdad de derechos laborales establecidos en los cuerpos normativos vigentes, desde los cuales se establecen acciones de política pública que deben incluir aspectos como la formación, adaptación, colocación y seguimiento laboral, hasta la sensibilización de los equipos de trabajos y el aseguramiento de los programas de inclusión en los propios lugares de trabajo (Reske, 2020).

El modelo biopsicosocial es una síntesis del modelo médico y social de la discapacidad (Padilla-Muñoz, 2010). Este plantea que las problemáticas del individuo son resultado de la interacción de él con su contexto (Mella et al, 2013). Desde esta perspectiva, existen factores que van incidiendo en el proceso de inclusión laboral. Mella et al (2013) identifican factores contextuales, que siendo personales y/o ambientales *“influyen positiva o negativamente en la realización de las actividades o en el desempeño del individuo como miembro de la sociedad”* (p. 67). Los facilitadores son aquellos factores, que, estando presentes, contribuyen a una inclusión laboral efectiva de PeSD. Por otro lado, aquellos que dificultan el desempeño/realización del individuo en el mundo laboral se consideran barreras (Mareño, 2015).

La inclusión laboral desde esta perspectiva no puede ser vista como un fenómeno individual, sino que requiere de los esfuerzos tanto del Estado como de la sociedad civil (Pupiales & Córdoba, 2016). Ahí emergen una serie de actores que se posicionan en una red de relaciones según el lugar que ocupen dentro del proceso de inclusión laboral (Hernández-Castilla et al., 2009). Cada actor social tiene una comprensión particular del proceso, que se relaciona directamente con las posibilidades que tienen las PeSDI en su formación como ciudadano activo que participa en las distintas esferas de la sociedad. Los actores son *“toda aquella persona, relación, objeto, entorno, actividad o servicio que responde a alguna necesidad de la persona y le ayuda a conseguir sus objetivos y su plena participación social”* (AAIDD, 1997 citado en Zapata & Galarza, 2013, p. 151).

Bajo ese objetivo, la red de actores incluye recursos que se ponen a disposición de un trabajo común, para así obtener mejores resultados en la inclusión laboral (Zondek, 2015). La efectividad del proceso depende del aprovechamiento de la sinergia entre actores que se coordinan y colaboran entre ellos, pues es más difícil que estos actores logren este objetivo por sí solos. Por tanto, una inclusión laboral efectiva, desde un modelo biopsicosocial, requiere que

el entorno de las PeSD sea un facilitador en su incorporación y desarrollo en el mundo laboral. Esto se traduce en actores organizados que contribuyen a que ese proceso se realice de la mejor manera. El enfoque de redes se vuelve importante precisamente porque es posible observar la inclusión laboral integrando distintos niveles de análisis y los hace interactuar, estableciendo un lazo entre el comportamiento de los actores y las relaciones que establecen al momento de involucrarse.

### **3.2. Redes de política pública o *policy networks***

Las *policy networks* contribuyen en generar un marco analítico de las políticas públicas que trasciende la distinción entre agente y estructura (Zurbriggen, 2011). La formación e implementación de una política debe ser producto de la interacción entre actores interconectados que constituyen una red de políticas públicas, descentralizando el rol del Estado como único tomador de decisiones (Naranjo et al., 2009).

El término *policy network*, ha sido visto por la literatura bajo diferentes perspectivas. Zurbriggen (2003) identifica dos grandes paradigmas: el modelo de intermediación de intereses y el modelo de red de gobernanza. El primero, (con Marsh y Rhodes como impulsores de esta corriente) es de nivel medio, aplicado a redes sectoriales, priorizando cómo se estructura el proceso de toma de decisiones que se dan en las *policy networks*. Por otro lado, la red como forma de gobernanza reconoce que las políticas públicas emergen de la interacción entre actores públicos y privados, aceptando que el Estado no es el actor dominante en la formulación e implementación de una política. Un aporte del enfoque de gobernanza es lograr articular la Teoría de la elección racional y el Neoinstitucionalismo (Zurbriggen, 2011). Es decir, que los actores no son inherentemente libres, sino que se encuentran restringidos por un marco institucional sustentado por reglas construidas socialmente en determinados contextos históricos y políticos. Sin embargo, los actores tienen la capacidad de elegir determinadas opciones y romper ciertas reglas que no son permanentes y pueden cambiar de acuerdo a sus decisiones estratégicas (Zurbriggen, 2011).

A grandes rasgos, la distinción entre ambas posturas no es muy clara y no son excluyentes entre sí, dado que comparten el interés por conocer el impacto de las redes dentro de una política pública (Borzel, 1997). Coinciden en señalar que:

(...) las decisiones públicas emergen de la interacción entre actores públicos y privados, y para ello es preciso analizar los intercambios de recursos e información entre los actores en un área de política pública. Así como las reglas, las rutinas informales, los vínculos organizacionales que limitan y estructuran los procesos y el estilo de interacción que se producen al interior de los networks (Zurbriggen, 2003, p. 12).

Marsh y Rhodes (citados en Zurbriggen, 2003) establecen tres niveles de análisis para el estudio de las políticas públicas; un *nivel micro* preocupado de los comportamientos individuales y grupales, analizando las estrategias de acción de los actores participantes en la red; un *nivel meso* que ayuda a clasificar los modos de interacción, propiciados por la estructura de la red que conforman los actores (Vásquez, 2015); y un *nivel macro* que refiere a la relación entre Estado y sociedad civil (Vélez, 2007). En este capítulo existe un énfasis en el nivel de análisis micro.

En este nivel, se reconoce la importancia de la agencia de los actores dentro de la red. Esto requiere utilizar un modelo de comportamiento individual y grupal que ayude a entender cómo actúan los miembros en la red (Zurbriggen, 2003). Los actores están dotados de racionalidad y tienen objetivos particulares que se encuentran comprometidos en una política pública, lo que los hace vincularse con otros para hacerlos efectivos. En la inclusión laboral, estos objetivos se traducen en metodologías de acción sobre cómo generar un proceso de inclusión laboral efectivo.

Las estrategias de acción se componen, en primer lugar, de la percepción particular de cada uno sobre el problema de política pública que los involucra. Esta dimensión de análisis se corresponde con un nivel descriptivo sobre *lo que para ellos es* la inclusión laboral. Es decir, identificar desde las experiencias de los actores, facilitadores y barreras personales/ambientales que perciben en los procesos inclusivos de las PeSDI (Castillo, Torres, Atria & Maldonado, 2019; Mella, 2013, et al.; Zondek, 2015).

Según el modelo de *policy network*, los actores disponen de *recursos* que portan y transmiten a través de la red de relaciones y que les facilitan implementar las estrategias de acción de cada uno (Vásquez, 2015). Esto determina las capacidades de los actores de incidir en la inclusión laboral. Los recursos son aquellos insumos que son relevantes para el funcionamiento de la red en relación con un asunto público, permitiendo a los actores vincularse y conseguir sus objetivos (Vásquez, 2014). Vásquez (2014) afirma que los recursos pueden ser:

-Políticos: Legitimidad en función de que se juzguen convenientes los objetivos, decisiones y actividades de la red.

-Humanos: Trabajo voluntario, apoyo técnico, conocimiento especializado y liderazgo.

-Organizacionales: Membresía (i.e. sentimiento de pertenencia a la red), acceso a redes, conocimiento y capacidades sobre el manejo organizacional, reclutamiento de integrantes y asistencia en exigencias administrativas.

-Materiales: Recursos materiales, espacios de reuniones y equipos necesarios para funciones adjetivas de la red.

-Culturales: Comprensión de los problemas y asuntos ante los cuales se actúa, acceso al conjunto de valores y percepciones de los actores.

-Financieros: Recursos monetarios que hacen que los proyectos sean viables en su diseño e implementación.

-Legales: Reglas organizativas generales como reglamentos y estructura organizativa, reglas de operación de programas y aplicación de fondos

Por último, las percepciones se vinculan con las *preferencias* de los actores a la hora de tomar decisiones. Esta es la dimensión normativa de su estrategia de acción, ya que abarca el cómo mejorar la situación actual que involucra a un problema de política pública. En este caso, *cómo debería mejorar el proceso de inclusión laboral de los jóvenes*, junto con los *recursos que considera relevantes para su alcance* (Zurbriggen, 2011; Castillo et al., 2019; Vásquez, 2015).

En definitiva, las estrategias de acción se realizan cuando los actores disponen de recursos con los cuales generan formas de cooperación que le permitan obtener alguna ganancia en ese proceso. Estas se pueden desplegar para hacer prevalecer sus objetivos e intereses particulares, o bien, pueden optar por una mayor atención en los proyectos e intereses generales, relegando las responsabilidades entre el gobierno y la sociedad para apoyar los fines públicos (Bazua & Valenti, 1994 citado en Cruz, Serrano, del Carmen & Zizumbo, 2010). En contextos en que la sociedad carece de acceso a la información y a la participación en el proceso de toma de decisiones, los actores carecen de mecanismos para contribuir efectivamente a las decisiones de política. Esto va en contra de los principios de las políticas públicas entendidas como “estrategias de acción”, que se traducen en imputaciones a los gobiernos, en relación con un problema de política pública, a modo de resolverlo y mitigarlo.

En este sentido, las estrategias de acciones deben ser formadas por quienes participen en la ejecución, transparentes en la implementación y responsables en los recursos que emplee tanto la sociedad civil como el gobierno (Merino, 2000 citado en Cruz, et al., 2010). Para la presente investigación, estas estrategias se pueden encaminar, por un lado, a la generación de mayores recursos y ganancias a los actores, prevaleciendo su interés particular, dejando en un segundo nivel la inclusión laboral de PeSDI. Por otro lado, se pueden identificar estrategias de acción colaborativas relacionadas con hacer efectivo los derechos laborales de las PeSD abarcando aspectos que contribuyen a una inclusión laboral efectiva desde una perspectiva de derechos (e.g. cultura inclusiva en las empresas, formación laboral, jornadas de sensibilización, entre otros).

#### **4. Metodología**

El capítulo se enfoca en describir el comportamiento individual de los actores desde su propio punto de vista. Para tal objetivo, se decidió por una metodología cualitativa tratando de captar percepciones, capacidades y preferencias que los participantes tienen sobre la inclusión laboral. Su alcance es exploratorio considerando que una de las relevancias de la investigación fue examinar y adentrarse en un tema poco estudiado por las Ciencias Sociales. Así mismo, permitió obtener información que servirá para llevar a cabo otras investigaciones que profundicen en estos fenómenos (Hernández et al., 2010). Como técnica de producción de información se realizaron entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron analizadas mediante un análisis de contenido temático.

La investigación consideró una diversidad de actores, recurriendo a diferentes métodos de contacto para comunicarse con los entrevistados. Su realización fue en contexto de crisis sanitaria, por lo que las entrevistas fueron efectuadas de manera virtual. El medio de contacto fue a través de redes sociales, vía email o por conocidos que facilitaron la comunicación con las personas de interés.

En las entrevistas se consideraron las particularidades de cada participante al momento de abordar temas que puedan ser sensibles para ellos. Específicamente, a los representantes de las familias se les señaló de antemano el contenido emocional que podían involucrar algunas preguntas, teniendo la posibilidad de pausar la entrevista cada vez que lo estimasen necesario. Al mismo tiempo, se dio constancia que la información del entrevistado será expuesta de

manera confidencial, dejando en anonimato su participación en la investigación. En cuanto al resto de los actores, se informó que sus relatos se presentarán según el actor que representan, sin mencionar la institución, organización o empresa a las que pertenecen.

El tamaño de la muestra corresponde a 11 entrevistas. divididas entre representantes de las familias, organizaciones de la sociedad civil (colegios especiales, OTEC), empresas sujetas a la Ley 21.015 y los actores públicos (municipalidad). El total de entrevistados provienen de la Región Metropolitana y para su selección se utilizó un muestreo por conveniencia, tomando en cuenta la accesibilidad que se tuvo con los participantes, dado el contexto de pandemia. Así, se cumplió con el criterio de que, por cada actor, se haya entrevistado a más de un representante de estos, operando bajo el criterio de saturación donde la representación actúa según el principio de redundancia (Canales, 2006).

**Tabla 1: Criterios de la muestra**

Actor	Fuente de información
Familia	Madre de jóvenes en situación de discapacidad intelectual
Colegios especiales	Director/a de colegio especial particular subvencionado
Organismos técnicos de formación y capacitación para el trabajo	Representante de recursos humanos de organismos que entreguen capacitación para el trabajo
Empresas sujetas a la Ley de Inclusión Laboral	Representante de recursos humanos de las empresas
Municipalidad	Encargados/as de la OMIL de comunas de la Región Metropolitana

*Fuente: Elaboración propia.*

Las entrevistas semi-estructuradas fueron diseñadas por una guía de preguntas que se desglosan de las dimensiones e indicadores del enfoque de redes en un nivel de análisis *micro*, generando tópicos de conversación en base a las tres dimensiones que componen las estrategias de acción

de los actores. La pauta de las entrevistas y el consentimiento informado se encuentran disponibles en los anexos 2 y 3.

**Tabla 2: Matriz de producción de información.**

Describir las estrategias de acción expuestas por los actores sociales involucrados en el proceso de inclusión laboral			
Dimensiones	Categorías	Indicadores	Códigos
Percepciones del actor	Dimensión descriptiva de los actores	Experiencias de inclusión laboral	Difícil
			Acompañada por actores
			Inestable
			Informal
			Exitosa
			Detenida por la crisis sanitaria
			Problemas burocráticos
		Factores personales en la inclusión laboral	Facilitadores personales
			Barreras personales
		Factores ambientales en la inclusión laboral	Facilitadores ambientales
			Barreras ambientales
Capacidades del actor			Recursos políticos

	Recursos que dispone cada actor en el proceso de inclusión laboral	Recurso aportado en el proceso de inclusión laboral	Recursos humanos
			Recursos organizacionales
			Recursos materiales
			Recursos culturales
			Recursos financieros
			Recursos legales
Preferencias del actor	Dimensión normativa de los actores	Cómo debería mejorar el proceso de inclusión laboral.	Incentivos a las empresas
			Colaboración entre actores
			Desarrollo de competencias a las PeSDI
			Participación del Estado
			Educación igualitaria
			Cultura inclusiva en las empresas
		Recursos que son necesarios para su alcance	Recursos políticos
			Recursos humanos
			Recursos organizacionales
			Recursos materiales

			Recursos culturales
			Recursos financieros
			Recursos legales

*Fuente: Elaboración propia.*

El análisis de contenido descompone el relato de los entrevistados en códigos y unidades constitutivas que se modifican en relación con las categorías preestablecidas en las dimensiones de análisis (ver Tabla 2). Ahora, esto no significa que no hayan existido cambios en las categorías de análisis que se desprenden del objetivo del capítulo, producto del enriquecimiento que entrega el propio análisis de los datos. Específicamente, el tipo de análisis de contenido que interesa es el análisis temático. Este consiste en un análisis centrado en los temas o tópicos en que se desarrolla el discurso, el cual se segmenta según las dimensiones que conforman cada objetivo específico, en función de las dimensiones de análisis presentadas en la Tabla 2. Junto con ello, se dio cuenta de referencias cruzadas entre los indicadores que se plantearon en la matriz y que fueron surgiendo en la opinión de los participantes.

## **5. Resultados**

Los resultados se dividen en tres secciones. La primera señala cómo las percepciones de los actores dan cuenta de procesos de inclusión laboral bastante complejos en que la identificación de avances sigue contrastando con las dificultades del entorno. En segundo lugar, se muestra el reconocimiento de las capacidades de los actores, siendo la distribución de recursos de cada uno, un elemento necesario para una inclusión efectiva. Por último, se exponen los resultados sobre las preferencias normativas de la inclusión laboral para cada actor a través de una breve sistematización de sus perspectivas.

### **5.1. Una inclusión laboral insuficiente: Percepciones comunes entre los actores**

Las experiencias de los actores dan cuenta de una trayectoria de años generando alternativas que promuevan la inclusión de los jóvenes. Este proceso conlleva bastantes dificultades, especialmente si no existe el apoyo suficiente.

El relato de las familias y colegios especiales reflejan las frustraciones que existen cuando la inclusión laboral no logra concretarse. Aunque se identifiquen casos de jóvenes que consiguen algún empleo, la sensación de inestabilidad es permanente. Por su parte, las empresas perciben la inclusión laboral como un desafío, producto de los cambios en las dinámicas grupales por el solo hecho de incorporar PeSDI en su entorno laboral. Esto ha sido una enseñanza para ellos porque los trabajadores, en principio, no estaban acostumbrados a la convivencia con PeSDI.

La implementación de la Ley de Inclusión Laboral fue un momento complicado para las empresas, ya que les obligó a contratar PeSD sin un proceso de capacitación y formación adecuado. Así lo afirma uno de los representantes de recursos humanos de la empresa 3, que sostiene que *“No ha sido fácil (...) como compañía no estábamos preparados (...) las empresas no tienen la cultura instaurada y nosotros tuvimos miles de problemas desde infraestructura hasta la relación entre los trabajadores”* (Empresa 3, 2021).

En general, los actores reconocen avances institucionales, siendo la Ley de Inclusión Laboral un hito significativo en sus trayectorias con los procesos inclusivos, al generar oportunidades a los jóvenes de optar a puestos de trabajo. Los OTEC (1 y 2) y las municipalidades (1 y 2) señalan que previo a la ley era complicado contactar con empresas interesadas en integrar a PeSDI, sin embargo, con su implementación las empresas comenzaron a acercarse a estas entidades para cumplir con la legislación. Hoy en día se cuentan con mayores herramientas tanto en formación laboral, cómo en colaboración con otros actores sociales. De igual modo, se identifican pequeños cambios culturales en las empresas, sobre todo en trabajadores adulto-jóvenes, siendo quienes han generado procesos de apertura en los entornos laborales para las PeSDI. Se observa en ellos una mayor conciencia de la diversidad funcional de sus compañeros, reconociendo sus potencialidades para el beneficio de la empresa. La mayoría coincide que si los jóvenes desarrollan competencias actitudinales y aptitudinales pueden tener un desempeño laboral similar al de sus compañeros de trabajo. Se resalta la disposición de las PeSDI por querer formarse adecuadamente en un trabajo, así como sus ganas de permanecer en él.

Ahora bien, esto no significa que no se hayan identificado dificultades provenientes de los jóvenes. Las empresas relatan situaciones complicadas a las que se han enfrentado en términos conductuales.

Una de las cosas (...) que nosotros teníamos problemas y que después pudimos controlar, eran las conductas de algunos. (...) no sabían cómo controlar sus emociones y al principio fue chocante y muchas veces se les cerraron ciertas puertas por el hecho de tener ese tipo de conductas (Empresa 1).

Las municipalidades también han tenido problemas en intermediar laboralmente por los jóvenes, al no cumplir con las competencias suficientes para llevar a cabo un determinado trabajo. Sin embargo, reconocen que esas dificultades son completamente solucionables por medio del trabajo colaborativo entre los actores, mejorando la formación laboral previa y adecuando el entorno laboral a las capacidades de los jóvenes por parte de las empresas. Para los entrevistados, uno de los principales factores de que la inclusión laboral siga “estando al debe”, es por la presencia de barreras provenientes del entorno. Fundamentalmente, se identifican barreras culturales que se expresan en el miedo de incorporar a PeSDI en las empresas. Aún existe temor de estas entidades de abrir espacios a los jóvenes producto del desconocimiento hacia sus actitudes frente a un trabajo, lo que puede desembocar en situaciones de inestabilidad laboral.

Paralelamente, todavía existen barreras institucionales que se han identificado tras la implementación de la Ley N° 21.015. En primer lugar, por no contemplar aspectos como la capacitación de las PeSDI y la adecuación de los puestos de trabajo en las empresas. Otra barrera que se señala es el tipo de trabajo al que suelen optar las PeSDI. Los actores indican que a los trabajos que generalmente optan las PeSDI son de tipo manual u operativo, sin tener la posibilidad de ascender de estos puestos laborales. La ley de Inclusión Laboral no ha significado un aumento en la ocupación de cargos técnicos y profesionales, sino que sigue encasillando el trabajo de los jóvenes a labores simples, que suelen retribuirse con el sueldo mínimo.

Por otro lado, el cumplimiento de la ley no diferencia entre los distintos tipos de discapacidad, lo que ha generado una nueva barrera para las PeSDI que se ven marginalizados dentro de la selección de PeSD para optar a un puesto de trabajo. Actores como las instituciones educativas y las familias indican que las empresas cumplen la ley priorizando la contratación de PeSD menos complejas para el entorno laboral. Personas en situación de discapacidad física o motora

suelen tener mayor aceptación en los puestos laborales que las PeSDI y la institucionalidad no contempla esas problemáticas que se profundizan con la implementación de la Ley N° 21.015.

## **5.2. Las capacidades de los actores orientadas a mejorar la inclusión laboral**

Los actores son conscientes de sus atributos y los recursos que disponen para la inclusión laboral. Al preguntar por el aporte de cada uno, explican claramente el rol que cumplen en el proceso inclusivo, así como también de las acciones que deben realizar los otros actores que ellos identifican.

Las capacidades varían según el actor. Las familias se comprometen a brindar apoyo y acompañar a sus hijos en las distintas actividades que deben realizar, tanto en los talleres de formación laboral, como en sus trabajos. Ahora bien, muchas veces esa ayuda puede recaer en una sobreprotección. Algunas familias tienen claro los problemas que esto conlleva, así que intentan fomentar sus habilidades sociales, junto con una mayor seguridad para desenvolverse.

Yo trato de decirle a mi hija “no tienes que sentirte mal, tienes que defenderte, son cosas que pasan”. Pero en algún momento en la calle, en un trabajo, donde sea se van a ver enfrentados a eso porque a todos nos pasa y no tiene por qué ser algo terrible, son cosas de la vida. Entonces uno no debe sobreprotegerlos tanto, porque si no nunca vamos a dejarlos hacer su vida (Familia 2).

Los colegios, entre tanto, se consideran relevantes en la búsqueda de espacios, como también en la iniciación laboral de sus estudiantes por medio de pasantías en diferentes empresas, derivando esa labor a los OTEC. Las instituciones educativas reconocen la importancia de su labor, pero suelen catalogar los procesos de inclusión laboral que ellos lideran como “rudimentarios”, ya que sus pasantías no logran traducirse en una colocación laboral de sus estudiantes. Las empresas con las que trabajan no pueden contratar a los jóvenes mientras sean parte de la institución, porque eso significa una pérdida de la subvención escolar. Esta entrega de recursos es fundamental para estas instituciones, considerando que la Subvención Especial Diferencial<sup>8</sup> es mayor que la de un estudiante “regular”.

---

<sup>8</sup> La subvención de escolaridad o subvención base constituye un sistema de financiamiento público que se realiza a través de un pago mensual al sostenedor de establecimientos municipales y particulares subvencionados (Art. 9 de la Ley de Subvenciones).

Los OTEC, vienen a ser los actores con mayores capacidades, ya que su labor se diversifica en diferentes etapas del proceso de inclusión laboral, junto con constatar los mayores casos exitosos de colocación laboral dentro de los entrevistados.

Nosotros aportamos de varias maneras (...) acompañamos a la persona desde que hacemos la evaluación del puesto de trabajo, hacemos la selección. Después de la selección, previo al ingreso, hacemos una capacitación a los compañeros de trabajo y a la Jefatura (...) para que no haya sobreprotección fundamentalmente (OTEC 2).

Las municipalidades, desde sus OMIL intermedian entre las empresas y las PeSDI, siendo importantes en el desarrollo de redes comunales con los actores locales de su comuna. Estas cuentan con recursos organizacionales que ayudan en el ingreso de los jóvenes a alguna empresa, preferentemente cercanas a su territorio. Algunas de ellas han podido ampliar sus capacidades, transformándose de una oficina de información a un centro de desarrollo laboral. Por último, las empresas para poder cumplir la cuota de reserva han tenido que perfeccionar los procesos de selección de personal, junto con integrar a las PeSD en todas las actividades laborales y sociales que involucren a los jóvenes con el entorno laboral sin generar diferencias entre los trabajadores.

Las capacidades de acción específicas de los actores en el proceso de inclusión se sintetizan en la siguiente tabla:

Actores	Tipo de recurso
Familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Culturales: Experiencias directas de procesos de inclusión laboral fallidos y exitosos de sus hijos.</li> <li>- Humanos: Apoyo y acompañamiento en actividades laborales (inscripción a cursos y talleres de formación laboral, traslado al lugar de trabajo, etc.).</li> </ul>
Colegio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Culturales: Experiencias de inclusión laboral de estudiantes.</li> <li>- Humanos: Formación y capacitación a través de talleres pre-laborales.</li> <li>- Organizacionales: Generación de redes informales entre familias de PeSDI y OTEC.</li> <li>- Materiales: Prestación de espacios de reuniones.</li> </ul>
OTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Culturales: Experiencias de procesos de colocación laboral de PeSDI, propagación de valores relacionados con la inclusión laboral en</li> </ul>

	<p>las empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos: Conocimiento especializado en procesos de inclusión laboral, talleres de formación laboral.</li> <li>- Organizacionales: Generación de redes con empresas, colegios y familias.</li> </ul>
Municipalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizacionales: Desarrollo de redes comunales entre actores de la comuna.</li> <li>- Materiales: Prestación de espacios municipales para reuniones entre actores locales.</li> <li>- Legales: Aplicación de políticas y programas impulsados desde el gobierno central</li> <li>- Financieros: Inyección de recursos monetarios por medio de adjudicación de fondos gubernamentales.</li> </ul>
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos: Selección de personal especializado para la contratación de PeSD</li> <li>- Financieros: Recursos monetarios que hagan posible cumplir con la implementación de la Ley de Inclusión Laboral.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*

De lo mencionado hasta acá, se destaca que cada uno de los recursos identificados en los actores son de suma importancia para facilitar el proceso de inclusión laboral. No obstante, estos pierden relevancia por sí mismos, siendo fundamental la presencia de recursos organizacionales que aportan los colegios, OTEC y municipalidades. Ahora bien, estos recursos son limitados si no existen recursos políticos que legitimen las redes de inclusión y que determinen los objetivos, decisiones y actividades de la red. Dicho recurso no ha sido reconocido en ninguno de los actores entrevistados y puede ser producto de la falta del Estado por institucionalizar redes de actores en torno a la inclusión laboral.

### **5.3. Preferencias de los actores**

Consultando a los entrevistados sobre cómo debiera ser la inclusión laboral, junto con los elementos que son necesarios para su alcance, se han sintetizado las preferencias de cada actor, encontrando varios puntos comunes entre ellos. El detalle se encuentra en la tabla 3.

**Tabla 3: Preferencias de los actores**

Actor	Preferencias

Familia	<p><b>Cambios culturales dentro de las empresas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de las capacidades de las PeSDI dejando el prejuicio por su discapacidad (Familia 1)</li> <li>-Igualdad de oportunidades en el ingreso de PeSDI a un trabajo (Familia 1)</li> <li>-Incentivos a la estabilidad laboral mediante horarios flexibles (Familia 1 y 2)</li> </ul>
Colegios especiales	<p><b>Cambio cultural en del país:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Comprender la diversidad como parte de la realidad, siendo la discapacidad una más dentro de las opciones de vida (Colegio 1).</li> <li>-Proceso de concientización por parte del Estado de las capacidades de las PeSDI (e.g. campañas publicitarias) (Colegio 1).</li> </ul> <p><b>Incentivos y beneficios a empresas inclusivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Otorgar beneficios a aquellas empresas que logran la permanencia de PeSDI en su trabajo, más que la mera contratación, como plantea la Ley N° 21.015 (Colegio 2).</li> </ul>
OTEC	<p><b>Programas estatales de sensibilización y capacitación en inclusión laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las empresas y actores públicos deben formar parte de jornadas de sensibilización y capacitación en inclusión laboral de PeSDI (OTEC 1)</li> <li>-Proceso adecuado de capacitación, intermediación e inclusión, desarrollado por los actores que se involucran en cada etapa (OTEC 2).</li> </ul> <p><b>Cambios culturales dentro de las empresas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Contratación laboral en base a las competencias de las PeSDI, en contraste de una visión caritativa (OTEC 1)</li> </ul>
Municipalidades	<p><b>Cambio cultural en las PeSDI, familias y empresas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fomentar la autodeterminación de las PeSDI, eliminando la noción caritativa que existe en sus familias y las empresas que los contratan (Municipalidad 1)</li> </ul>

	<p>-Las empresas deben adecuar sus requerimientos laborales en función de las capacidades y habilidades de las PeSDI (Municipalidad 1)</p> <p>-Cambio de paradigma al interior del ambiente laboral. El Estado como garante de una participación activa de las empresas en la Ley de Inclusión Laboral y sus programas (Municipalidad 2)</p> <p><b>Programas de formación laboral</b></p> <p>-Generar incentivos para que las empresas se capaciten en materia de inclusión (Municipalidad 1)</p> <p>-Formación actitudinal y aptitudinal de PeSDI mediante talleres de formación laboral adecuados al trabajo que quieren ingresar y que las OMIL coordinan (Municipalidad 1).</p> <p><b>Inyección permanente de recursos para intermediación laboral</b></p> <p>-Fortalecer el acompañamiento en la búsqueda de trabajos y de selección por parte de las OMIL (Municipalidad 2).</p>
Empresas	<p><b>Cambio cultural en el entorno laboral</b></p> <p>-Las PeSDI que se inserten no tienen que ser separados del entorno laboral, tal como suele realizarse en los programas de inclusión. Así, los trabajadores logran interiorizar que no debe importar la condición de las PeSDI, sino que lo importante son sus capacidades (Empresa 1).</p> <p><b>Educación inclusiva</b></p> <p>-Incentivar una educación igualitaria que no separe a las PsSD, con aquellas que sí se encuentran. De esta manera, las nuevas generaciones se relacionarán cotidianamente con PeSDI sin distinción (Empresa 2).</p> <p><b>Apoyo gerencial en las empresas</b></p> <p>-Las empresas no cuentan con puestos que se puedan modificar, a menos que existan inversiones millonarias para poder adecuar las empresas a las capacidades de las PeSD. Se requiere recursos financieros (Empresa 3).</p>

Fuente: Elaboración propia

Es importante notar que, en todos los casos, las preferencias de los distintos actores incluyen acciones conjuntas con otros miembros relevantes de la red. El proceso de inclusión laboral de PeSDI se tiene que dar a través de una acción coordinada y colaborativa entre los distintos actores de la red. Más allá de los intereses particulares (como sucede en el caso de una municipalidad que planteó una mayor inyección de recursos a los gobiernos locales), los actores asocian los beneficios de trabajar conjuntamente para una inclusión efectiva de los jóvenes, sin tomar en cuenta aspectos que los beneficien a ellos directamente.

El panorama presentado por los entrevistados sugiere diferentes prácticas y caminos que los actores deberían seguir para mejorar los procesos inclusivos. A partir de una percepción crítica sobre la inclusión laboral en que las barreras del entorno siguen dificultando la presencia de los jóvenes en el mundo laboral, pese a reconocer avances en materia institucional. Por su parte, los actores indican los recursos que ellos disponen para facilitar este proceso, así como también la necesidad de que los otros actores colaboren con los suyos. Ahora bien, a pesar de que los actores concentren su crítica hacia el gobierno central, sus preferencias se han traducido en alternativas de intervención concretas para generar una inclusión laboral efectiva de manera colaborativa entre los actores. En consecuencia, las estrategias de acción se orientan a resolver el problema de política pública en rigor mediante la cooperación entre el sector público y privado, prevaleciendo los intereses generales por sobre los particulares.

## **6. Discusiones**

El modelo biopsicosocial ha permitido entender la discapacidad como un fenómeno donde los aspectos individuales de las PeSD, interactúan con el contexto en que se desenvuelven (Mella et al., 2013). Que el Estado adopte esta perspectiva es fundamental para que la inclusión laboral se presente como un problema de política pública. El enfoque de redes de política pública, por su parte, permite captar la inclusión laboral desde los actores involucrados, tomando en cuenta, en este caso, las estrategias de acción de cada uno en base a los intereses que depositan en la inclusión laboral, a partir de sus percepciones, capacidades y preferencias.

La percepción de los actores evidencia un proceso con bastantes complicaciones. En términos teóricos, se esperaba que actores vinculados con otros modelos de discapacidad, como los colegios especiales, tuvieran una visión más apegada a un modelo médico. El mismo caso sucede en las empresas, en que se creía que la contratación laboral se relacionaría a una visión

caritativa y no como una expresión de los derechos laborales de las PeSDI. Sin embargo, los actores reconocen las capacidades que tienen los jóvenes y que las barreras del entorno han dificultado los procesos inclusivos, dada la falta de capacitaciones necesarias tanto para adecuar los entornos laborales como para dotar de herramientas a los jóvenes.

Los avances de la Ley de Inclusión Laboral contrastan con las dificultades de su implementación, ya que en principio fue el sector privado quien tuvo que realizar su propia capacitación y adopción de medidas que faciliten la inclusión de los jóvenes. La legislación ha tenido un énfasis en la incorporación, pero existen vacíos respecto a la estabilidad. Los actores creen que esto es solucionable si se trabaja en el desarrollo de competencias de los jóvenes y en las barreras del entorno que dificultan su permanencia en los puestos de trabajo. Junto con ello, es interesante que la ley al no diferenciar entre los distintos tipos de discapacidad pareciera dificultar aún más las posibilidades de optar por un empleo para el caso de PeSDI, ya que las empresas suelen elegir a otras PeSD que requieren menos esfuerzos de incluirlos en el ambiente laboral.

Las capacidades de los actores son resultado de los recursos que disponen para contribuir a una mejora en la inclusión de los jóvenes en el mundo laboral. A pesar de que el capítulo se enfoca en un nivel de análisis micro y que teóricamente se concentra en la subjetividad de los actores, de todas maneras, existen referencias hacia el trabajo en red como herramienta para conseguir los objetivos e intereses que tienen respecto a este problema de política pública.

Desglosando, existen actores que cuentan con mayores capacidades que otros, como es el caso de las OTEC, que suelen ser a quienes se les deriva los procesos inclusivos por parte de actores que cuentan con menos recursos, como las familias e instituciones educativas especiales. Asimismo, las municipalidades paulatinamente se han dotado de recursos (organizacionales en su mayoría) que contribuyen a los procesos inclusivos de las personas en sus comunas. A través de las EDLI, la institucionalidad ha dotado de mayores recursos a los gobiernos locales de liderar procesos de inclusión laboral en sus territorios. Por otro lado, la legislación no ha logrado resolver aspectos de la inclusión laboral que reducen la capacidad de acción de algunos actores, como sucede con los colegios especiales y su imposibilidad de facilitar trabajos formales, ya que pierden la subvención escolar en caso de que sus estudiantes consigan el empleo. Es así, que se hace relevante implementar medidas para que un actor tan importante como el escenario educativo pueda adquirir mayores recursos que faciliten una inclusión laboral formal y sostenible en el tiempo.

En lo relativo a las preferencias de los actores, se pudo constatar que sus orientaciones de acción son coherentes con un modelo de discapacidad basado en una perspectiva de derechos. Estos son posibles de sintetizarse bajo dos líneas de acción que se encuentran relacionadas entre sí. En primer lugar, tal como plantea Zondek (2015) deben existir cambios culturales al interior de las empresas en que la inclusión laboral se realice según las competencias de las PeSDI y no contratar desde la caridad. Concretamente, esto se debe materializar en un trabajo focalizado en las distintas etapas de la inclusión laboral, desde la inyección de recursos humanos en las etapas de formación y capacitación, hasta la adecuación de las empresas para poder aprovechar las capacidades de las PeSDI.

En segundo lugar, este proceso tiene que venir acompañado con el compromiso de que el Estado sea el promotor y difusor de los derechos laborales de las PeSD (Lay, Ramírez & Villalobos, 2016). Los actores enfatizan que las transformaciones deben realizarse bajo una mayor acción del Estado. Se requiere una institucionalidad que impulse estos cambios culturales en las empresas y fortalezca el desarrollo de competencias en las PeSDI para que pueda realizarse la inclusión laboral desde una perspectiva de derechos. Ahora bien, como se ha mencionado, estos lineamientos tienen que considerar la particularidad de las PeSDI, considerando que cada tipo de discapacidad conlleva una determinada manera de abordar la inclusión laboral.

La discusión teórica en torno a la inclusión laboral había señalado la complejidad del proceso, de tal manera que generar soluciones concretas en las PeSD requiere múltiples esfuerzos por parte del Estado y de la sociedad civil (Pupiales y Córdoba, 2016). En efecto, los actores plantean estrategias de acción orientadas a generar una inclusión efectiva en un contexto donde el órgano estatal ha sido incapaz de disponer de los recursos necesarios para responder adecuadamente a las demandas que exige la inclusión laboral, siendo fundamental la cooperación entre los actores. En rigor, las imputaciones que hacen los entrevistados se traducen en que las políticas públicas deben ser resultado de la acción conjunta entre los actores que disponen sus recursos y plasman sus preferencias a modo de mitigar y facilitar los procesos inclusivos de los jóvenes.

Finalmente, el enfoque de redes permite observar la inclusión laboral descentrando la figura del Estado como único tomador de decisiones en la formulación e implementación de políticas públicas. La literatura sobre *policy networks* indica que las decisiones públicas son producto de la interacción entre los actores públicos y privados, sin embargo, la visión aportada por los

entrevistados da cuenta de una discordancia entre las estrategias de los actores y el marco institucional. Por tanto, el enfoque de redes ha mostrado las problemáticas que existen entre los actores involucrados en la inclusión laboral y la institucionalidad, junto con posibles soluciones que ellos mismos identifican como necesarias. Estas alternativas de intervención pueden ser captadas por la institucionalidad para formular y elaborar medidas que mejoren los procesos inclusivos. Sin embargo, el modelo no pudo dar cuenta de intereses distintivamente claros entre ellos, sino más bien muestra que los actores tienen intereses comunes, en que los objetivos particulares confluyen en mejorar la situación de personas que no son directamente ellos mismos.

## **7. Conclusiones**

Este capítulo tuvo como objetivo describir las estrategias de acción expuestas por los actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, mediante el enfoque de redes bajo un nivel de análisis micro. Esto ha sido abordado bajo la hipótesis de que los actores tendrían estrategias de acción basadas en sus intereses particulares y el rol que ocupa cada uno en el proceso. Por el contrario, los resultados dan cuenta de estrategias de acción orientadas a realizar una inclusión efectiva desde una perspectiva de derechos, a partir de la cooperación entre los actores responsables de la inclusión laboral

En un contexto donde aún no existe mayor información institucional sobre la percepción de los actores, las entrevistas dejan catastro de la complejidad de los procesos inclusivos de los jóvenes desde sus puntos de vista. Desde allí, se ha reconocido la existencia de avances y barreras que provienen tanto de los mismos jóvenes, como del entorno, exponiendo las múltiples dificultades a las cuales los actores y por sobre todo las PeSDI enfrentan cotidianamente. Asimismo, se enfatizó en la particularidad que implica encontrarse en situación de discapacidad intelectual a diferencia de otras discapacidades, ya que las experiencias de inclusión laboral son completamente distintas según el tipo de discapacidad. Este aspecto aún no ha sido interiorizado por parte del Estado, generando medidas que parecieran entender a las PeSD como un grupo homogéneo en términos de sus necesidades y problemáticas.

Las capacidades de los actores en torno a la inclusión laboral pueden verse como una herramienta por la que ellos han contribuido a mejorar la situación de las PeSDI, a partir de la

identificación de recursos que son fundamentales para que la inclusión laboral sea exitosa. Sus aportes son reconocidos entre los actores, dejando claro que los recursos por sí solos no son suficientes para mejorar los procesos inclusivos. La inclusión laboral requiere el aporte de cada uno de los actores involucrados en el proceso. En la actualidad, los recursos que más se exigen son los que aporta el Estado (i.e. recursos políticos), criticando el rol que ha tenido en la generación de medidas que reduzcan las barreras del entorno.

De lo anterior, se enfatiza que la inclusión laboral requiere de un cambio cultural al interior de las empresas y una adecuación de los puestos de trabajos a las capacidades de las PeSDI. Estos procesos de transformación dentro del mercado tienen que ser dirigidos y vigilados por el Estado como parte de los compromisos que el marco institucional se ha propuesto, desde la implementación de la Ley N° 20.422 en 2010. Los atributos y capacidades de los actores se encuentran a disposición de contribuir a un proceso de inclusión laboral exitoso. Si bien existen imputaciones al Estado, se plantean soluciones que deben realizarse mediante la cooperación entre los actores, relegando las responsabilidades de dichos cambios al sector público, privado y la sociedad civil. Además, cabe destacar la aparición de nuevos actores que han ido teniendo mayor relevancia, como el caso de las municipalidades, lo cual podría dar a entrever un mayor compromiso desde los actores públicos.

Por consiguiente, el capítulo propone posibles directrices que se pueden realizar en materia de inclusión laboral a partir del relato de los actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual. El compromiso de los actores debe ser correspondido con esfuerzos institucionales que se aproximen hacia una cultura inclusiva en las empresas y en la sociedad en su conjunto. Por ahora, pareciera ser que la inclusión laboral sigue siendo un tema que logra resolverse -con las dificultades antes mencionadas- desde la sociedad civil por medio de las capacidades de los actores. En efecto, los avances realizados por el Estado son valorados como mejoras respecto a periodos anteriores y la Ley de Inclusión Laboral ha puesto este fenómeno en el debate público, sin embargo, es necesario ir más allá para poder enfrentar las barreras que siguen dificultando los deseos de las PeSDI de un proyecto de vida independiente.

Con todo lo expuesto, los resultados cuentan con la decisión de enfocarse en el entorno de las PeSDI, con el fin de observar el comportamiento individual de los actores que facilitan el proceso de inclusión laboral. No obstante, esto no quita la importancia de preguntarse por la

perspectiva de los jóvenes, considerando que una perspectiva de derechos considera a las PeSDI como agentes activos dentro de la sociedad civil

A lo anterior, se suma un aspecto que ha profundizado las problemáticas que existen en torno a la inclusión laboral; los problemas de la pandemia. Los actores han planteado un aspecto que no se había considerado dentro del estudio pero que dan cuenta de tiempos complicados, tanto para los jóvenes de poder conseguir un empleo, así como de las capacidades de los actores que se ven reducidas producto de la crisis sanitaria. En ese contexto, la figura del Estado y una mayor intervención en esta materia se hace más necesaria y urgente.

## **Capítulo 2: Aproximándose al trabajo en red. Sobre la estructura de las redes de trabajo de PeSDI y sus modos de interacción**

### **Resumen:**

La generación de redes de actores locales en los distintos territorios del país ha sido una herramienta por parte del Estado para mejorar las competencias de los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. El presente capítulo aborda la inclusión laboral desde el trabajo en red recurriendo al enfoque de redes de política pública desde un nivel de análisis *meso* o interorganizacional. Se presta atención en dos elementos fundamentales para conocer las relaciones entre los actores: i) la estructura de la red y ii) los modos de interacción que se propician de ella. Los resultados señalan redes de políticas poco integradas, en que el vínculo entre actores no tiene el suficiente alcance como para coordinar sus atributos y capacidades que permitan mejorar los procesos inclusivos. Esto se observa principalmente entre actores públicos y privados que cuentan con relaciones con baja intensidad, a diferencia de los actores de la sociedad civil en que se identifican relaciones más intensas. En la misma línea, a pesar de que se presentan relaciones de cooperación entre los actores de la sociedad civil, las redes no cuentan con las herramientas de incidir en los procesos de elaboración e implementación de políticas públicas ante la falta de instancias de participación por parte del Estado.

*Palabras clave: Redes, estructura de la red, modos de interacción, red de asuntos, comunidad de política pública*

## 1. Introducción

Para lograr una plena inclusión laboral de PeSD son fundamentales la organización y la consolidación de redes de servicios que cuenten con la activa participación de diferentes sectores, instituciones, organizaciones y de la comunidad en general (Zondek, 2015). Por su parte, las redes sociales de apoyo son un sistema de intercambio de recursos que tienen todas las personas, tanto a nivel cotidiano como en situaciones críticas y de conflicto. Para aproximarse al proceso, es fundamental conocer la operatividad de las redes en torno a las PeSDI, estableciendo los recursos de apoyo familiar, social y comunitario que transmiten los actores, a través de determinados modos de interacción. El enfoque de *policy networks* permite configurar la red de actores cuando la participación y el diálogo entre instituciones y sociedad civil es un imperativo.

La inclusión laboral “*no depende de un factor único, sino que se han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto*” (Hernández-Castilla et al., 2009, p. 44). El trabajo colaborativo es necesario para generar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida de los jóvenes (Cabrera et al., 2016). La desconexión entre actores es problemática, ya que, si no existe coordinación, estos mismos se pueden transformar en una barrera. La desarticulación entre los talleres de formación laboral y el mercado, por ejemplo, puede reducir las posibilidades de generar perfiles adecuados a las necesidades de las empresas (Saldaña & Inostroza, 2014). Tanto los servicios educativos, laborales y las familias deben articular sus iniciativas eliminando discrepancias internas y poner los intereses de los jóvenes como punto de partida de sus estrategias de acción (Pallisera, 2010).

El principio de participación y diálogo consignado en la Ley N°20.422 es expresión de que las políticas sobre discapacidad tienen que ser resultado del rol activo de la sociedad civil en la toma de decisiones. En esta línea, las Estrategias de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) han sido una manifestación de este principio en que la inclusión dentro de los territorios se debe realizar mediante la coordinación entre los gobiernos locales y sus vecinos. Esto es, aproximarse a la inclusión laboral como un problema de política pública en el cual existen redes entre actores públicos y privados que interactúan para generar medidas que mejoren los procesos inclusivos. De ahí que el uso del enfoque de redes se torna importante al momento de analizar la estructura de las redes y los modos de interacción que se establecen en esta forma de organización.

Los actores requieren una coordinación de sus intereses, en miras hacia una inserción laboral estable y persistente en el tiempo (Cabrera, et al., 2016; Hernández-Castilla et al., 2009). Los problemas de interacción y colaboración afectan directamente en el proyecto de vida independiente que tienen las PeSDI. En esta línea, el capítulo 2 tiene como objetivo caracterizar la estructura de las redes de actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, dando cuenta de los modos de interacción que se propician en base a los vínculos descritos por ellos. Según lo descrito por cada entrevistado, se considera la estructura de las redes de actores, dando cuenta de los modos de interacción que en ellos se promueven. Todo este fenómeno adquiere mayor relevancia, considerando los avances institucionales por implementar redes de actores en los territorios. Como argumento, se cree que, si bien existen redes de actores sobre inclusión laboral, estas son poco integradas dada la falta de instancias de participación que aún existen desde la institucionalidad entre actores públicos y privados. No obstante, aun así, se esperan modos de interacción en que prevalezcan las relaciones de cooperación entre los actores en base al objetivo común de contribuir en un trabajo efectivo de las PeSDI.

Los resultados arrojan una red de actores poco integrada respecto a la intensidad de las relaciones, su continuidad en el tiempo y el carácter de los vínculos (en su mayoría informales). Se constata por parte de los entrevistados la falta de instancias formales de generar trabajo en red, en que los procesos inclusivos siguen dependiendo en su mayoría de la iniciativa privada y de los esfuerzos de los actores de la sociedad civil. Dicha estructura propició la existencia de diversos modos de interacción, tanto de cooperación como de conflicto. Se observó una mayor cantidad de relaciones colaborativas entre actores de la sociedad civil y mayor presencia de conflictos entre estos con los actores públicos producto de la falta de instancias de participación. En base a dicho análisis se concluye que el Estado es el principal tomador de decisiones, sin presentar instancias en que los actores de la sociedad civil participen en la elaboración e implementación de políticas públicas. Las redes de inclusión laboral requieren una alta integración, en que el Estado tenga interacciones retroactivas constantes y relevantes con los demás actores, siendo parte de la elaboración e implementación de políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de PeSDI.

El capítulo se compone de antecedentes en que se presentan las políticas y programas gubernamentales asociados a la generación de redes de actores vinculados a la discapacidad y la inclusión laboral, junto con presentar la redes que se han gestado desde agentes de la sociedad civil, otras con colaboración del sector público y la situación de las redes territoriales promovidas por las municipalidades con apoyo de las EDLI. A continuación, se presentan las

categorías del enfoque de redes separados según los conceptos de estructura de la red y modos de interacción, para finalmente proponer un esquema de actores que permite aproximarse a la red de políticas sobre inclusión laboral. Una vez planteado esto, se expone la metodología que se requirió para el estudio, caracterizando el tipo de investigación, los tipos de entrevistas que se realizaron y las dimensiones de análisis que la conformaron. De esta manera, se presentan los resultados en base a las dos categorías que componen el objetivo del capítulo (i.e. estructura de la red y modos de interacción), presentando un mapa de actores que conformarían las redes de políticas sobre inclusión laboral. Así, finalmente se indican las conclusiones del capítulo, volviendo al argumento de la investigación y sintetizando los resultados del estudio con sus implicancias.

## **2. Antecedentes**

La entrada en vigor de la Ley de Inclusión Laboral (2017) ha dado mayor relevancia a los procesos inclusivos que se han venido dando en el país, sin embargo, la medida no es suficiente si no se logran eliminar las barreras ambientales, especialmente en el caso de PeSDI (Parker, et al., 2020). En respuesta, el Estado busca apoyar la Ley N°21.015 con programas sociales que diseñan y fortalecen el trabajo en red, convocando a los diversos actores que se ven involucrados. El apartado de antecedentes expone los esfuerzos por institucionalizar redes que faciliten la inclusión laboral, junto con presentar las distintas redes que se han conformado desde la sociedad civil y la institucionalidad en torno a la inclusión laboral.

### **2.1. Programas estatales que fortalecen el trabajo en red**

A modo de dar respuesta a las problemáticas persistentes en la inclusión de las PeSD en sus múltiples aristas, el Estado ha impulsado programas en diferentes territorios a nivel nacional. Desde el 2015, destaca la implementación de Estrategias de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) en gobiernos locales. Se trata de una articulación multiprogramática cuyo objetivo es fomentar el desarrollo inclusivo a nivel comunal en Chile, desde una perspectiva integral en la gestión municipal (SENADIS, 2018). Las EDLI se dirigen a municipios que cuenten con Programas o Departamentos de Discapacidad, incorporando la variable inclusión en los procesos, productos, bienes y servicios que se entregan a la comunidad (SENADIS, 2015b). En cuanto a inclusión

laboral, la estrategia trabaja con las OMIL por medio del Programa Apoyo a la Intermediación laboral, que debe dotar a estas entidades de herramientas de gestión inclusiva. Para 2018, 104 municipalidades del país habían recibido este beneficio (SENADIS, 2018).

En la misma línea, en 2019, se realiza la convocatoria para elaborar y diseñar el Programa Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (SENADIS, 2019), con el fin de fortalecer las competencias y herramientas de los equipos de trabajo de entidades públicas y privadas sujetas a cumplir con la Ley N°21.015. Uno de sus objetivos específicos es el diseño e implementación de redes territoriales de apoyo, convocando a actores públicos y privados que son parte de la inclusión laboral. La generación de redes busca generar metodologías de acción que posibiliten una continuidad de las competencias para la inclusión laboral en los territorios, junto con acciones de coordinación una vez ejecutado el programa. Coherente con el principio de participación y diálogo, los actores deben jugar un papel activo en las políticas sobre inclusión laboral. Por tanto, la preocupación por institucionalizar redes territoriales puede responder a la falta de representatividad de los actores en las políticas públicas (Porrás, 2018).

En la actualidad, el programa ha capacitado a más de 230 instituciones públicas y privadas sujetas a la Ley 21.015, y producto del éxito del programa, junto a la cantidad de organizaciones interesadas en seguir avanzado en temáticas de inclusión laboral, se decidió realizar una segunda versión del Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad el año 2021 (Avanza Inclusión, s.f.).

## **2.2. Redes en torno a la inclusión laboral y participación de los actores**

En el país se han consolidado redes que contribuyen a la inclusión de las PeSD en el mercado laboral que nacen desde la sociedad civil, así como desde el sector público. En el siguiente apartado se hace una presentación de diferentes redes que se han generado para dar cuenta de las situaciones en que se encuentran los actores relevantes para la investigación.

Desde la sociedad civil, se han conformado redes que en su mayoría provienen de empresas que buscan ser parte de los procesos inclusivos de PeSD. Existen redes empresariales, como la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) que desde 2015, con amparo de la alianza SOFOFA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han convocado a las empresas para lograr un proceso responsable de inclusión laboral de PeSD, confirmando su beneficio social y económico del país (ReIN, s.f.). Además, hay redes que destacan por sus avances en estas

materias, como Acción Empresas (s.f.) que se define como una red empresarial que diseña estrategias de negocios para alcanzar un desarrollo sostenible. Muchas de estas empresas socias han logrado obtener el Sello Chile Inclusivo que otorga el SENADIS a empresas, instituciones públicas y Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que diseñan y ejecutan medidas de inclusión laboral, accesibilidad en sus entornos y sitio web.

Por otro lado, existen redes de colaboración que involucran al Estado con la sociedad civil. La Red Incluye Región Metropolitana, es una organización sin fines de lucro dedicada al trabajo de inclusión laboral de PeSD de organizaciones públicas y privadas cuyo principal objetivo es promover el desempeño del rol productivo de las PeSD, bajo una perspectiva de derechos (AVANZA Inclusión, s.f.; SENCE, 2015). La red ha puesto a disposición su trabajo y experiencia mediante sus Manuales de Aplicación para poder evaluar las etapas dentro del proceso de Inclusión Laboral de PeSD, junto con presentar sus propios estatutos y planes estratégicos que orientan y organizan las acciones a desarrollar en conjunto (SENCE, 2015; AVANZA Inclusión, s.f.).

Sobre las experiencias de redes territoriales que involucran a actores distintos al sector empresarial, el SENADIS (2019) ha recopilado las experiencias e intervenciones que se han realizado a través de la EDLI, por medio del “Registro de Buenas Prácticas Inclusivas”. En estos documentos se indica el estado en que se encuentran las redes locales de cada comuna, así como también de los avances y desafíos que aún se presentan en el fortalecimiento de vínculos entre las municipalidades, organizaciones e instituciones del territorio. En los años de implementación de la estrategia, se han identificado diferentes problemáticas dado el desconocimiento y escasa información que existe sobre la situación de las PeSD, sus familias y las organizaciones vinculadas a estas temáticas. A raíz de estos problemas, se generaron catastros y procesos de caracterización de estos actores para conocer las problemáticas e intereses en las distintas comunas, y así conocer e involucrarse en las redes que existen en los territorios. De esta manera, la EDLI refuerza el conocimiento de las municipalidades sobre sus comunidades, permitiéndoles acceder a instancias y lugares que otras instituciones no han podido acceder a través de la generación de redes.

La situación de las redes en torno a la inclusión laboral es diversa, donde aquellas que provienen fundamentalmente por grandes empresas tienen una mayor consolidación, junto con ser redes que proveen de servicios a las PeSD e insumos que contribuyen a perfeccionar los procesos inclusivos. Por otro lado, en redes territoriales que conforman actores locales, el

trabajo en red es bastante incipiente, según se constata en los registros de EDLI. A pesar de esta situación, es posible distinguir que bajo esta iniciativa se logra incentivar la participación de los actores locales en el fortalecimiento de los procesos inclusivos en los territorios mediante políticas locales. Sin embargo, para el caso de redes de agrupaciones familiares y escolares, no existen mayores datos oficiales respecto a la situación actual a nivel nacional, lo que brinda mayor interés en ahondar en estos vínculos.

Finalizando, los antecedentes presentados dan cuenta que la inclusión laboral toma mayor relevancia en la institucionalidad desde la Ley N°21.015, siendo el trabajo en red una herramienta que facilita los procesos inclusivos. Aunque, como se ha visto, previamente a estos avances institucionales ya existían redes de actores, principalmente conformadas por empresas, que se han vinculado en torno a la inclusión laboral. Estos esfuerzos desde la sociedad civil se han ido congeniando con la mayor presencia del Estado por fortalecer las redes, como sucede en las EDLI, en que se incentiva el vínculo entre el sector público con el sector privado y la sociedad civil. De todas maneras, vale decir que no hay mayor conocimiento respecto a redes provenientes de la sociedad civil más allá de las empresas, al no existir registros de ellas desde las instituciones gubernamentales.

### **3. Discusión teórica**

La literatura sobre *policy networks* ha sugerido integrar dos aspectos de las redes que repercuten en la elaboración e implementación de una política pública y que en principio son posibles de separar, pero se encuentran relacionados entre sí, estos son: la estructura de la red y los modos de interacción (Zurbriggen, 2011).

#### **3.1. Estructura de la red o de las relaciones entre actores**

El concepto de red tiene múltiples acepciones, siendo estudiadas en diversas disciplinas de las Ciencias Sociales, tales como la Sociología de la ciencia, Economía y en el estudio de Políticas Públicas. Estas coinciden en que las redes son parte de las nuevas formas de organización social (Börzel, 1997). Para Zurbriggen (2011), la red es un campo de organizaciones públicas y privadas en que los actores, con un interés particular de por medio, movilizan recursos y se

conectan entre sí para concretar sus objetivos particulares. Por otro lado, desde perspectivas interorganizacionales de *policy networks*, la red es un conjunto de relaciones relativamente estables, que vincula una variedad de actores públicos y privados que comparten intereses comunes en referencia a una política, e intercambian recursos para conseguir esos objetivos, coincidiendo que la cooperación es la mejor manera de alcanzar las metas comunes (Börzel, 1997; Zurbriggen, 2011). Ambas posturas sirven para entender que, dentro de estas formas de organización, existe una interdependencia entre los actores tanto en la formulación como en la implementación de políticas públicas en las cuales convergen (Adam y Kriesi, 2007).

La red tiene un carácter estructural, porque desde ella se observan los asuntos que son discutidos, de cómo deben ser tratados, junto con una serie de reglas e imperativos organizacionales. El principal atributo de la estructura de la red es el nivel de *integración* que tienen los actores, donde una mayor conectividad (i.e. una red altamente integrada) facilita una mejor comunicación, involucrando relaciones, expectativas de reciprocidad y comportamientos confiables (Coleman, 1990).

Siguiendo la tipología de Marsh y Rhodes (1992) (Ver anexo 2) primero se debe conocer a los actores que participan dentro de la red, es decir, quienes muestran interés en torno a un problema de política pública. En este caso, es necesario consultar a los actores con quien ha interactuado durante el proceso de inclusión laboral. La intensidad de estas interacciones varía según la *frecuencia* de cada contacto, afianzando la integración de un actor en la red. La *continuidad* del vínculo depende de su *evolución* en el tiempo y de la *estabilidad* descrita por el actor.

Por último, los vínculos pueden ser fomentados por el marco institucional del Estado, definiendo el carácter de los vínculos desarrollados en una estructura de relaciones. Se pueden observar *contactos formales* cuando el marco institucional fomenta los vínculos de los actores mediante instancias de participación y colaboración, o bien *contactos informales* cuando estas no llegan a los actores, por lo que recurren a vías alternativas de comunicación. Ahora bien, todas estas dimensiones se toman desde el punto de vista del actor, haciendo una caracterización de la estructura de relaciones según el sentido que estos brindan a sus propios vínculos, como elemento de su acción en la red (Villasante & Rodríguez, 2006).

### 3.2. Modos de interacción: Entre la cooperación y el conflicto

Los modos de interacción son las distintas maneras en que pueden interactuar los actores dentro de una red de relaciones situada en marcos institucionales particulares (Zurbriggen, 2011). En específico, interesa el tipo de relación que fluctúa entre *relaciones de cooperación y relaciones de conflicto* (Murcia & Tamayo, 2016). Para la teoría interorganizacional, las redes implican un mínimo de *interdependencia entre los actores*, como precondition para que los actores logren sus objetivos (Vásquez, 2015). Dado que no pueden controlar todos los recursos para lograr sus objetivos, los actores deben vincularse entre sí, depender unos de otros, acceder a la red y movilizar estos recursos (Kenis & Schneider, 1991). Es preciso reconocer las interacciones de los actores, indicando el intercambio de recursos tanto materiales como simbólicos que se dan manera voluntaria, pero sin estar exentos de variaciones dado su carácter interactivo, colectivo y político (Vásquez, 2015)

Una relación de cooperación refiere a la relación horizontal entre los actores pertenecientes a una *policy network*, en que la dependencia mutua se extiende a lo largo de la red (Jiménez, 2008). Los actores deben describir con quien intercambian recursos e información e identificar el tipo de recurso que se transmite, más allá de los recursos económicos. De esta forma, es posible ver además del reconocimiento de vínculos, la complementariedad de recursos entre los actores (Cerrillo, 2005).

Ahora bien, las relaciones de cooperación pueden verse afectadas y transformarse en relaciones de conflicto, si se llegan a generar asimetrías derivadas de las competencias por el poder y el control de la red por parte de algunas organizaciones (Oliver, 1990). La dotación de recursos (distribución de recursos) en la red muestran las relaciones de poder entre los actores y su relevancia en ella. Desde la perspectiva de los actores, es pertinente consultar por su participación en los procesos de elaboración e implementación de políticas, así como en la asignación de fondos públicos, para conocer si los recursos relacionados a un problema de política pública son concertados de manera coordinada entre actores públicos y privados (Díaz, 2018).

Junto a la interdependencia y distribución de recursos se encuentra también la *coincidencia entre los objetivos* de los actores (Entelman, 2002).

Quando los objetivos de los miembros de la relación resulten comunes o coincidentes, el intercambio de actitudes recíprocas puede ser de cooperación,

(...). En cambio, podrá clasificársela (...) “de conflicto”, cuando tales objetivos resulten incompatibles o algunos miembros de la relación los perciban como incompatibles (Battola, 2012, p. 160).

En definitiva, lo que interesa es la existencia de consensos en la naturaleza de los problemas y soluciones que entregan al momento de abordar una política pública (Zurbriggen, 2003). Trasladándose al tema de investigación, se apunta a la existencia de acuerdos y/o diferencias que han tenido los actores cuando estos se han vinculado con otros.

### **3.3. Tipos de policy networks**

Marsh y Rhodes (1992) diferencian las redes que pueden existir en torno a una política pública bajo una tipología que contempla “*una serie de rasgos relativos a las propiedades estructurales (...) que variaban a lo largo de un continuo, desde comunidades políticas altamente integradas a redes de asunto*” (Zurbriggen, 2011, p. 186) (ver Anexo 1).

Una *comunidad política* es una red compuesta por un número limitado de participantes, que involucra interacciones intensas de información y recursos en torno a intereses comunes. Cuenta con un marco formalmente institucionalizado, expresado en la presencia de contactos formales e informales, así como un conjunto de creencias que reflejan acuerdos en las opciones políticas disponibles (Zurbriggen, 2011; Porras, 2001). Existe un amplio consenso en los objetivos de los actores. El Estado juega un papel importante, al monopolizar la representación, con una acción unificada en la toma de decisiones y una influencia de largo alcance en el contexto donde se inserta una política (Porras, 2001).

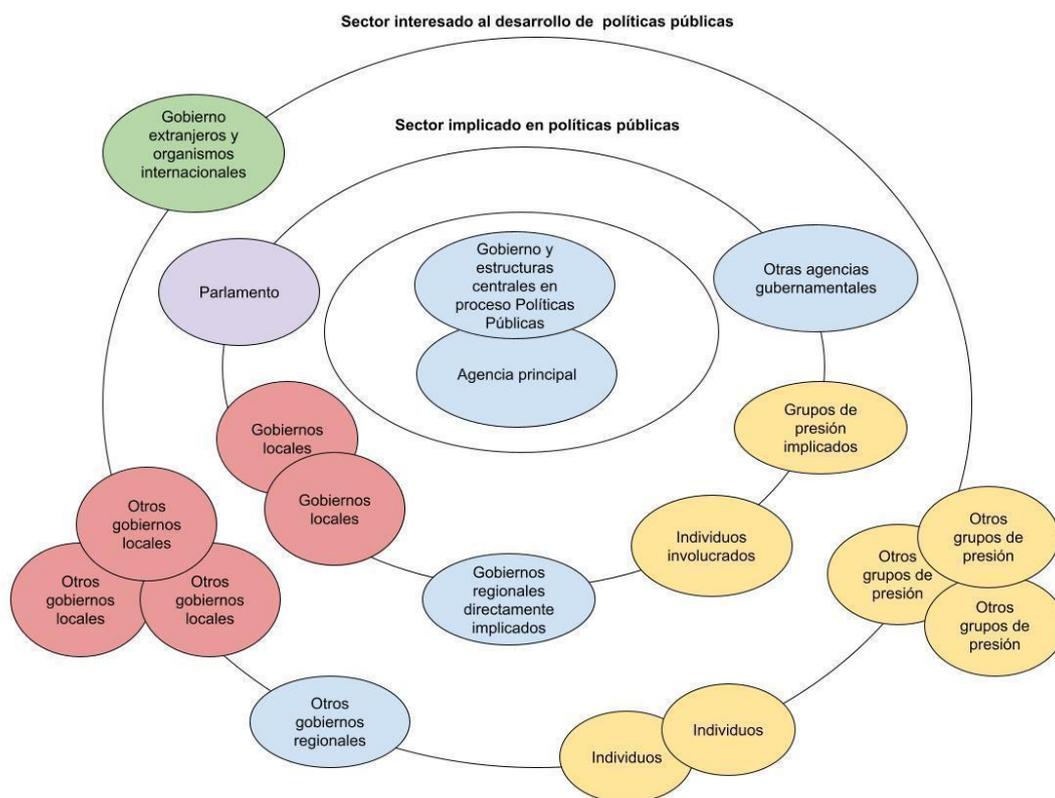
Por otra parte, *las redes de asuntos o temáticas* carecen de contactos formalmente institucionalizados entre los actores, siendo redes abiertas con amplio número de participantes. Los contactos son fluctuantes en cuanto a su intensidad, con un consenso limitado sobre las estrategias de acción en relación con el problema que los vinculan. La distribución del poder es desigual, al igual que el acceso a recursos. (Porras, 2001). “*Las redes de asuntos se desarrollan generalmente en áreas nuevas donde ningún grupo tiene un dominio establecido o donde no existen instituciones establecidas que posibiliten la exclusión*” (p. 186).

Esta tipología debe tomarse como tipos ideales de una red más que como una expresión categórica del fenómeno que se quiere investigar. Las redes serán comprendidas como un

continuo que puede desplazarse desde posiciones extremas (i.e. homologarse a una comunidad política o red de asunto) o tener posiciones intermedias (Porras, 2001). El proceso de formulación e implementación suele ser más complejo, ya que en las *policy networks* participan actores públicos y privados que hacen frente a una tarea o programa de actuación específico (Subirats, 1994). Estos actores constituyen el entramado de política pública, cuya estructura de relaciones influye en el rendimiento de las políticas, es decir, la calidad de la política aplicada y la efectividad de su implementación (Mayntz, 1978; Schneider 1987 citado en Subirats, 1994).

Para representar el entramado de actores se recurre al esquema de comunidad o entramado de la política pública de Pross, referenciado por Subirats (1994). En él se muestra que, en todo proceso de implementación, los actores generan estrategias de negociación y de acuerdos entre los actores para llevar a cabo sus intereses particulares.

**Mapa 1: Esquema de comunidad o entramado de la política pública**



*Fuente: Pross. (1986). Group Politics and Public Policy. en Subirats (1994) Oxford University Press.*

El esquema de Pross, se encarga de graficar la interdependencia de actores en torno a una política pública, teniendo en cuenta que cada organismo tiene recursos y distintos poderes. La

asimetría de recursos y poder no se encuentra reñida con el concepto de interdependencia. Las relaciones verticales actúan en el interior del propio entramado, mientras que las horizontales operan entre la *network*, ocasionando conflicto o manteniendo el aislamiento (Subirats, 1994). En el centro se encuentran los actores decisores que son parte directa de la elaboración de políticas públicas, no obstante, estos no operan bajo una lógica *top-down*<sup>9</sup> sino que se admite que los actores locales que conforman el sector interesado en la política también tienen una cierta influencia. “*Sus intereses en el network variarán según su función económica o de servicio que realicen, el territorio, la relación cliente-grupo o el asesoramiento que generen*” (Subirats, 1992, p. 120).

El enfoque de redes desde un nivel de análisis *meso* permite hacer énfasis en la red que se genera en torno a un problema de política pública, siendo una herramienta analítica que permite configurar la red de políticas sobre inclusión laboral. Dicho análisis, es parte del reconocimiento por parte de la institucionalidad de espacios de participación en un territorio, promoviendo la ciudadanía local (Espinoza, 2003).

Este esquema de *policy network* se focaliza en las relaciones intergubernamentales dentro del proceso de implementación de políticas públicas. El mapa de actores cuenta con un nivel interorganizacional de análisis, presumiendo interdependencias verticales y/o horizontales entre actores, mostrando una visión del centro decisor más abierta, admitiendo que los actores locales pueden tener influencia en las políticas nacionales (Subirats, 1994). De esta manera, es posible graficar la estructura de la red de inclusión laboral y los modos de interacción que se propician de ella, los cuales pueden ser de cooperación o de conflicto.

#### **4. Metodología**

El estudio se compone de una metodología cualitativa y exploratoria. La fuente de información son entrevistas realizadas a las familias, colegios especiales, formadores laborales, municipalidades y las empresas. La descripción de las relaciones entre los actores y los modos

---

<sup>9</sup> Según Subirats (1994) se califica como un modelo “administrativo”, “racional-weberiano” que parte con la hipótesis de que es posible separar la elaboración de la implementación de una política. Se propone un estadio final a alcanzar, de objetivos legalmente establecidos, bajo la pretensión de que las políticas tienen objetivos unívocos y que los actores implicados tienen plena consciencia de aquello. Por tanto, si se da una decisión racional con características administrativas ideales y ausencia de conflicto ambiental, la actuación de los implementadores se desarrollará mejor y mejores serán los resultados del programa.

de interacción que se propician en las redes de actores se elabora a partir de relatos de los propios participantes.

Se opta por un muestreo por conveniencia, fundamentado en la adecuada accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017). El criterio para elegir a los entrevistados se ha definido de acuerdo con su acceso voluntario y autorización de poder entregar información susceptible de ser publicada. Sus contactos fueron realizados vía correo electrónico, redes sociales y conocidos que pudieron facilitar la comunicación con los actores de interés.

Los entrevistados fueron contactados mediante correo electrónico, llegando un total de 11 entrevistas, cumpliendo que al menos por cada actor, haya más de un entrevistado. Para ello, opera el criterio de saturación, en que la representación se rige bajo el principio de la redundancia (Canales, 2006). Sobre las entrevistas, son de tipo semiestructurada guiadas por las dimensiones e indicadores del objetivo específico que corresponde a este capítulo, pero permitiendo a los participantes expresar sus puntos de vistas bajo una estructura abierta (Flick, 2004).

**Tabla 3: Dimensiones de análisis segundo objetivo**

Caracterizar la estructura de las redes de actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, dando cuenta de los modos de interacción que se propician en base a los vínculos descritos por ellos			
Dimensiones	Categoría	Indicador	Códigos
Integración de la estructura de las redes de actores	Identificación de los actores con los que ha interactuado durante este proceso	Actores con los que se vinculan	Familia
			Institución educativa especial
			OTEC
			Municipalidad
			Empresa

			Instituciones públicas de salud
			Servicio Nacional de la Discapacidad
			Organizaciones comunitarias de y para PeSD
			Sin vínculos
	Intensidad de los vínculos	Frecuencia de la interacción	Contactos frecuentes
			Contactos poco frecuentes
	Continuidad de los vínculos	Evolución y estabilidad del vínculo	Vínculos estables
			Vínculos inestables
	Carácter de los vínculos	Instancias de participación entre los actores	Vínculos formales fomentados por instituciones públicas
			Vínculos informales bajo vías alternativas
Modos de interacción entre los actores	Relaciones que se generan en la red (cooperación y conflicto)	Interdependencia de recursos	Intercambio unidireccional de recursos
			Intercambio bidireccional de recursos
		Distribución de recursos	Recursos que intercambian los actores en sus relaciones

			Participación en elaboración e implementación de políticas públicas.
			Sin participación
		Coincidencia/divergencias en los objetivos de los actores	Participación en asignación de fondos públicos.
			Sin participación en asignación de fondos públicos
			Coincidencia de los objetivos
			Divergencias de los objetivos

*Fuente: Elaboración propia.*

La recolección de datos fue realizada a partir de diferentes pautas de entrevistas según la característica de cada actor y se dividen entre los representantes de las familias, de las organizaciones de la sociedad civil (colegios especiales, OTEC), de las empresas sujetas a la ley N° 21.015, y los actores públicos (municipalidades). Como estrategia de análisis, se recurre al análisis de contenido temático tomando en cuenta las dos principales dimensiones que componen el objetivo del capítulo (ver tabla 3). Esta estrategia de análisis se caracteriza por descomponer el texto en unidades constitutivas y luego modificarlas de acuerdo con categorías preestablecidas. El consentimiento informado y la pauta de las entrevistas se encuentran disponibles en los anexos 2 y 3. Las categorías de análisis que se desprenden de los objetivos propuestos fueron variando según el enriquecimiento que entrega el propio análisis de los datos, realizando modificaciones en los indicadores que se encontraban en la matriz. Para identificar, organizar y analizar los temas en detalle de la información recolectada, se recurrió al programa Atlas. Ti.

## **5. Resultados**

Los resultados se presentan a partir de las dos dimensiones que componen el objetivo de este capítulo: i) la estructura de las redes de actores y ii) sus modos de interacción. Bajo estos términos fue posible conocer los vínculos de cada participante y sus características, identificando falencias desde el Estado en poder institucionalizar la relación entre actores. En segunda instancia, se toma en cuenta las tensiones que hay entre los actores con la institucionalidad, junto con la comprensión de que la inclusión laboral debe efectuarse mediante la participación y colaboración entre actores privados y públicos. Por último, estos resultados se sintetizan mediante un esquema de actores, dando cuenta de las relaciones entre actores públicos y privados involucrados en las redes de políticas sobre inclusión laboral.

### **5.1. Estructura de las redes de actores**

Los actores coinciden en la importancia de generar vínculos para una inclusión laboral exitosa de los jóvenes. Los resultados muestran que todos los participantes cuentan con al menos un vínculo, siendo mencionados durante el transcurso de las entrevistas. Además, se han identificado actores que no fueron considerados en principio por la investigación. Las municipalidades hacen referencia a vínculos con OTEC, escuelas especiales y empresas, pero también mencionan contactos con otras instituciones públicas, en su mayoría provenientes del área de salud, tales como Centros de Salud Familiar (CESFAM), consultorios y hospitales de sus comunas, desarrollando redes locales que buscan abarcar la mayor cantidad de actores en sus territorios, exponiendo así la existencia de redes territoriales o locales.

Sobre la intensidad de los vínculos, la frecuencia de los contactos descritos por los entrevistado es variada y cada actor identifica con quienes tiene relaciones intensas y aquellos que no presentan vínculos. Por lo general, los actores provenientes de la sociedad civil suelen identificar vínculos intensos entre ellos, respecto de los actores públicos. Las familias suelen tener más vínculos con las instituciones educativas, incluso después de que sus hijos egresan y con los OTEC al efectuar la colocación laboral de los jóvenes. Ambos actores ocupan un rol de intermediario mucho más claro para las familias que las municipalidades. Por su parte, las OMIL logran tener mayor contacto con los OTEC y empresas que buscan cumplir con la Ley N° 21.015. Dentro de los entrevistados, este actor cuenta con mayores contactos con el

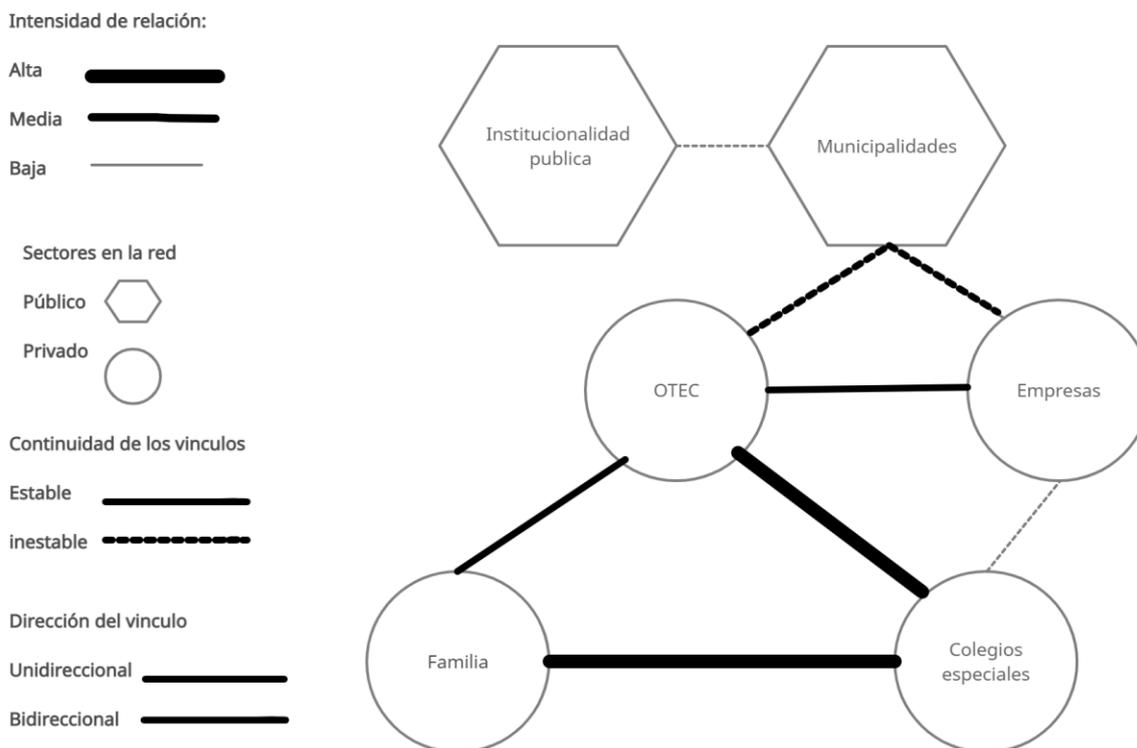
SENADIS, al ser oficinas pertenecientes a municipalidades que han participado de las EDLI que ofrece la institucionalidad pública.

La estabilidad y evolución en el tiempo de estos vínculos es crucial para mejorar las condiciones de la inclusión laboral de las PeSDI. Precisamente, cuando los actores notifican casos de jóvenes que han logrado conseguir un empleo, detrás de ello existen vínculos estables que se han consolidado en el tiempo. En el caso contrario, los procesos inclusivos con relaciones inestables muestran dificultades de establecerse de manera prolongada. Este tipo de casos son observables en el relato de los colegios especiales y las familias, sobre todo si no existen vínculos estables con las empresas y las autoridades locales. Para ellos, el rol de los OTEC es sustancial ya que logran intermediar entre estos actores, teniendo una repercusión tanto en actores públicos, como privados. Las OMIL, por su lado, constatan que los vínculos que tenían con los actores en sus inicios eran débiles, pero con la llegada de la Ley N°21.015, junto con los programas que la apoyan (como las EDLI), han permitido que las relaciones con las empresas y otras organizaciones se hayan estabilizado, en base al objetivo de generar procesos de intermediación laboral.

No obstante, a pesar de estos esfuerzos, los entrevistados pertenecientes al mundo privado y la sociedad civil al referirse al carácter de los vínculos señala no tener contactos formales con la institucionalidad o el gobierno local. Al respecto, las instituciones educativas y los OTEC declaran haber liderado durante varios años reuniones e instancias de participación entre actores, generando redes integradas que pueden o no contar con la presencia de actores públicos. Estas instancias son vistas como una respuesta ante la falta de herramientas que han recibido del Estado en la generación de redes.

En contraposición, las municipalidades entrevistadas constatan la existencia de instancias de participación entre diversos actores locales y una cantidad importante de empresas sujetas a la Ley de Inclusión laboral. La presencia de vínculos formales se manifiesta a través de estas entidades y se consolidan cuando logran adjudicarse las EDLI. Las OMIL participantes constatan vínculos formales a través del SENADIS, por lo que pareciera ser que el vínculo entre sociedad civil y Estado se manifiesta de manera indirecta en los territorios, por medio de estos actores. En ese sentido, los actores públicos reconocen la falta de participación, pero enfatizan que paulatinamente han aumentado los esfuerzos institucionales por implementar redes en los territorios. La estructura de la red basada en el relato de los entrevistados se muestra en el mapa 2

**Mapa 2: Estructura de la red de inclusión laboral según el relato de los actores.**



*Fuente: Elaboración propia.*

En el mapa, la institucionalidad pública y las municipalidades se posicionan en un punto más alto y alejado de la red, pues los entrevistados no tuvieron mayor vínculo con estos dos actores en términos de intensidad y continuidad. De todas maneras, se consideran los relatos de las municipalidades y su trabajo que han realizado con OTEC y empresas, e incluso con familias, por lo que a pesar de que los actores privados y de la sociedad civil no hayan constatado vínculos con sus gobiernos locales, las OMIL entrevistadas señalan haber tenido vínculos con estos. Por otro lado, el mayor vínculo entre actores se produce entre actores de la sociedad civil, sobre todo entre las instituciones educativas especiales, OTEC y familias, las cuales han sido intensas y prolongadas en el tiempo. Así mismo, es de resaltar que las empresas paulatinamente han reconocido un mayor vínculo con actores relacionados con la inclusión laboral de PeSDI, como sucede con las OTEC y las municipalidades, pero aún el vínculo con las familias sigue siendo inestable. En general, pareciera ser que la estructura de la red pierde niveles de integración cuando se refiere a las relaciones entre el sector público con el privado y la sociedad

civil, a diferencia de lo que sucede entre los mismos actores de la sociedad civil donde se presentan interacciones intensas y con una evolución en el tiempo.

## **5.2. Modos de interacción**

Los resultados han mostrado diferentes tipos de relaciones. La mayoría de los actores desconoce la existencia de instancias de participación en la elaboración e implementación de políticas y/o programas sociales relacionados con la inclusión laboral. Las familias son críticas ante la indiferencia de los actores públicos de vincularlos en estos espacios. Algunos participantes reconocen la existencia del Consejo Consultivo, pero enfatizan que no ha logrado representar o cumplir el principio de participación y diálogo de los actores en la toma de decisiones.

La Ley N° 20.422 no busca solamente la consulta, sino que también la participación. Yo creo que el Consejo Consultivo cumple en la forma (...) pero desconozco que la participación real que tienen en la toma de decisiones, en los caminos (...) ¿el Consejo Consultivo de SENADIS de verdad influirá en la toma de decisión del Ministerio de Desarrollo Social en materia de política pública en discapacidad? yo me lo cuestiono (OTEC 1, 2021).

Las empresas tampoco señalaron ser parte de instancias promovidas por el Estado más que cumplir con la Ley N° 21.015. Los vínculos con actores públicos se limitan a capacitaciones hacia los equipos de recursos humanos, sin haber sido parte de reuniones en que se les invite a hablar sobre programas sociales y proyectos para reforzar la inclusión laboral. Las municipalidades participantes fueron los únicos actores que mencionan instancias de participación en la elaboración e implementación de programas, sin embargo, estas se limitan al ámbito local y parecieran ser situaciones particulares de sus comunas y no un resultado de una política estatal.

De igual modo, los actores tienen un profundo desconocimiento sobre la asignación de fondos públicos. Sobre esta materia, las OMIL han sido parte de convocatorias realizadas por el Estado para participar en programas sociales, recibiendo los recursos que implican estas instancias. Las oficinas señalan que su postulación se desarrolla mediante el trabajo colaborativo con los actores locales. El beneficio recibido de las EDLI es producto del trabajo realizado por la Unidad o

Programa de Discapacidad comunal que convoca a la comunidad y así canalizar sus necesidades. Finalmente, los fondos se obtienen mediante la coordinación entre las diferentes posturas de los actores locales.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que estos beneficios son temporales y muchas veces existe la incertidumbre sobre la continuidad de esos procesos una vez terminado los recursos. Es posible ver críticas a las EDLI por la incapacidad de mantener los incentivos que se producen una vez transferido los recursos hacia las municipalidades. Uno de los entrevistados reconoce que *“(...) inicialmente sentí que era un instrumento muy potente, sin embargo, se acaban los recursos EDLI y en la mayoría de los municipios se acaba la actividad de discapacidad”* (OTEC 1). Los trabajos que se realicen posterior a este beneficio dependen de la iniciativa de cada gobierno local, su intención de querer profundizar los procesos inclusivos en sus territorios, y los recursos disponibles, generando diferencias sustanciales entre PeSDI de distintas comunas y niveles socioeconómicos.

El relato de los actores cuando han interactuado con otros para contribuir en los procesos inclusivos ha dado lugar a diferencias entre ellos. Las familias, escuelas especiales y OTEC han sido críticos con la labor de los actores públicos por no generar los espacios suficientes para las PeSDI, junto con la mencionada falta de instancias de participación que permitan generar redes formales entre actores públicos y privados. Así mismo, existe una desconfianza sobre el compromiso de las entidades públicas con los procesos inclusivos, ya que para algunos entrevistados no cumplen con las obligaciones de la Ley de Inclusión Laboral. Según ellos, es paradójico que las municipalidades cuenten con Oficinas de la Discapacidad y no existan puestos laborales reservados para PeSDI. Esta situación al parecer no solo concierne a las municipalidades, sino que se amplía a las distintas instituciones públicas.

Esta Ley N° 21.015 es para el mundo privado y no para el mundo público, que está re poco entusiasmado en cumplir con la ley salvo en excepciones y eso es porque el Estado no se multa a sí mismo y nadie ni siquiera le hace una sanción social por no cumplir con la ley (...) hablo de ministerio, subsecretaría, carabineros de Chile, ejército, sumemos todo el Estado (OTEC 2, 2021)

También existen diferencias con las empresas, ya que no han podido adecuar los entornos laborales a las capacidades de las PeSDI. Las municipalidades también realizan esa crítica a las empresas que recurren a las OMIL, por los requerimientos que se estipulan para aceptar a las personas que recurren a sus oficinas, limitando la capacidad de acción de esta institución

en poder conseguir trabajo a sus vecinos. A esto se suma la recriminación respecto a contrataciones que las empresas suelen realizar bajo una visión asistencialista, tratando a los jóvenes como sujetos de caridad. Actores como los OTEC están convencidos de que el compromiso del mercado laboral tiene que ser, en efecto, dar mayores oportunidades, pero que sus criterios de selección deben basarse en las competencias de cada uno, viéndolos como sujetos de derecho al igual que cualquier otra persona que postula por un empleo.

Por otro lado, existen diferencias sobre la labor de las familias, siendo críticos en relación con la sobreprotección hacia sus hijos, ya que perjudican las posibilidades de ingresar a un trabajo. Actores como los colegios especiales, municipalidades e incluso las empresas insisten que el rol de las familias es fundamental para desarrollar habilidades de autodeterminación de sus hijos y que le permitan un mejor desempeño en sus empleos. Pero, aunque estas diferencias pudieran ser causantes de conflicto, los actores comprenden que muchas de esas actitudes son razonables si se toma en cuenta las barreras del ambiente que enfrentan sus hijos cotidianamente.

Sobre las coincidencias, es importante destacar que los colegios especiales suelen tener relaciones de colaboración y cooperación con los OTEC. Las diferencias que puedan tener con las familias son asumidas, incentivando el trabajo colaborativo para contribuir a la inclusión efectiva de sus hijos.

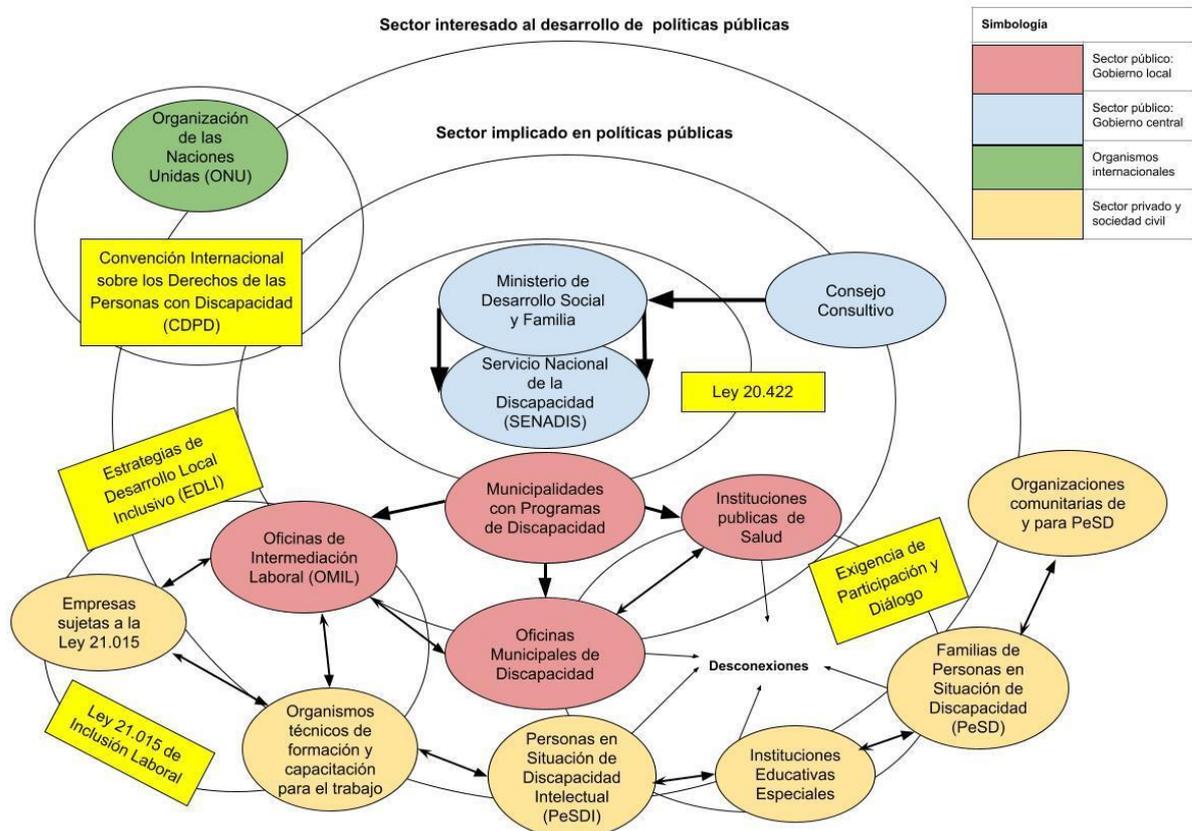
Nosotros siempre estamos pensando en la inclusión laboral de los chicos y que ojalá al momento de egresar puedan tener un trabajo (...). Y las fundaciones están para fortalecer todas las habilidades sociales y lo que la escuela les ha enseñado. Ellos ven la parte final del proceso, para culminar en una formación más formal, con un contrato. Suplir lo que en definitiva nos falta (Colegio 1)

Así mismo, las empresas entrevistadas han logrado colaborar con otros actores. Solamente de esta manera ha sido posible constatar casos exitosos de inclusión laboral de PeSDI, sumado a la disposición de estas por implementar espacios que comúnmente no tienen para desarrollar sus capacidades. Es así como los actores, independiente de las diferencias que puedan existir, tienen el objetivo común de generar mejoras en el proceso de inclusión laboral, comprendiendo la necesidad de implementar redes de contacto entre actores. La coordinación es parte de la inclusión laboral y eso es compartido por los entrevistados, ya que cada uno cuenta con el compromiso de lograr que las PeSDI no solo queden trabajando, sino que se mantengan en un puesto laboral.

Si no existe coordinación, no es un proceso real de inclusión laboral. Cuando está coordinado el lugar de trabajo, de empleabilidad, con la escuela, con la familia y con las redes de apoyo de ese estudiante, tú logras realmente una inclusión. Pero cuando lo haces de manera aislada (...) no hacemos a ese sujeto alguien integral, lo hacemos aislado desde distintos puntos de vista (...) no hay una mirada global de ese adulto (Colegio 2, 2021).

Considerando los puntos anteriores, la red de políticas en torno a la inclusión laboral es bastante compleja en términos de su integración y los modos de interacción que se propician en ella. Para sintetizar los resultados en cuanto a la estructura de la red y los modos de interacción, se presenta el siguiente esquema del entramado de política pública sobre inclusión laboral, diferenciando entre actores públicos y privados.

**Mapa 3: Esquema de comunidad o entramado de la política pública de inclusión laboral**



*Fuente: Elaboración Propia a partir de Pross. (1986). Group Politics and Public Policy. en Subirats (1994) Oxford University Press.*

Las entrevistas dan cuenta de una red de políticas con una distribución descentralizada de actores que se interconectan entre sí. La mayoría de los actores privados no tiene vínculos

directos con los actores centrales, por lo que recurren a otros que utilizan roles mediadores como es el caso de los OTEC y las municipalidades. Como actores centrales de las políticas orientadas a la inclusión laboral, se encuentran las instituciones gubernamentales encargadas tanto de diseñar como de implementar políticas sociales, concentrando la toma de decisiones. En este caso, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el SENADIS son las principales instituciones encargadas de realizar políticas públicas vinculadas a temáticas de discapacidad.

A continuación, se encuentran los actores implicados en la política pública, siendo a quienes se dirige la política pública, que, según el relato, pareciera concentrarse en las municipalidades que cuentan con unidades o Departamentos de Discapacidad y los OTEC, al no señalarse mayores vínculos entre la institucionalidad y los actores de la sociedad civil que fueron entrevistados. A estos actores, se suman otros relacionados a los gobiernos locales, tales como las OMIL y las instituciones públicas de salud que se ven involucradas en mejorar el acceso a procesos de rehabilitación integral a nivel comunitario mediante el fortalecimiento de la oferta de prestaciones de rehabilitación. Por otro lado, se encuentra el consejo consultivo, que tiene relación directa con el SENADIS, pero se desconoce los vínculos con los otros actores implicados en las políticas sobre inclusión laboral así como también para aquellos que se ven interesados. Las críticas respecto a la labor de esta institución muestran una desconexión con otros actores presentes en el mapa, más allá del SENADIS, ya que es una institución dependiente de este servicio.

Por otro lado, al costado se encuentran los actores interesados en la política pública donde existen varios subgrupos que se forman a partir de la necesidad de generar procesos inclusivos dada las problemáticas que existen con los actores centrales, exigiendo mayor participación y diálogo entre Estado y sociedad civil. Es posible identificar actores que se encuentran vinculados producto del marco institucional, como es el caso de las empresas que al encontrarse sujetas a la Ley N°21.015, colaboran con OTEC y gobiernos locales para cumplir con las exigencias de la legislación. Por otro lado, existen profundas desconexiones entre actores de la sociedad civil, como lo son las instituciones educativas especiales, las familias y las propias PeSD con los actores centrales e incluso con los gobiernos locales. Estas relaciones muestran la profunda desconexión que existe entre actores públicos y privados en un contexto donde se exige participación y diálogo entre el centro del mapa con los niveles más periféricos.

En consecuencia, la red de políticas sobre inclusión laboral no se encuentra suficientemente integrada al nivel de que exista un vínculo que facilite la comunicación entre actores públicos

y privados. Volviendo a las categorías de Marsh y Rhodes (1992), las redes parecieran tener características similares a una red de asuntos. Esto es, relaciones fluctuantes en cuanto a intensidad, identificando vínculos intensos cuya evolución ha sido estable en el tiempo, con contactos poco frecuentes que no logran consolidarse. Existen relaciones intensas entre actores provenientes de la sociedad civil y del mundo privado, a diferencia de los vínculos que existen con los actores públicos. Los procesos de inclusión laboral que se han podido constatar en las entrevistas, son más bien resultado de los esfuerzos de actores que han podido interactuar, ante la falta del gobierno central en ese proceso. La inclusión efectiva de los jóvenes en el espacio laboral requiere de una red altamente integrada, con relaciones intensas y duraderas en el tiempo en que se intercambien los recursos necesarios para el éxito del proceso inclusivo. Para ello, se requiere de instancias de vinculación de actores del sector público y privado, pero por sobre todo que exista una mayor participación de la sociedad civil en la elaboración e implementación de políticas que faciliten la inclusión laboral.

## **6. Discusiones**

Los atributos de las redes de inclusión laboral que han sido profundizados cuentan con el supuesto de que una red altamente integrada implica una mejor comunicación entre los actores, propiciando modos de interacción basados en la cooperación y la reciprocidad. Es así como tanto actores centrales como locales tienen participación en las políticas públicas que les conciernen (Coleman, 1990; Espinoza, 2003).

Los resultados muestran una red de inclusión laboral poco integrada, similar a una red de asuntos. Según Porras (2001), el Estado quedaría reducido al papel de garante de las reglas formales que cada actor respeta mientras persigue sus propios fines. Al respecto, el Estado chileno no tendría el suficiente alcance para poder influir en la toma de decisiones de los actores, ya que el establecimiento de vínculos formales entre actores privados y públicos no ha sido suficiente. Las instancias de participación constatadas han sido por vías alternativas a la institucionalidad, siendo resultado de las capacidades y atributos de algunos actores que han podido gestar esas reuniones. Por su parte, los mayores avances en esta materia fueron vistos por medio de los gobiernos locales que disponen de sus recursos organizacionales y financieros para implementar redes en sus territorios.

Esta dimensión estructural puede traer implicancias en las políticas públicas sobre inclusión laboral. En tanto explica por qué los entrevistados fueron tan críticos del rol del Estado en los procesos inclusivos, a pesar de que dentro de la institucionalidad exista el compromiso de ser el garante de la inclusión de PeSD, así como que ese proceso involucra a los actores y organizaciones vinculadas a estas personas. Además, da cuenta que una red de políticas requiere espacios de participación ciudadana para que los avances institucionales sean reconocidos por parte de los actores.

Sobre los modos de interacción, a nivel general se logró constatar relaciones que oscilan entre el conflicto y la cooperación. Al igual que una red de asuntos, no existe una dominancia de un grupo establecido, producto de la incapacidad del Estado en la generación de redes formales de política pública, haciendo posible estos tipos de relaciones. En efecto, una red con bajo nivel de integración implica mayores conflictos que una red más integrada, por lo cual, se podría mostrar el complemento que existe entre la estructura de la red y los modos de interacción que se propician en ella. En los indicadores que componen a los modos de interacción, un aspecto clave dentro de las redes de políticas es la interdependencia entre los actores para poder llevar a cabo sus objetivos, al no controlar los recursos necesarios para llevar a cabo sus acciones individualmente (Vásquez, 2015). En las redes de política de inclusión laboral se identificó esta dependencia mutua entre los actores por dos razones; primero, porque existe un intercambio de recursos entre los actores, siendo una variable fundamental dentro del análisis de redes (Manjarrez & Cruz, 2020); segundo, porque la inclusión laboral para su éxito requiere de la presencia de actores que confluyen en función de la permanencia de las PeSDI en un trabajo (Hernández et al., 2009).

Ahora bien, estas relaciones podrían verse afectadas producto de las asimetrías de poder que existen entre los actores. En términos de participación, solamente las municipalidades pudieron constatar la implementación de programas haya sido coordinados entre actores públicos y privados (Díaz, 2018). Entidades como el Consejo Consultivo e incluso las EDLI no han sido suficientes como para descentralizar al Estado como el tomador de decisiones en materia de inclusión laboral. De ahí que se torna necesario reflexionar respecto al papel de dicha institución y si cumple con los objetivos que la Ley N°20.422 propone en términos de participación y diálogo con la sociedad civil.

Otro elemento importante es la existencia de consensos entre los objetivos de los actores, ya que por lo general existen acuerdos sobre cómo actuar en relación con la inclusión. La mayoría

de los actores son conscientes que la colaboración es fundamental si quieren mejorar la situación de los jóvenes. Las diferencias que existen no son incompatibles, ya que, a pesar de mostrar críticas hacia otros actores, las relaciones de cooperación son posibles. Esto porque los actores de la sociedad civil en su mayoría tienen una trayectoria relacionada con los procesos inclusivos de los jóvenes y son conscientes de que la coordinación es fundamental para una inclusión laboral efectiva.

De esta manera, las redes de políticas sobre inclusión laboral pareciera no ser una red amplia y unificada en términos de los vínculos entre los actores y los recursos que se transmiten. Sin embargo, la toma de decisiones se concentraría en el centro de la red, en desmedro de la participación de otros actores en la elaboración e implementación de políticas. Se cree que dicho aspecto es causante de los conflictos entre actores públicos y privados que siguen perpetuando las problemáticas en los procesos inclusivos.

Por el contrario, la inclusión laboral requiere de una red integrada entre actores públicos y privados en que las políticas sean resultado de la colaboración y cooperación entre ellos. En todo proceso de implementación de políticas es necesario que exista una estrategia que prevea la importancia de la negociación y del acuerdo (Subirats, 1994). Para ello, deben existir cambios dentro de las redes de inclusión de manera que actúen como comunidades de políticas en que se tomen en cuenta los recursos e intereses de los actores. Bajo este esquema, el Estado se convierte en el articulador y eje central entre los actores que confluyen en torno a una política pública (Porrás, 2001). De esta forma, las políticas sobre inclusión laboral serían resultado del reconocimiento de la pluralidad de actores que están implicados e interesados en la mejora de los procesos inclusivos.

## **7. Conclusiones**

En consideración con los hallazgos de la investigación, se cumplió el objetivo de caracterizar la estructura de las redes de políticas sobre inclusión laboral, dando cuenta de los modos de interacción que se generan en función de los vínculos que han descrito los participantes en el estudio.

En primer lugar, la estructura de las redes se caracterizaría por la presencia de vínculos estables e inestables, ya que el Estado no ha podido monopolizar la representación y consolidar una

intermediación clara entre los intereses de los actores involucrados. De todas maneras, los actores consensuan en que la colaboración entre ellos es fundamental ya que los casos exitosos de inclusión laboral precisamente son resultado de relaciones de alta frecuencia y que lograron perdurar en el tiempo. Sin embargo, la falta de instancias de participación entre actores públicos y privados es un determinante en que la inclusión laboral tenga falencias, aun cuando los actores hayan propiciado estas instancias desde sus propias iniciativas.

En segundo lugar, de acuerdo con los modos de interacción, resulta que los procesos inclusivos implican la interdependencia de cada uno de ellos y del intercambio de recursos que disponen para poder eliminar las barreras que existen en el entorno de los jóvenes. De allí emergen intercambios de recursos entre actores públicos y privados, pero por sobre todo entre actores provenientes de la sociedad civil. Esto también se podría relacionar con las faltas de instancias de participación en que se propicie el intercambio de recursos, así como la elaboración e implementación de políticas públicas. Por ahora, estas se concentraron en instituciones gubernamentales y en los municipios que fueron entrevistados, los cuales se caracterizan por tener un recorrido de años por impulsar un trabajo colaborativo con los actores locales. En cuanto a la coincidencia de objetivos resultó que había más coincidencias que diferencias, a pesar de que no hayan señalado vínculos entre ellos. Esto da cuenta del consenso de abordar la inclusión laboral desde una perspectiva de derechos, involucrando los esfuerzos de los actores, siendo el Estado un agente coordinador de ese proceso incentivando la participación de actores en la elaboración e implementación de políticas.

De esta forma, se comprueba el argumento de que las policy networks en torno a la inclusión laboral, se caracterizan por una conectividad baja (i.e. poco integrada) si se toma en cuenta la comunicación entre los actores de la sociedad civil con los actores públicos. La colaboración se produce fundamentalmente por las capacidades de los integrantes de la red, dependiendo el éxito de los procesos inclusivos en gran medida por la iniciativa privada, que por la influencia estatal. Pese a que existan objetivos comunes entre los actores, las relaciones de cooperación se ven perjudicadas porque no existe una incidencia de los recursos que disponen los actores en la elaboración e implementación de políticas. Esta situación limita la posibilidad de generar un proceso de inclusión laboral coordinado por actores interconectados que conforman una red de política pública. Las redes de inclusión parecen tener un comportamiento descentralizado en que el Estado no coordina las estrategias de acción de los actores, pero sigue concentrando la toma de decisiones a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia junto con SENADIS.

El Estado aún cuenta con el desafío de implementar redes institucionalizadas en torno a las políticas de inclusión laboral. El principio de participación y diálogo propuesto hace más de 10 años en la Ley N°20.422 no ha podido ser una realidad, ya que los resultados del estudio sugieren una falta de participación de la sociedad civil. No obstante, vale destacar que el desarrollo institucional específicamente sobre inclusión laboral sigue siendo de un recorrido de poco tiempo, si consideramos las EDLI (2015) y la Ley de Inclusión Laboral (2017) como principales herramientas del Estado para mejorar los procesos inclusivos. En ese sentido, la paulatina relevancia que van adquiriendo los actores públicos en la inclusión laboral es un avance significativo. Las municipalidades, a través de sus OMIL se posicionan como un agente fundamental en los territorios, ya que cuentan con las capacidades de generar redes que vinculan a los actores locales, junto con tener contacto con la institucionalidad pública.

Los resultados de este capítulo tienen que considerarse como una aproximación hacia la inclusión laboral utilizando las categorías del enfoque de redes de política públicas. Por lo tanto, las proyecciones de los resultados tienen que hacerse con esta consideración y que no refieren a una red de actores en concreto.

Concluyendo, es necesario establecer una red de política pública bien integrada que promueva la coordinación y la participación de los actores en la toma de decisiones, de manera que sea posible abordar la inclusión laboral como un problema de política pública y que tanto actores públicos y privados puedan involucrarse en las transformaciones que se deben realizar en esta materia.

## Conclusiones generales

La memoria de título tuvo como objetivo general analizar la configuración de las redes de políticas públicas de inclusión laboral, conformada por actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual. Para ello, se recurrió al enfoque analítico de redes de política pública, entendiendo que el Estado ha impulsado un proceso de transformación institucional basado en el principio de participación y diálogo entre Estado y sociedad civil, en que los actores deben tener un rol activo en la elaboración, implementación y seguimiento de políticas sobre discapacidad. El Estado chileno se ha comprometido en generar los procesos inclusivos mediante una perspectiva de derechos, siendo promotor y difusor de una idea normativa de inclusión, abarcando diferentes aristas (e.g. accesibilidad universal, salud, empleo, y educación).

La investigación fue ordenada en dos capítulos a partir de los objetivos específicos que dan cuenta de los niveles *micro* y *meso* del enfoque de *policy networks*. En ambos la metodología fue la misma, siendo un estudio cualitativo con una muestra de 11 entrevistados que representan a cada uno de los actores que fueron seleccionados como relevantes para el estudio. Las entrevistas semiestructuradas fueron analizadas bajo un análisis de contenido temático en función de las dimensiones que componen cada nivel de análisis del enfoque de redes. Para organizar y analizar la información recolectada se utilizó el programa Atlas. Ti.

El primer capítulo tuvo como objetivo describir las estrategias de acción expuestas por los actores sociales involucrados en el proceso de inclusión laboral bajo un modelo de comportamiento individual basado en las percepciones, capacidades y las preferencias sobre la inclusión laboral. La revisión bibliográfica sobre *policy networks* indica que los actores tienen intereses comprometidos en una política pública, por lo que se tuvo como argumento que las estrategias de acción se orientarían según sus intereses particulares, y en un segundo nivel, a resolver la inclusión laboral como un problema de política pública, al tener distintas experiencias y preferencias sobre la inclusión laboral. Al contrario, los actores han consensuado en sus estrategias de acción, identificando las líneas de acción que son necesarias para generar mejoras en la inclusión laboral de las PeSDI. A partir de los resultados y considerando las tendencias de las respuestas de los entrevistados, las estrategias de acción se dirigen a resolver la inclusión efectiva de las PeSDI desde una perspectiva de derechos. Entre los lineamientos de acción, se encuentra la generación de cambios culturales al interior de las empresas, mediante capacitaciones y la dotación de herramientas a los jóvenes que les permitan

desenvolverse en su lugar de trabajo. Así mismo, el Estado debe posicionarse como un actor relevante en la inclusión laboral siendo promotor y difusor de las prácticas inclusivas.

El segundo capítulo se ha aproximado a la inclusión laboral desde las redes de políticas entre los actores involucrados en los procesos inclusivos de los jóvenes. Utilizando las categorías de *policy networks* desde un nivel de análisis interorganizacional (*meso*) se planteó el objetivo de caracterizar la estructura de las redes de actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, dando cuenta de los modos de interacción que se propician en base a los vínculos que los entrevistados señalaron durante las entrevistas. A diferencia del primer objetivo específico, aquí se pudo comprobar el argumento de que la estructura de las redes de políticas se caracteriza por su bajo nivel de integración, como resultado de la falta de instancias de participación, por parte de la institucionalidad, entre actores públicos, privados y de la sociedad civil. Al utilizar la tipología de Marsh y Rhodes (1992) se identifican aspectos estructurales semejantes a las redes de asuntos. Es decir, la presencia de vínculos intensos, pero también relaciones poco frecuentes, en su mayoría provenientes del vínculo entre el Estado y los actores provenientes de la sociedad civil. Esto es problemático, ya que los entrevistados han manifestado que la inclusión laboral implica el intercambio de recursos entre los agentes que colaboran para que la inclusión laboral pueda efectuarse y establecerse en el tiempo. Por tanto, no es casualidad que exista un grado mínimo de interdependencia entre los actores, a pesar de las diferencias entre actores públicos y privados. Bajo este contexto, se propician modos de interacción basado en la cooperación, sin embargo, también existen desconexiones entre Estado y sociedad civil que podrían derivar en relaciones de conflicto ante la falta de instancias de participación en la elaboración e implementación de políticas por parte del Estado.

El análisis general de los resultados revela que el enfoque de redes ha permitido mostrar la situación actual en que se encuentra la inclusión laboral desde los mismos actores involucrados en el proceso. El estudio ha corroborado la existencia de actores que llevan años colaborando en la inclusión laboral de las PeSDI. En efecto, el comportamiento individual de los actores y sus estrategias repercuten en el resultado de los procesos inclusivos, más aún si eso involucra relaciones de cooperación en la red en cuestión. Sin embargo, la presencia de barreras sigue siendo una realidad para los jóvenes, identificando al Estado como principal agente responsable para solucionar estas problemáticas. En la actualidad, el éxito de la inclusión pareciera depender más de los atributos y capacidades propias de los actores privados que de un Estado que se ha declarado promotor y difusor de la inclusión social de PeSD.

Asimismo, tanto la literatura sobre redes de política pública, como las experiencias de los actores coinciden en que la red, como forma de organización social, es una herramienta que facilita un mejor desarrollo de políticas y permite aproximarse hacia una inclusión laboral exitosa. El rol del Estado como coordinador y generador de instancias de participación de los actores en la elaboración e implementación de políticas es fundamental para que estos objetivos se cumplan. En consecuencia, el trabajo en red efectivamente es una herramienta para abordar la inclusión laboral, identificando sus problemáticas, generando alternativas de intervención y plantear posibles soluciones mediante el trabajo colaborativo.

De esta manera, en respuesta a la pregunta de investigación, las redes de políticas públicas de inclusión laboral conformada por actores involucrados en los procesos inclusivos de jóvenes en situación de discapacidad intelectual, se configura por actores que cuentan con estrategias de acción encaminadas a generar colaborativamente una inclusión efectiva de las PeSDI, poniendo a disposición sus atributos y capacidades en la red de relaciones que se produce en torno a las PeSDI. El objetivo común de una inclusión laboral efectiva está por sobre los intereses particulares que puedan tener en las políticas públicas sobre esta problemática. No obstante, las redes son pocos integradas ante la falta de participación entre sociedad civil y Estado, lo que repercute en relaciones que fluctúan entre la cooperación y el conflicto, identificando una diferencia clara entre actores públicos y privados.

En consideración con los aportes de la investigación, se distingue como aporte teórico el análisis de temáticas relacionadas con la discapacidad como un problema de política pública. La memoria se preocupa de un tema poco abordado desde las Ciencias Sociales y la Sociología, utilizando las categorías del enfoque de redes de política pública. Sobre los aportes políticos, el estudio logra dar constancia de la situación actual de la inclusión laboral, rescatando el impulso que ha generado la nueva institucionalidad que se ha venido realizando por parte del Estado, junto con los desafíos que aún existen en esta materia, los cuales han sido expuestos por los mismos actores involucrados. Por último, como aporte práctico, se vuelve a mencionar que el estudio puede ser utilizado como insumo para instituciones gubernamentales y organizaciones que busquen información sobre inclusión laboral, en caso de una posible intervención respecto a estas problemáticas.

En cuanto a la proyección del estudio, se debe tener en cuenta que no se abarcó una red de política pública situada en un territorio en concreto. La investigación se aproxima a un

problema de política pública, como lo es la inclusión laboral, mediante el trabajo de redes de actores en múltiples niveles, abarcando problemas que trascienden el carácter territorial.

Sobre las limitaciones de la investigación, se encuentra el que ella no considera a los jóvenes en situación de discapacidad intelectual como agentes activos dentro del proceso de inclusión laboral. Entre los actores que fueron considerados relevantes para el estudio, no se consideran a las PeSDI, sin embargo, la razón por la cual no se tomó su punto de vista, se explica fundamentalmente por el énfasis de la investigación, en que se buscaba analizar el entorno de los jóvenes en tanto obstruye o facilita la inclusión laboral. Por otra parte, la investigación no hace una diferenciación entre los distintos grupos que se concentran dentro de la categoría *discapacidad intelectual*. El trabajo no distingue según el nivel de dificultad en capacidad de la persona, ya sea leve, moderada o alta. Tampoco se especifica si cuentan con algún grado de Trastorno de Espectro Autista (TEA), o si estos jóvenes son considerados como Síndrome de Down, entre otras categorizaciones que existen dentro de la discapacidad intelectual. Por último, la investigación no contempla una perspectiva de género en torno a las diferencias que pueden existir entre PeSDI, lo que implica un sesgo al considerar a este grupo como uno homogéneo en términos del género de cada uno ellos. De estas falencias y limitaciones se desprenden futuras líneas investigativas que amplíen el foco de atención respecto al estudio de la inclusión laboral como problema de política pública.

Finalmente, se reitera que el presente análisis propició una aproximación al proceso de inclusión laboral a través de las redes de actores que confluyen en torno a las políticas públicas y los avances que el Estado ha promovido durante la última década. La principal pretensión del estudio fue instalar dentro de la academia un tema poco investigado, pero que está manifiesto en la sociedad chilena como lo es la discapacidad y las problemáticas que derivan de esta situación. El estudio ha dejado como lección que la inclusión social de PeSDI no depende solamente de su adecuación para integrarse en las relaciones sociales, así como tampoco depende de los actores que se preocupan porque estos procesos se generen de la mejor manera, sino que este es un problema público que debe ser tratado tanto por la sociedad civil como por el Estado. En un contexto donde cada vez se cuestiona las marginalidades y las vulnerabilidades que se han perpetuado en el país, hablar de discapacidad y de inclusión se transforma en un imperativo.



## Bibliografía

- Acción Empresas (s.f.). Acción Empresas. Nosotros. Santiago, Chile. Recuperado de <https://accionempresas.cl/nosotros/nosotros/>
- Acción Empresas (s.f.). Empresas socias de ACCIÓN recibieron el Sello Chile Inclusivo, Santiago, Chile. Recuperado de <https://accionempresas.cl/noticias/empresas-socias-de-accion-recibieron-el-sello-chile-inclusivo/>
- Adam, S & Kriesi, H (2007). El enfoque de redes. Sabatier, P.A., Ed., Teorías de los procesos políticos, West Press, Colorado, 129-154. Recuperado de: <http://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/enfoque%20de%20redes%20adam%20y%20kriesi.pdf>
- Andréu, J. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Avanza Inclusión (s.f.). Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad capacita a más de 230 organizaciones en el país. Santiago, Chile. Recuperado de <https://avanzainclusion.cl/programa-de-apoyo-a-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-capacita-a-mas-de-230-organizaciones-en-el-pais/>
- Avanza Inclusión (s.f.). Ley N° 21.275: nuevas medidas para garantizar una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago, Chile. Recuperado de <https://avanzainclusion.cl/ley-n-21-275-nuevas-medidas-para-garantizar-una-inclusion-laboral-efectiva-de-personas-con-discapacidad/>
- Battola, K. (2012). La cooperación en situaciones en conflicto. Revista de la Facultad, 3(1), 159-168. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/5973>
- Belmonte, M. L., & García M. P. (2016). La escuela de vida. Otra mirada a la discapacidad intelectual. Revista Fuentes, 0(14), 147-170. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2357>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2018). Datos de la Modalidad de Educación Especial en Chile, año 2018. Santiago, Chile: Asesoría técnica parlamentaria.

- Börzel, T. (1997). ¿Que tienen de especial los policy networks? Explorando el concepto y su utilidad para el uso de la gobernanación europea. Recuperado de <http://revista-redes.rediris.es/webredes/textos/policynet.pdf>
- Brito, A. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 13(58). Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/483>
- Cabrera, V., Lizarazo, F., & Medina, D. (2016). Necesidades de relaciones sociales de niños y niñas con discapacidad intelectual en la familia y en la escuela. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 10(2), 86-101. <https://doi.org/10.18359/reds.1958>
- Canales, M. (Ed.) (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago, Chile. LOM ediciones.
- Castillo, J. C., Torres, A., Atria, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, 77(1), 117. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>
- Cerrillo, A. (2005). La Gobernanza Hoy: Introducción. En A. Cerrillo, *La Gobernanza Hoy: 10 textos de referencia*. pp. 11-36. Madrid: INAP.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. USA: Harvard University Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). Informe regional sobre la medición de la discapacidad. Una mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad en América Latina y el Caribe. Santiago: Grupo de tareas sobre medición de la discapacidad. Conferencia Estadística de las Américas (CEA).
- Cortes, F. (2018). Programa de capacitación atención de calidad para personas con discapacidad, enfocado en funcionarios del Estado. Actas del VII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): “Políticas sociales ante horizontes de incertidumbre y desigualdad”. Congreso de la Red Española de Política Social. Zaragoza.
- Cruz, G., & Serrano, R., & Zizumbo, L. (2010). Redes de política pública y turismo en San Miguel Almaya. ¿Promotoras o limitantes del desarrollo local?. *Estudios y Perspectivas*

en Turismo, 19(5),792-811. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180717609012>

Cuenca, P. (2013). Cinco años de vigencia de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Avances y retos pendientes. *Deusto Journal of Human Rights*, (11), 17-40. <https://doi.org/10.18543/aahdh-11-2013pp17-40>

Díaz, G. (2018). Redes políticas y procesos de descentralización: El caso de cuatro regiones en Chile. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 14(1), 218-240. Recuperado de <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/3490>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72706-6)

Entelman, R. (2002). *Teoría de Conflictos. Hacia un nuevo paradigma*. Barcelona. Gedisa editorial.

Espinoza, V. (2003). *Ciudadanía y participación en las políticas públicas. Dos casos chilenos*. U. Texas, Austin. CLASPO.

Figueroa G, R. (2016). Acción afirmativa en la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Revista chilena de derecho*, 43(2), 401-431. <https://doi.org/10.4067/s0718-34372016000200003>

Fondo Nacional de la Discapacidad. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile*. Santiago, Chile.

Fundación con Trabajo (2021). *Ley Experto en Inclusión N°21.275: ¿Cómo afecta a las empresas?* Fundación con Trabajo. Recuperado de <https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/ley-21275/>

Fundación Descúbreme. (2019). *Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral*. Santiago, Chile: Servicio Nacional de la Discapacidad.

García Pérez, R., Morales Femenías, Y., García Rodríguez, E., Matos Lores, M., & López Leiva, R. (2013). Las redes de apoyo social en la vida de las personas con discapacidad. Una introspección a la temática. *MediCiego*, 19(1). Recuperado de <http://www.revmediciego.sld.cu/index.php/mediciego/article/view/195>

- Gallardo, E. (2014). Cómo realizar análisis temático utilizando ATLAS.ti. ATLAS.ti. Recuperado de: <https://atlasti.com/2014/06/12/como-realizar-analisis-tematico-utilizando-atlas-ti/>
- Hernández, R., Fernández, C., & del Pilar, M. (2010). Metodología de la investigación. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Castilla, R.; Cerrillo, R.; y Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 27-46.
- Humeres, M. (2017). Hacia una genealogía del "niño símbolo". En J. Pavez, E. Collingwood-Selby, L. Kraushaar, C. Stefoni, & A. Vera, (Des) orden de género. Políticas y mercados del cuerpo en Chile. pp. 279-298 Santiago, Chile: Crann Editores.
- INRPAC (s.f.). Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.inrpac.cl/quienes-somos/resena/>
- Isla D, & Matus K. (2018). Protección jurídica en materia de integración social de personas en situación de discapacidad en Chile. (Memoria presentada para optar al Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad Finis Terrae. Santiago, Chile.
- Kenis, P. y Schneider, V. (1991). Policy Networks and Policy Analysis: Scrutinizing a New Analytical Toolbox. En Marin, B. y Mayntz, R. (eds.). Policy Networks. Empirical Evidence and Theoretical Considerations. pp. 25-59. Frankfurt: Campus
- Lay, N., Ramirez, R., & Villalobos, J. (2016). Sociología y discapacidad en el contexto laboral en Chile (Primera edición). Antioquia, Colombia. Corporación CIMTED
- Ley N° 18.600 (1987). Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile.
- Ley N° 19.628 (2012). Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile.
- Ley N° 20422 (2010). Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile.
- Ley N° 21015 (2017). Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile.
- Macayo, E. R., Solí, N. L., Valdés, M. N., Caro, C. V., & Espinoza, R. V. (2019). Desarrollo De Habilidades Sociales De Jóvenes Con Discapacidad Intelectual Frente A La

Inserción Laboral. Global Journal of Human-Social Science, 11-20.  
<https://doi.org/10.34257/gjhsscvol19is7pg11>.

Manjarrez, E., & Cruz, G. (2020). Aproximación metodológica al turismo, las capacidades colectivas las redes de política pública en san mateo Capulhuac, Mex. *Topofilia, Revista de Arquitectura, Urbanismo y Territorios*, 20, 146–163.  
<http://hdl.handle.net/20.500.11799/108780>

Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario, *Trabajo y Sociedad*, 25. 405-442

Marsh, D., Rhodes, R.A.W. (1992): *Policy Networks in British Government*, Oxford: Clarendon Press.

Mella, S., Díaz, N., Muñoz, S., Orrego M. y Rivera, C. (2013). Percepción de facilitadores, barreras y necesidades de apoyo de estudiantes con discapacidad en la Universidad de Chile. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 8(1) 63-80.

Ministerio de Educación (2005). *Política Nacional de Educación Especial. Nuestro compromiso con la diversidad*. Santiago, Chile: MINEDUC.

Ministerio de Salud. (2010). *Orientaciones metodológicas para el desarrollo de las estrategias de rehabilitación en A.P.S. 2010-2014*. Santiago, Chile: MINSAL.

Miranda, J. (2017). *Análisis de las dificultades, desafíos y propuestas de mejoras en el proceso de inclusión laboral efectivo en personas con discapacidad auditiva (Memoria para optar al título de Ingeniero Civil Industrial)*. Universidad Técnica Federico Santa María. Valparaíso, Chile.

Montes, C. (2020). Políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile. En C. Maldonado, M. L. Marinho, & C. Robles (Eds.), *Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: claves para un desarrollo social inclusivo en América Latina* pp. 234–241. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Murcia, J. A., & Tamayo Castro, J. A. (2016). *La política pública de víctimas del desplazamiento forzado en el municipio de Medellín: una síntesis de las relaciones*

- interorganizacionales desde el análisis de redes de política pública Jonathan Alejandro Murcia. OPERA, (19), 185. <https://doi.org/10.18601/16578651.n19.10>
- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Naranjo, G., Lopera, J., & Granada, J. (2009). Las políticas públicas territoriales como redes de política pública y gobernanza local: la experiencia de diseño y formulación de las políticas públicas sobre desplazamiento forzado en el departamento de Antioquia y la ciudad de Medellín. Estudios Políticos, 81-105. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/277799474>
- Navarro P., Sassi J. (2020). Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Sistema Público. El caso de FOSIS en el marco de la Ley de inclusión Laboral 21.015. (Trabajo de Grado para optar al grado de Licenciada en Gobierno y Gestión Pública). Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.
- Organización de Estados Americanos. (2009 [1999]). Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. En los derechos humanos en el Sistema Interamericano. Compilación de instrumentos. Buenos Aires: Fundación CEJIL. 141-156.
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta: Ediciones OMS.
- Oliver, C. (1990). Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions. The Academy of Management Review, 15(2), 241-265. doi:10.2307/258156
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y Organización Internacional del Trabajo. (2018). Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_643941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf)

- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381-414. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=824/82420041012>
- Palacios, A., & Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Madrid: Ediciones Cinca
- Pallisera, M. (2010). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(1), 185-200. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>
- Parker G., M., Blanch M., J., Ordenes S., M., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 17(1), 71-80. doi:10.5354/0719-5346.2017.46379
- Parker, V., Blanch, J., Ordenes, F., & Navarro, D. (2020). Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. *Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de Personas con Discapacidad Intelectual*, 4(2), 93–109. <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/view/211/126>
- Pastor, G. (2014). Elementos conceptuales y analíticos de las políticas públicas. En G. Pastor, *Teoría y Práctica de las Políticas Públicas* pp. 17-45. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Porras, J. (2001). Policy Network o red de políticas públicas: Una introducción a su metodología de investigación. *Estudios Sociológicos*, 19(57), 721-745. [www.jstor.org/stable/40420687](http://www.jstor.org/stable/40420687)
- Pupiales, B. E., & Córdoba Andrade, L. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279-289. <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>
- Red de Empresas Inclusiva (s.f). *Misión y valores*. Santiago, Chile. Recuperado de <https://empresainclusiva.cl/rein/que-es-rein/#mision>

- Reske, A. (2021). BREVE ANÁLISIS SOBRE LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU LEGISLACIÓN EN CHILE. *Debates Jurídicos Y Sociales*, (7), 105-120. Recuperado a partir de <https://debatesjuridicosysociales.cl/ojs/index.php/djs/article/view/118>
- Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas [71 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2), Art. 26. Recuperado de <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs090226>
- Salt, E., Melville, C., & Jahoda, A. (2019). Transitioning to adulthood with a mild intellectual disability—Young people’s experiences, expectations and aspirations. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(4), 901-912. <https://doi.org/10.1111/jar.12582>
- Sandström, A., & Carlsson, L. (2008). The Performance of Policy Networks: The Relation between Network Structure and Network Performance. *Policy Studies Journal*, 36(4), 497–524. doi:10.1111/j.1541-0072.2008.00281.x
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2015). Guías operativas 2015 Programa + Capaz. Formación laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile.
- Servicio Nacional de la Discapacidad (2013). Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020. Santiago, Chile
- Servicio Nacional de la Discapacidad (2014). Estudio de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. Santiago, Chile
- Servicio Nacional de la Discapacidad (2015a). Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social. Santiago, Chile.
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2015b). Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo, EDLI. Enfoque, objetivos, diseño. Santiago, Chile.
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2018). Balance de Gestión integral año 2018. Ministerio de Desarrollo Social. Santiago, Chile
- Servicio Nacional de la Discapacidad (2019). Bases Convocatorias Programa Apoyo Inclusión Laboral 2019. Recuperado de

[https://www.senadis.gob.cl/pag/565/1854/convocatoria\\_de\\_acotada\\_al\\_programa\\_apoyo\\_a\\_la\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_2019](https://www.senadis.gob.cl/pag/565/1854/convocatoria_de_acotada_al_programa_apoyo_a_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad_2019)

Servicio Nacional de la Discapacidad (s.f.). Catastro de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad. Recuperado de

[https://www.senadis.gob.cl/pag/502/1787/catastro\\_de\\_organizaciones\\_de\\_y\\_para\\_personas\\_con\\_discapacidad](https://www.senadis.gob.cl/pag/502/1787/catastro_de_organizaciones_de_y_para_personas_con_discapacidad)

Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Ciudad de México: CEPAL.

Sosa V., E., Tenorio C., D., Toro V., X., Sepúlveda P., R., Aedo B., J., Espinoza C., P., & Rodríguez U., C. (2015). Visión respecto a la legislación laboral chilena, desde sujetos en situación de discapacidad con participación política. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 15(1), 45-56. Recuperado de <https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/37129/38705>

Subirats, J. (1994). Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración. Instituto Nacional de Administración Pública (España).

Tabarquino, R. A. (2017). El análisis de política pública a partir del enfoque de redes de política pública. *Revista de Administración Pública del GLAP*, 1(1), 62-76

Tassé, M. J., Luckasson, R., & Nygren, M. (2013). AAIDD Proposed Recommendations for ICD-11 and the Condition Previously Known as Mental Retardation. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(2), 127-131. doi:10.1352/1934-9556-51.2.127.

Taylor, S. & Bogdan, R (1994). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires, Argentina. Paidós Ibérica Ediciones S a

Tose Vergara, P. A., & Ortiz Ruiz, N. (2019). Análisis de política pública centrado en actores: violencia por conflicto armado y construcción de paz en el Cauca (2012-2014). *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 64(237), 341-376. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.237.65868>

Ullmann, H. (2017). Discapacidad y políticas públicas: avances y desafíos institucionales en América Latina. En R. Martínez, *Institucionalidad social en América Latina y el Caribe*. pp 275-299. Santiago: CEPAL.

- Vázquez Ceballos, C. A. (2014). Gobernanza y Redes de Política Pública: Un estudio de la vinculación entre gobierno, actores público-sociales y privados en un área local turística. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*. 3(1), 147-178.
- Vázquez Ceballos, C. A. (2015). Notas para una propuesta lógico-conceptual de la relación entre las interacciones y cooperación en redes de política pública. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 2(1), 147-178. [https://doi.org/10.5209/rev\\_cgap.2015.v2.n1.49430](https://doi.org/10.5209/rev_cgap.2015.v2.n1.49430)
- Vélez, G. J. (2007). Análisis de Redes Sociales y teoría interorganizacional aplicados al desarrollo local regional. Documento presentado en la Primera Reunión Latinoamericana de Análisis de Redes Sociales, Buenos Aires.
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de Personas en Situación de Discapacidad en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93-102.
- Vidal, R. E., & Cornejo, C. V. (2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo, (31), 110-119.
- Vilá, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: Un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1) 85-93. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230790008>
- Villasante, T., & Gutiérrez, P. (2006). Redes y conjuntos de acción: para aplicaciones estratégicas en los tiempos de la complejidad social. *Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 11(2), 1-22. <https://doi.org/10.5565/rev/redes.87>
- Wright Mills, C. (2004). *La Imaginación Sociológica*. Nueva York. Fondo de Cultura Económica.
- Zapata, M., & Galarza, A (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. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 145-153. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39645/47262>

- Zondek, A. (2015). Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. Santiago, Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
- Zurbruggen, C. (2003) "Las redes de políticas públicas. Una revisión teórica". Colección de Documentos, Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya, Barcelona. Recuperado de [http://www.iigov.org/documentos/?p=1\\_0105](http://www.iigov.org/documentos/?p=1_0105)
- Zurbruggen, C. (2006). El institucionalismo centrado en los actores; Una perspectiva analítica en el estudio de las políticas públicas. Revista de ciencia política (Santiago), 26(1), 67-83. <https://doi.org/10.4067/s0718-090x2006000100004>
- Zurbruggen, C. (2011). La utilidad del análisis de redes de políticas públicas. Argumentos (México, DF), 24(66), 181-209.

## Anexos

### Anexo 1: Redes de política pública según Marsh y Rhodes (1992)

Tabla 4: Tipos de policy networks

Dimensión	Comunidad política	Redes de asuntos
<b>Miembros</b>		
<b>Números de participantes</b>	Muy limitado, con grupos conscientemente excluidos	Muchos y sin una restricción delimitada
<b>Tipo de intereses</b>	Dominio de intereses económico/profesional	Amplio rango de intereses afectados
<b>Integración</b>		
<b>Frecuencia de interacción</b>	Frecuente, de alta calidad, interacción de todos los grupos sobre las materias vinculadas con las políticas de referencia	Los contactos fluctúan en frecuencia e intensidad
<b>Continuidad</b>	Miembros, valores básicos y resultados persisten en el tiempo	Acceso fluctuante
<b>Consenso</b>	Todos los participantes comparten valores básicos y aceptan la legitimidad de los resultados	Cierto grado de acuerdo, pero conflicto presente
<b>Recursos</b>		

<b>Distribución de los recursos de la red</b>	Todos los participantes poseen recursos. La relación básica es una relación de intercambio	Algunos participantes poseen recursos, pero son limitados. La relación básica es la consulta
<b>Distribución de recursos dentro de las organizaciones participantes</b>	Jerarquía, los líderes puede deliberar con los miembros	Variada, distribución variable y capacidad para regular a los miembros
<b>Poder</b>	Equilibrio de poder entre los miembros. Aunque un grupo puede dominar, debe tratarse de un juego de suma-positiva para que la comunidad persista	Poderes desiguales, que reflejan recursos y acceso desiguales

*Fuente: Marsh y Rhodes (1992).*

## **Anexo 2: Pautas de entrevistas**

### **1-. Pauta entrevista familia**

#### **Preguntas objetivo específico 1**

Dimensión 1: Percepciones del actor

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de inclusión laboral que ha vivido su hijo?
2. ¿Cómo ha visto el rendimiento de su hijo en el trabajo?, ¿Cuáles han sido sus potencias?, ¿Han identificado problemas venidos de él? ¿por qué?
3. ¿Qué aspectos del entorno creen que han facilitado el rendimiento de su hijo?, ¿Qué avances o facilidades ha visto en esta materia?
4. ¿Qué aspectos dificultan su presencia en el trabajo?, ¿Por qué cree que se produce eso?

Dimensión 2: Capacidades del actor

1. ¿De qué manera cree Ud., que aporta en mejorar la inclusión de su hijo en el trabajo?

Categoría 3: Preferencias del actor

1. ¿Cómo cree que debería mejorar el proceso de inclusión laboral de su hijo?
2. ¿Qué elementos se requieren para mejorar la inclusión de su hijo en el trabajo?
3. ¿Cuáles son los más importantes según usted?

#### **Preguntas objetivo específico 2**

*Dimensión: Integración de la estructura de las redes de actores*

Categoría 1: Identificación de vínculos

1. En el proceso de incorporar a su hijo al trabajo, ¿con qué actores ha interactuado?

Categoría 2: Intensidad de los vínculos

1. ¿Con qué frecuencia son estos contactos?
2. ¿Con qué actores tiene más contacto?

### Categoría 3: Continuidad de los vínculos

1. ¿Cómo han evolucionado esos vínculos en el tiempo?
2. ¿Han sido estables en el tiempo?, ¿Por qué cree que se ha dado de esa manera?

### Categoría 4: Carácter de los vínculos

1. ¿Cómo se han gestado esas instancias de contacto?
2. ¿Considera que el Estado ha promovido instancias de participación entre los actores y organizaciones que ayudan en la inclusión de su hijo en un trabajo?, ¿Por qué?
3. ¿Considera que la municipalidad ha promovido instancias de participación entre los actores y organizaciones que ayudan en la inclusión de su hijo en un trabajo?, ¿Por qué?

### *Dimensión: Modos de interacción entre los actores*

#### Categoría 1: Interdependencia de recursos

1. Sobre los contactos que usted mencionó ¿Con cuales ha intercambiado recursos e información?
2. ¿Qué recursos, información o apoyos se brindan en esas relaciones (no sólo recursos económicos)?

#### Categoría 2: Distribución de recursos

1. ¿Cuál es su opinión sobre la participación de los actores locales en los procesos de elaboración e implementación de políticas vinculadas a temas de inclusión laboral?
2. ¿Cuál es su opinión sobre la asignación de fondos públicos sobre políticas de inclusión laboral?

#### Categoría 3: Consenso de los objetivos

1. En su opinión ¿Cuáles serían los consensos que tiene con los otros actores?, ¿Existen diferencias?, ¿Cuáles?

## **2-. Pauta entrevista organizaciones de la sociedad civil (colegios especiales y OTEC)**

## **Preguntas objetivo específico 1**

### Dimensión 1: Percepciones del actor

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de inclusión laboral de los jóvenes de su colegio/organización/que usted atiende?, ¿Por qué?
2. ¿Cómo ha visto el rendimiento de los jóvenes?, ¿Cuáles han sido sus potencias?, ¿Han identificado problemas venidos de él?, ¿por qué?
3. ¿Qué aspectos del entorno creen que han facilitado el rendimiento de los jóvenes?, ¿Qué avances han visto en esta materia?
4. ¿Qué aspectos del entorno siguen dificultando su presencia en el trabajo?, ¿Por qué cree que se produce eso?

### Dimensión 2: Capacidades del actor

1. ¿De qué manera cree que aportan como institución/organización en mejorar la inclusión de los jóvenes en el trabajo?, ¿Qué acciones realiza?

### Dimensión 3: Preferencias del actor

1. ¿Cómo cree que debería mejorar el proceso de inclusión laboral?
2. ¿Qué elementos se requieren para mejorar la inclusión de los jóvenes en sus trabajos?
3. ¿Cuáles son los más importantes según usted?, ¿Por qué?

## **Preguntas objetivo específico 2**

### *Dimensión: Integración de la estructura de las redes de actores*

#### Categoría 1: Identificación de vínculos

1. ¿Con qué actores interactúan al momento de incluir a los jóvenes en un trabajo?

#### Categoría 2: Intensidad de los vínculos

1. ¿Con qué frecuencia son estos contactos?
2. ¿Con qué actores tiene más contacto?

### Categoría 3: Continuidad de los vínculos

1. ¿Cómo han evolucionado en el tiempo?
2. ¿Han sido estables en el tiempo?, ¿Por qué cree que se ha dado de esa manera?

### Categoría 4: Carácter de los vínculos

1. ¿Cómo se han gestado esas instancias de contacto?
2. ¿Considera que se ha promovido por parte del Estado, instancias de participación entre los actores locales que se involucran en la inclusión de las PeSDI en un trabajo?, ¿Por qué?
3. ¿Considera que se ha promovido por parte de la municipalidad, instancias de participación entre los actores locales que se involucran en la inclusión de las PeSDI en un trabajo?, ¿Por qué?

### *Dimensión: Modos de interacción entre los actores*

#### Categoría 1: Interdependencia de recursos

1. Sobre los contactos que usted mencionó, ¿Con cuales ha intercambiado recursos e información?
2. ¿Qué recursos, información o apoyos se intercambiaron en esas relaciones (no sólo recursos económicos)?

#### Categoría 2: Distribución de recursos

1. ¿Cuál es su opinión sobre la participación de los actores locales en los procesos de elaboración e implementación de políticas vinculadas a temas de inclusión laboral?
2. ¿Cuál es su opinión sobre la asignación de fondos públicos sobre políticas de inclusión laboral?

#### Categoría 3: Consenso de los objetivos

1. En su opinión ¿Cuáles serían los acuerdos que tiene con los otros actores?, ¿Existen diferencias?, ¿Cuáles?

### **3- Pauta entrevista empresa**

## **Preguntas objetivo específico 1**

### Dimensión 1: Percepciones del actor

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de inclusión laboral de los jóvenes que ha contratado?, ¿Por qué?
2. ¿Cómo han visto el rendimiento de las jóvenes en su trabajo?, ¿Cuáles han sido sus potencias?, ¿Han identificado problemas venidos de él?, ¿por qué?
3. ¿Qué aspectos del entorno creen que han facilitado el rendimiento de los jóvenes?, ¿Qué avances han visto en esta materia?
4. ¿Qué aspectos del entorno siguen dificultando su presencia en el trabajo?, ¿Por qué cree que se produce eso?

### Dimensión 2: Capacidades del actor

1. ¿Qué acciones realizan para mejorar la inclusión de PeSDI en el trabajo?

### Dimensión 3: Preferencias del actor

1. En términos generales, ¿Cómo cree que debería mejorar el proceso de inclusión laboral de los jóvenes contratados?
2. ¿Qué elementos se requieren para mejorar la inclusión de los jóvenes en sus trabajos?
3. ¿Cuáles son los más importantes según usted?, ¿Por qué?

## **Preguntas objetivo específico 2**

### *Dimensión: Integración de la estructura de las redes de actores*

#### Categoría 1: Identificación de vínculos

1. ¿Con qué actores ha interactuado en este proceso de incluir a los jóvenes en el trabajo?

#### Categoría 2: Intensidad de los vínculos

1. ¿Con qué frecuencia son estos contactos?
2. ¿Con qué actores tiene más contacto?

### Categoría 3: Continuidad de los vínculos

1. ¿Cómo han evolucionado en el tiempo?
2. ¿Han sido estables en el tiempo?, ¿Por qué cree que se ha dado de esa manera?

### Categoría 4: Carácter de los vínculos

1. ¿Cómo se han gestado esas instancias de contacto?
2. ¿Considera que se ha promovido por parte del Estado, instancias de participación entre los actores locales que se involucran en la inclusión de las PeSDI en un trabajo?, ¿Por qué?
3. ¿Considera que se ha promovido por parte de la municipalidad, instancias de participación entre los actores locales que se involucran en la inclusión de las PeSDI en un trabajo?, ¿Por qué?

### *Dimensión: Modos de interacción entre los actores*

#### Categoría 1: Interdependencia de recursos

1. Sobre los contactos que usted mencionó, ¿Con cuales ha intercambiado recursos e información?
2. ¿Qué recursos, información o apoyos se intercambiaron en esas relaciones (no sólo recursos económicos)?
3. ¿Cómo han sido esas relaciones?

#### Categoría 2: Distribución de recursos

1. ¿Cuál es su opinión sobre la participación de los actores locales en los procesos de elaboración e implementación de políticas vinculadas a temas de inclusión laboral?
2. ¿Cuál es su opinión sobre la asignación de fondos públicos en la comuna sobre políticas de inclusión laboral?

#### Categoría 3: Consenso de los objetivos

1. En su opinión ¿Cuáles serían los consensos que tiene con los otros actores?, ¿Existen diferencias?, ¿Cuáles?

#### **4- Pauta entrevista actores públicos (Municipalidad)**

##### **Preguntas objetivo específico 1**

Dimensión 1: Percepciones del actor

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de inclusión laboral de las PeSDI?, ¿Por qué?
2. ¿Cuál es su impresión sobre el rendimiento de las PeSDI en sus trabajos?, ¿Cuáles han sido sus potencias?, ¿Han identificado problemas venidos de ellos?, ¿por qué?
3. ¿Qué aspectos del entorno creen que han facilitado su inclusión laboral?, ¿Qué avances existen en esta materia?
4. ¿Qué aspectos del entorno siguen dificultando su presencia en el trabajo?, ¿Por qué cree que se produce eso?

Dimensión 2: Capacidades del actor

1. ¿Qué acciones realiza el/la SENADIS/municipalidad para contribuir en una mejora en la inclusión laboral de las PeSDI?

Dimensión 3: Preferencias del actor

1. ¿Qué elementos se requieren para mejorar la inclusión de los jóvenes en sus trabajos?
2. ¿Cuáles son los más importantes según usted?, ¿Por qué?

##### **Preguntas objetivo específico 2**

*Dimensión: Integración de la estructura de las redes de actores*

Categoría 1: Identificación de vínculos

1. ¿Con qué actores interactúa el/la SENADIS/municipalidad para fomentar el proceso de inclusión laboral de PeSDI?

Categoría 2: Intensidad de los vínculos

1. ¿Con qué frecuencia son estos contactos?
2. ¿Con qué actores tiene más contacto?

### Categoría 3: Continuidad de los vínculos

1. ¿Cómo han ido evolucionado en el tiempo?
2. ¿Han sido estables en el tiempo?, ¿Por qué cree que se ha dado de esa manera?

### Categoría 4: Carácter de los vínculos

1. ¿Cuáles han sido instancias de participación entre los actores locales que se involucran en la inclusión laboral de las PeSDI, promovidas por el/la SENADIS/municipalidad?

### ***Dimensión: Modos de interacción entre los actores***

#### Categoría 1: Interdependencia de recursos

1. Sobre los vínculos que usted mencionó, ¿Con cuales ha intercambiado recursos e información?
2. ¿Qué recursos, información o apoyos se intercambiaron en esas relaciones (no sólo recursos económicos)?

#### Categoría 2: Distribución de recursos

1. ¿Cómo ha sido la participación de los actores en los procesos de elaboración e implementación de políticas vinculadas a temas de inclusión laboral?
2. ¿Cómo ha sido la asignación de fondos públicos en la comuna sobre políticas de inclusión laboral?, ¿Cómo es la participación de los actores?

#### Categoría 3: Consenso de los objetivos

1. En su opinión ¿Cuáles serían los consensos que tiene con los otros actores?, ¿Existen diferencias?, ¿Cuáles?

### Anexo 3: Documento y formulario de consentimiento informado



#### **Aproximación al proceso de inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual desde el enfoque de redes de política pública**

##### **I. INFORMACIÓN**

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación **Aproximación al proceso de inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual desde el enfoque de redes de política pública**. Su objetivo es analizar, desde la perspectiva de los actores sociales involucrados, cómo se constituye la red de actores en torno al proceso de inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual. Usted ha sido seleccionado(a) porque cumple con el criterio de ser un actor relevante en la inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual.

El responsable de este estudio es el estudiante Felipe Antonio Omonte Vera de la Facultad de Ciencias Sociales. La investigación se enmarca en la memoria para optar al título de Sociólogo

Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro:

**Participación:** Su participación consistirá en responder una entrevista semiestructurada, lo que implica una pauta de preguntas abiertas que orientan la entrevista, pero que pueden ir variando según lo que usted estime correspondiente. Se puede profundizar en los temas que considere de su interés. La entrevista tiene una duración aproximada de 40 minutos y aborda diversos temas sobre la inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual y los vínculos que mantiene con otros actores que son parte de este proceso. El lugar de la participación usted lo decide y en caso de que la reunión no sea posible realizar de manera

presencial producto de la contingencia en que se encuentre cada uno, se puede recurrir a una reunión virtual.

Para poder analizar mejor los resultados obtenidos de esta entrevista, se ha optado por grabar la sesión, lo cual puede interrumpir en el momento que estime conveniente.

**Riesgos:** La investigación no cuenta con mayores riesgos, al intentar no abordar temas sensibles para las personas entrevistadas. No obstante, para las familias de jóvenes en situación de discapacidad intelectual es importante precisar que la entrevista aborda temas vinculados al proceso de inclusión laboral de sus hijos, preguntando por sus facilidades y dificultades. En ese sentido, en caso de que estime conveniente interrumpir la entrevista, no dude en hacerlo presente.

**Beneficios:** Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni recompensa alguna, por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá generar información que otorgue visibilidad al proceso de inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad que se vive en la Región Metropolitana, desde los actores que forman parte.

**Voluntariedad:** Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier momento que lo desee. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

**Confidencialidad:** Todas sus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Su testimonio será presentado en función del actor que usted representa en la investigación, sin mencionar la institución específica a la que pertenece. Los datos serán guardados de manera personal por el investigador, y serán requeridos solo con fines investigativos durante el tiempo que se realice la memoria.

**Conocimiento de los resultados:** Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, puede consultar al investigador en caso de querer adquirir el texto que resulte de la investigación que se encuentra en curso.

**Datos de contacto:** Si requiere mayor información, o comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar a el investigador responsable de este estudio:

Felipe Antonio Omonte Vera

Teléfonos: (569) 7668 8506

Dirección: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Av. Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa, Santiago.

Correo Electrónico: [felipe.omonte@ug.uchile.cl](mailto:felipe.omonte@ug.uchile.cl)

## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE CHILE

Yo, ....., acepto participar en el estudio  
**“Aproximación al proceso de inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual desde el enfoque de redes de política pública”**, en los términos aquí señalados.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

\_\_\_\_\_

**Firma Participante**

\_\_\_\_\_

**Firma Investigador Responsable o Entrevistador/a**

**Lugar y Fecha:** \_\_\_\_\_

**Correo electrónico para la devolución de la información si así lo desea**

\_\_\_\_\_

**Este documento consta de 4 páginas y se firma en dos ejemplares, quedando una copia en cada parte.**