



**UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR**  
**MAGISTER EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**PLAN DE APOYO PARA FORTALECER EL DESARROLLO COMERCIAL**  
**DE ONG ROULETT DISEÑO INCLUSIVO**

Proyecto de grado para optar al grado de  
Magister en Inclusión de Personas con Discapacidad

Autor: Ana Victoria Riquelme Cerda

Profesora guía: Bernardita López Radrigán

26 de junio, 2025  
Viña del Mar, Chile





## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo con todo mi respeto a las familias de ONG Roullett y a todas las familias que diariamente buscan un espacio de inclusión y participación para sus seres queridos en esta sociedad que por lo general suele ser tan injusta. Espero que algún día no sean necesarias esta ni otras iniciativas que promuevan la inclusión, sino que de manera natural y cotidiana se les otorguen los espacios que por derecho les corresponden.

A mi familia que con amor y comprensión me acompañaron durante este proceso que en ocasiones se tornó desafiante, pero que fue totalmente enriquecedor en distintas esferas de mi vida. Gracias por motivarme a querer ser una mejor persona y profesional y por querer contribuir con este pequeño granito de arena para aportar en la vida de otras personas.

Con todo mi cariño para ustedes.

## **AGRADECIMIENTOS**

Extiendo mis agradecimientos a las familias de ONG Roulett por su interés y disposición para contribuir en la construcción de este proyecto, sin su valiosa participación nada de esto sería posible.

A mi tutora Bernardita quien con su vasta experiencia y conocimientos estuvo siempre dispuesta a guiarme y compartir sus saberes para desarrollar este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>10</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>2. MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Marco Teórico.....	15
2.2 Marco Conceptual .....	17
2.3 Marco Normativo y legal .....	21
<b>3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO .....</b>	<b>24</b>
3.1 Metodología y fases asociadas al proceso de diagnóstico participativo.....	24
<b>4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO .....</b>	<b>30</b>
<b>5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>34</b>
5.1 Descripción general de la propuesta de intervención .....	34
5.2 Planificación de la propuesta .....	36
5.3 Presupuesto estimado de la propuesta y su justificación.....	43
5.4 Fundamentación de la pertinencia de la propuesta de intervención .....	44
<b>6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....</b>	<b>45</b>
6.1 Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de intervención. .	45
6.2 Resultados de validación participativa de la propuesta de solución .....	47
6.3 Sostenibilidad de la propuesta de intervención.....	49
6.4 Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución .....	50
<b>7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>8. REFERENCIAS .....</b>	<b>53</b>
<b>9. ANEXOS .....</b>	<b>58</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Objetivos de la propuesta .....	<b>36</b>
<b>Tabla 2</b> Planificación de actividades.....	<b>37</b>
<b>Tabla 3</b> Presupuesto general de la propuesta .....	<b>43</b>

## **RESUMEN**

**HISTÓRICAMENTE Y A ESCALA GLOBAL LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD HAN VISTO LIMITADA LA POSIBILIDAD DE INCLUIRSE Y PERMANECER EN UN PUESTO LABORAL EN EL MERCADO ABIERTO EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LAS PERSONAS SIN DISCAPACIDAD. ESTO SIN DUDA SUPONE UNA IMPORTANTE VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DE ESTAS PERSONAS COMPRENDIENDO QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL, INHERENTE A LA DIGNIDAD HUMANA, QUE CONTRIBUYE A ALCANZAR UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, PROPORCIONA SEGURIDAD ECONÓMICA Y SE CONSTITUYE COMO UN IMPULSOR PARA EL EJERCICIO DE OTROS DERECHOS HUMANOS. EL DERECHO AL TRABAJO SE ENCUENTRA AMPLIAMENTE RECONOCIDO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y NACIONAL. EN NUESTRO PAÍS SE CONSIDERAN LEYES ESPECÍFICAS EN ESTA MATERIA TENIENDO EL ESTADO EL DEBER DE OTORGAR TODAS LAS GARANTÍAS NECESARIAS PARA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUEDAN INSERTARSE EN EL MERCADO LABORAL ABIERTO. NO OBSTANTE, EN LA PRÁCTICA AÚN LAS CIFRAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO REGULAR SON BASTANTE INFERIORES. DADO PRINCIPALMENTE A QUE EXISTEN MÚLTIPLES BARRERAS QUE IMPIDEN SU PLENA INCLUSIÓN, ADEMÁS DE LA INEXISTENCIA DE UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS. ESTO NOS LLEVA A CONSIDERAR NUEVAS MODALIDADES PARA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUEDAN EJERCER SU DERECHO AL TRABAJO COMO LOS SON LOS TALLERES PROTEGIDOS Y EL EMPRENDIMIENTO QUE ES EL CONTEXTO EN EL CUAL SE ENMARCA EL PRESENTE TRABAJO. ESTE SE ENCUENTRA DIRIGIDO A UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL LLAMADA ROULLETT INCLUSIVO, UBICADA EN LA CIUDAD DE CONCEPCIÓN CUYO FOCO ES LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL A TRAVÉS DEL EMPRENDIMIENTO. SE LLEVÓ A CABO UN PROCESO DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO QUE SE DIFERENCIÓ EN DOS ETAPAS: UNA**

**DIRIGIDA A LOS PARTICIPANTES DIRECTOS DE LA ORGANIZACIÓN EN LA CUAL SE UTILIZÓ UNA HERRAMIENTA CUALITATIVA DE ENTREVISTA GRUPAL Y OTRA INSTANCIA DIRIGIDA A LAS CUIDADORAS EN LA QUE SE EMPLEÓ TAMBIÉN UNA HERRAMIENTA CUALITATIVA LA CUAL CONSISTIÓ EN UNA LLUVIA DE IDEAS. LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN AMBAS INSTANCIAS FUE ANALIZADA DE MANERA CONJUNTA IDENTIFICANDO COMO PROBLEMÁTICA PRINCIPAL: LA BAJA VENTA DE TELARES. LO QUE IMPIDE QUE LOS PARTICIPANTES PERCIBAN INGRESOS Y PONE EN RIESGO LA CONTINUIDAD DE LA ORGANIZACIÓN YA QUE NO SE ENCUENTRAN CUMPLIENDO CON EL PROPÓSITO PARA EL CUAL SE CONFORMARON. CON EL FIN DE DAR RESPUESTA A ESTA PROBLEMÁTICA SE PROPONE IMPLEMENTAR UN PROYECTO DE APOYO PARA EL DESARROLLO COMERCIAL DE LA ORGANIZACIÓN QUE LES PERMITA GENERAR CONOCIMIENTOS Y ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACIÓN Y MARKETING, ADEMÁS DE MEJORAR SU GESTIÓN PRODUCTIVA. LO ANTERIOR SE PRETENDE MATERIALIZAR A TRAVÉS DE UNA ALIANZA CON LA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN SEDE CONCEPCIÓN POR MEDIO DE UN PROYECTO DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO EN EL CUAL SE DESARROLLARÁ UN TRABAJO INTERDISCIPLINARIO CON LAS CARRERAS DE INGENIERÍA COMERCIAL, INGENIERÍA INFORMÁTICA Y TERAPIA OCUPACIONAL. SE ESPERA QUE A TRAVÉS DE LA EJECUCIÓN DE ESTE PROYECTO LA ORGANIZACIÓN CUENTE CON LOS CONOCIMIENTOS Y PUEDA DESPLEGAR ESTRATEGIAS DE DESARROLLO COMERCIAL QUE LES PERMITA AUMENTAR SUS VENTAS Y DE ESTA FORMA LOS PARTICIPANTES PUEDAN EJERCER SU DERECHO AL TRABAJO A TRAVÉS DEL EMPRENDIMIENTO.**

Palabras claves: discapacidad intelectual, taller protegido, emprendimiento, derecho al trabajo

## **ABSTRACT**

**HISTORICALLY AND GLOBALLY, PEOPLE WITH DISABILITIES HAVE FACED LIMITED OPPORTUNITIES TO ENTER AND SUSTAIN EMPLOYMENT IN THE OPEN LABOR MARKET ON EQUAL TERMS WITH NON-DISABLED INDIVIDUALS. THIS REPRESENTS A SIGNIFICANT VIOLATION OF THEIR RIGHTS, CONSIDERING THAT WORK IS A FUNDAMENTAL HUMAN RIGHT, INHERENT TO HUMAN DIGNITY, THAT CONTRIBUTES TO ACHIEVING A QUALITY OF LIFE, PROVIDES ECONOMIC SECURITY, AND SERVES AS A DRIVING FORCE FOR THE EXERCISE OF OTHER HUMAN RIGHTS.**

**THE RIGHT TO WORK IS WIDELY RECOGNIZED AT BOTH INTERNATIONAL AND NATIONAL LEVEL. IN OUR COUNTRY, SPECIFIC LEGISLATION ADDRESS THIS ISSUE, AND THE STATE HAS A DUTY TO PROVIDE ALL NECESSARY GUARANTEES TO ENSURE PEOPLE WITH DISABILITIES CAN ACCESS THE OPEN LABOR MARKET. HOWEVER, IN PRACTICE, THE LABOR FORCE PARTICIPATION RATES AMONG PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE REGULAR JOB MARKET REMAIN SIGNIFICANTLY LOWER. THIS IS PRIMARILY DUE TO THE PRESENCE OF MULTIPLE BARRIERS THAT HINDER THEIR FULL INCLUSION, AS WELL AS THE ABSENCE OF INCLUSIVE POLICIES WITHIN COMPANIES. THIS REALITY COMPELS US TO CONSIDER ALTERNATIVE MODALITIES THAT ENABLE PEOPLE WITH DISABILITIES TO EXERCISE THEIR RIGHT TO WORK, SUCH AS SHELTERED WORKSHOPS AND ENTREPRENEURSHIP— BOTH OF WHICH FORM THE FRAMEWORK WITHIN WHICH THIS PROJECT IS SITUATED. THIS WORK IS FOCUSED ON A NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION NAMED ROULETT INCLUSIVO, LOCATED IN THE CITY OF CONCEPCIÓN, WHICH IS DEDICATED TO PROMOTING THE LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES THROUGH ENTREPRENEURSHIP. THE PARTICIPATORY DIAGNOSTIC PROCESS WAS CONDUCTED IN TWO STAGES, USING QUALITATIVE TOOLS. IN THE FIRST STAGE, A GROUP INTERVIEW WAS CARRIED OUT WITH THE DIRECT PARTICIPANTS OF THE ORGANIZATION. IN THE SECOND STAGE, CAREGIVERS PARTICIPATE IN A STRUCTURED**

**BRAINSTORMING SESSION. THE INFORMATION COLLECTED FROM BOTH STAGES WAS JOINTLY ANALYZED, IDENTIFYING THE MAIN ISSUE AS THE LOW LOOM SALES. THIS PREVENTS PARTICIPANTS FROM GENERATING INCOME AND THREATENS THE CONTINUITY OF THE ORGANIZATION, AS IT IS NOT FULFILLING THE PURPOSE FOR WHICH IT WAS FOUNDED. IN ORDER TO ADDRESS THIS ISSUE, IT IS PROPOSED TO IMPLEMENT A SUPPORT PROJECT FOR THE COMMERCIAL DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION. THIS PROJECT AIMS TO PROVIDE ITS MEMBERS WITH KNOWLEDGE AND STRATEGIES FOR MARKETING AND COMMERCIALIZATION, AS WELL AS IMPROVE THEIR PRODUCTIVE MANAGEMENT. THE INITIATIVE IS EXPECTED TO BE IMPLEMENTED THROUGH A PARTNERSHIP WITH UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN, CONCEPCIÓN CAMPUS, VIA A COMMUNITY ENGAGEMENT PROJECT INVOLVING INTERDISCIPLINARY COLLABORATION AMONG THE COMMERCIAL ENGINEERING, COMPUTER ENGINEERING, AND OCCUPATIONAL THERAPY PROGRAMS. THROUGH THE IMPLEMENTATION OF THIS PROJECT, THE ORGANIZATION IS EXPECTED TO ACQUIRE THE NECESSARY KNOWLEDGE AND BE ABLE TO IMPLEMENT COMMERCIAL DEVELOPMENT STRATEGIES THAT WILL ENABLE IT TO INCREASE ITS SALES. CONSEQUENTLY, PARTICIPANTS WILL BE EMPOWERED TO EXERCISE THEIR RIGHT TO WORK THROUGH ENTREPRENEURSHIP.**

Keywords: intellectual disability, sheltered workshop, entrepreneurship, right to work

## 1. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad (PcD) han visto históricamente limitado su acceso y permanencia en un empleo en el mercado laboral abierto. Según Reske (2020) las principales barreras que impiden que las empresas incluyan laboralmente a las PcD tienen que ver con la inexistencia de una política de inclusión dentro de estas y una cultura organizacional poco inclusiva. Vargas y Sánchez (2021) por su parte señalan que las PcD tienen escasas oportunidades laborales a pesar de que existan normativas y leyes que garantizan la inclusión laboral basándose en las premisas de equidad y respeto.

La escasa participación laboral es una problemática que afecta a nivel global a todas las PcD, no obstante, si nos remitimos al colectivo de personas con discapacidad intelectual (PcDI) podemos establecer que existe una mayor desventaja. Mayorga (2018) señala que en nuestra sociedad y legislación aún prima una mirada caritativa de la discapacidad en la cual se presume que las PcDI no son capaces de realizar un trabajo. Por su parte, Blanch et al. (2020) señalan que el acceso al empleo implica enfrentar diversos desafíos, pero para las PcDI esto es aún más complejo, por lo que urge generar nuevas oportunidades de inclusión laboral acordes a las necesidades de este colectivo, entendiendo que el trabajo y el empleo de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) se entiende como un derecho humano fundamental inherente a la dignidad humana, esencial para otorgar seguridad económica, garantizar la salud física y mental, además de promover el bienestar personal y el sentido de identidad de una persona.

En Chile actualmente se encuentran vigentes algunas leyes que buscan promover la inclusión laboral de PcD, no obstante, todas se encuentran dirigidas a entornos laborales abiertos que además cuentan con más de cien trabajadores, sin considerar otras modalidades de inclusión laboral para PcD que se encuentran presentes en nuestro país como lo son los talleres protegidos, cooperativas y emprendimientos, lo que genera incertidumbre en el financiamiento y continuidad de estas iniciativas,

además de otorgarles libertad en su funcionamiento, por lo que apremia que estos espacios logren normarse.

En base a la revisión bibliográfica se puede establecer que existen escasa evidencia científica en nuestro país con relación a la inclusión laboral de PcD, específicamente en modalidades de taller protegido y emprendimiento que son las que se abordarán en el presente trabajo. Se han registrado algunas experiencias en torno al Empleo con Apoyo (EcA), sin embargo, de acuerdo con Blanch et al. (2020) en Chile es una medida poco extendida, a pesar de que se encuentra validada internacionalmente, principalmente por la falta de políticas públicas y financiamiento por parte de las instituciones que apoyan estos procesos de inclusión laboral. Reske (2020) señala que existe una deuda pendiente con la población de PcD en diversos ámbitos, siendo los más importantes de abordar los que tienen relación con las políticas públicas que aseguren mayor autonomía de manera que las PcD puedan transitar hacia una vida social y laboral independiente.

Comprendiendo por tanto los desafíos que enfrentan las PcD para incluirse laboralmente en el mercado abierto, es necesario implementar y fortalecer nuevas modalidades que promuevan el ejercicio de su derecho al trabajo. Vargas y Sánchez (2021) señalan que el emprendimiento es una alternativa que cuenta con el respaldo de normas y leyes internacionales, cuyo impulso social se enfoca en la inclusión laboral de PcD. Por otra parte, el Empleo Protegido, a pesar de ser una modalidad controversial, ya que supone que perpetúa la segregación de las PcD, permite otorgar una oportunidad laboral a aquellas personas que presentan un grado mayor de discapacidad y requieren de apoyos importantes para desempeñar sus tareas, además de ser una realidad presente en nuestro país, considerando sobre todo el largo camino que nos queda por recorrer en materias de inclusión laboral y social de las PcD.

El presente trabajo surge como una propuesta dirigida a los participantes y cuidadoras de una organización no gubernamental (ONG) llamada Roullett Diseño Inclusivo, como una medida que les permita a los participantes ejercer su derecho al trabajo. Esta

institución está orientada a la inclusión social y laboral de PcDI, a través de la elaboración y venta de telares, no obstante, la comunidad actualmente presenta como problemática principal la baja venta de sus telares, esto genera que no perciban ingresos económicos por el trabajo que desempeñan los participantes, incumpliendo el objetivo para el cual se conformaron, el cual tiene relación con generar un espacio de trabajo seguro para los participantes.

Las problemáticas fueron identificadas a través de un proceso de diagnóstico participativo el que convocó a diez participantes directos de la organización y diez cuidadoras. Este se diferenció en dos instancias, en ambas se utilizaron herramientas cualitativas para obtener información, en la sesión dirigida a los participantes se usó la entrevista semiestructurada grupal; mientras que en la sesión dirigida a las cuidadoras se aplicó la lluvia de ideas. La decisión de llevar a cabo procesos diferenciados tiene relación con evitar que las cuidadoras pudiesen influir en las opiniones y reflexiones de los participantes, favoreciendo su libre expresión. Finalmente se analizó la información recogida en ambas sesiones pudiendo unificar las ideas, conceptos y reflexiones de la comunidad, determinando como problemática principal la baja venta de telares.

Para resolver esta problemática se propone apoyar el desarrollo comercial de ONG Roulett, de forma que puedan aumentar las ventas de sus telares, percibiendo ingresos económicos de manera más estable y los participantes puedan ejercer su derecho al trabajo a través del emprendimiento, fomentando que al finalizar la ejecución de este plan y contando la comunidad con mayores herramientas puedan constituirse bajo una nueva figura legal que los reconozca como emprendimiento asegurando de esta manera mayor formalidad y estabilidad laboral para sus participantes. Se pretende materializar esta propuesta generando una alianza con la Universidad San Sebastián, sede Concepción a través de un proyecto de Vinculación con el Medio (VcM), con el fin de que las carreras de ingeniería comercial, ingeniería informática y terapia ocupacional puedan aportar con sus conocimientos, implementando talleres y estrategias que les permita a la comunidad adquirir conocimientos y estrategias de comercialización y marketing y mejorar su gestión productiva.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 Marco Teórico

#### Enfoque basado en los Derechos Humanos

El presente trabajo pretende fortalecer una alternativa laboral al empleo tradicional dirigido a PcDI, basándose en el contexto de una ONG cuyo funcionamiento se enmarca bajo modalidad de taller protegido, pero que en la práctica desarrolla actividades de emprendimiento con el fin de que los participantes puedan percibir una remuneración y de esta manera hagan efectivo su derecho al trabajo.

Entendiendo que el trabajo es un derecho humano fundamental, primordial para que las personas puedan ejercer otros derechos, es necesario abordar la propuesta desde esta perspectiva. El fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2022) establece el Enfoque basado en derechos humanos como un marco conceptual que tiene como fin contribuir al desarrollo humano, guiando todas las acciones que sean necesarias para promover, proteger y hacer que estos derechos logren materializarse, basándose normativamente en estándares internacionales de derechos humanos. Su prioridad está dirigida a aquellos grupos de la población que experimentan situaciones de discriminación, desigualdad y exclusión social, como es el caso de las PcD. La aplicación de este Enfoque tiene como fin corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan un desarrollo igual para todos y todas.

En este sentido el derecho al trabajo se constituye como uno de los derechos humanos fundamentales para lograr tal desarrollo humano, es un promotor importante para ejercer otros derechos como lo son el derecho a la propiedad, un nivel de vida adecuado, poder participar libremente en la vida cultural, entre otros. De acuerdo con Paravic (2020) el trabajo “es uno de los pilares fundamentales en la vida de las personas, ya que permite la subsistencia, mejora las condiciones materiales y sociales; genera satisfacción en cuanto a la remuneración y al reconocimiento social” (pág. 7),

comprendiendo, por tanto, que el empleo además juega un rol fundamental para lograr la inclusión social de las personas.

El derecho al trabajo se encuentra consagrado en la declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el año 1948, la cual en relación al trabajo establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, art. 23), asumiendo por lo tanto que todas las personas sin importar su condición deberían tener acceso a un trabajo que cumpla con las características señaladas. No obstante, las PcD se encuentran en una situación de inequidad a la hora de acceder y participar en el mundo laboral, enfrentándose a diferentes barreras de comunicación, cognitivas, arquitectónicas y actitudinales.

El tercer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) 2022 señala que el porcentaje de participación laboral de personas sin discapacidad es de un 68% y de PcD es sólo de un 43,9%, lo que ratifica la importante brecha que aún existe en materia de inclusión laboral de PcD. Por otra parte, el 19,5% de las PcD ocupadas percibe barreras en su entorno laboral debido a su condición, siendo necesario incorporar nuevas alternativas al empleo abierto que permitan que las PcD puedan hacer efectivo su derecho al trabajo, ya que como se ha señalado tiene una vital importancia para el desarrollo humano y el ejercicio pleno de otros derechos consagrados también en la Declaración Universal de los derechos humanos. Cea (2021) señala que uno de los desafíos para garantizar el derecho al trabajo tiene que ver con el acceso de las PcD al empleo, además de la implementación de modelos alternativos de inclusión laboral, lo cual también se constituye como una agenda prometedora de investigación en el Chile actual, reconociendo por tanto que es una materia que se encuentra en deuda en nuestro país frente a la cual deberíamos actuar.

## Modelo de Apoyos

El modelo de apoyos emerge durante los años 70, propone un cambio de paradigma en relación con la intervención y procesos de atención dirigido a las PcDI, de acuerdo con Gómez et al. (2021) consiste en “un marco de referencia para la planificación y ejecución de un conjunto coordinado de estrategias de apoyo a la persona que previenen o mitigan la discapacidad; promueven su desarrollo, educación e intereses, y mejoran su funcionamiento y bienestar personal” (pág 9). Considerando por tanto la importancia que tiene un adecuado sistema de apoyos enfocado en las necesidades de cada individuo para lograr cumplir sus metas y expectativas personales en diferentes contextos y ámbitos de su vida.

En el área laboral deben proporcionarse diversas adaptaciones y apoyos para que las PcDI puedan acceder y permanecer en un puesto de trabajo ya sea en el mercado abierto como en entornos protegidos. En los talleres protegidos, que es el espacio en el cual se enmarca este trabajo, se proporcionan todos los ajustes y apoyos necesarios para que la persona pueda desarrollar sus tareas de manera efectiva, además de existir la figura de profesionales o guías que se encuentran presentes mientras se desarrollan las diferentes actividades dispuestas a proporcionar estos apoyos.

Estreder et al. (2021) mencionan que las PcDI que reciben apoyo de sus supervisores en los talleres protegidos son capaces de experimentar una mayor autonomía, lo que a su vez impacta en que perciban un mayor bienestar laboral. Además, Blanch et al. (2020) reconocen que es posible aumentar la permanencia en el empleo y alcanzar mejores resultados si se implementan los apoyos y ajustes necesarios y se eliminan las barreras. Reconociendo por tanto la importancia que tiene generar un proceso personalizado de apoyo para favorecer la participación laboral de las PcD.

## 2.2 Marco Conceptual

### Discapacidad Intelectual

Es importante considerar que el concepto de Discapacidad Intelectual (DI) ha tenido una evolución importante a través del tiempo, surge como reemplazo del concepto retraso mental por considerarse un término peyorativo, que además comprende la condición desde una mirada médica sin considerar otros factores que pudiesen incidir en ella. La definición más reciente de DI proporcionada el año 2022 por la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo la describe como una condición caracterizada por limitaciones importantes en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, las cuales comienzan antes de los 22 años, entendiendo el funcionamiento intelectual como la capacidad mental general y la conducta adaptativa como un conjunto de habilidades conceptuales, prácticas y sociales necesarias para el funcionamiento en nuestra vida diaria.

Esta nueva conceptualización de la DI permite poner el foco además en elementos como el ambiente, la cultura y una evaluación exhaustiva que incluya diversos aspectos de la vida de la persona para poder establecer un diagnóstico adecuado. Además, comprende que las personas con DI si bien presentan ciertas limitaciones también cuentan con fortalezas y el nivel de independencia, participación social y bienestar que logren alcanzar en las distintas áreas de su vida dependerá del sistema de apoyos personalizados que se les proporcione. Como se ha abordado anteriormente en el plano laboral es importante que puedan facilitarse todos los apoyos necesarios para que las personas con DI puedan lograr un proceso de inclusión laboral exitoso.

### Taller Protegido

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) señala que no existe un consenso respecto a la definición de los Talleres Protegidos, ya que depende de cada nación la forma en que estos se comprenderán. En Chile el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2014) lo define como: “un establecimiento subvencionado o no, donde se ofrece trabajo a personas que, debido a una discapacidad severa y/o condiciones del mercado laboral, no pueden optar a un empleo competitivo” (p.26)

asemejándose a la visión del Consejo de Europa, establecida en 1992, SENADIS además señala que el objetivo de esta estrategia es preparar a sus participantes proporcionándoles herramientas tanto en el ámbito personal como laboral y por supuesto generar ingresos, promoviendo por tanto la inclusión laboral de personas que no pueden integrarse al mercado laboral regular.

De acuerdo con la OIT una de las características similares en diferentes naciones en torno a los Talleres Protegidos tiene relación con el origen y financiamiento de estos los que pueden atribuirse a voluntarios, organizaciones sin fines de lucro, grupos religiosos y de padres interesados en la temática, lo cual sucede también en Chile, reconociéndose la presencia de estos talleres bajo la administración principalmente de escuelas especiales, centros de capacitación, ONGs, fundaciones y organizaciones impulsadas por padres de PcD.

Adicionalmente, las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las PcD aprobadas el año 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas señalan en relación con el trabajo en su artículo 7.7 que el objetivo debe apuntar a que las PcD obtengan un trabajo en el mercado abierto, no obstante, para las personas cuyas necesidades no se adapten a esta modalidad es posible la creación de pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados, reconociendo por tanto que es posible que las PcD puedan ejercer su derecho al trabajo tanto en el mercado abierto como protegido.

Finalmente, es importante señalar que los talleres protegidos corresponden a una modalidad de inclusión laboral para PcD, que como ya se ha señalado con anterioridad, no se encuentra normada en nuestro país. La ley 18.600 que establece normas sobre deficientes mentales, la cual lamentablemente no ha tenido variaciones en su título, utilizando una terminología que se encuentra obsoleta, hace una breve referencia respecto a los talleres protegidos, entendiéndolos en su artículo 10 como espacios dirigidos a PcD mental, con fines principalmente terapéuticos, lo que se aleja de la mirada que se pretende abordar en el presente trabajo. En este artículo también se

hace referencia a la exención tributaria para quienes proporcionen donaciones a los talleres protegidos, siendo esta una forma de financiamiento, no obstante, refleja la precariedad bajo la que estos funcionan siendo urgente que emerja una legislación que pueda regular esta y otras modalidades de trabajo para PcD, como lo es el caso de la legislación española quien bajo la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad además de fijar una cuota del 2% de contratación para empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores, reconoce en su artículo 37 tres modalidades de trabajo mediante las cuales las PcD pueden ejercer su derecho al trabajo, estos son: el Empleo ordinario el cual se desarrolla en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo; el Empleo protegido, que puede llevarse a cabo en centros especiales de empleo y en enclaves laborales y finalmente el Empleo autónomo más conocido en Chile como empleo independiente.

## Emprendimiento

En el presente trabajo entenderemos el Emprendimiento de acuerdo con lo planteado por Plena Inclusión, asociación española que lucha por los derechos de las PcDI y del desarrollo y sus familias. Plena Inclusión (2020) comprende el emprendimiento como la creación de un nuevo negocio, el cual supone cierto reto y riesgo, además de ser necesaria la toma de decisiones y la capacidad de llevarlas a cabo. Estas acciones se realizan con el fin de promover la auto realización y generar autonomía económica, ya que visualizan el emprendimiento como una opción laboral para las personas con DI y del desarrollo.

Vargas y Sánchez (2021) reconocen que las PcD se enfrentan a una importante cantidad de retos para poder cubrir sus necesidades básicas debido a que no logran insertarse integralmente al mercado laboral, surgiendo como una alternativa de solución a esta problemática el emprendimiento, el cual les permite generar autoempleo y además aportar al crecimiento económico.

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en su artículo 27 (f) reconoce la promoción de oportunidades para el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y las cooperativas, lo cual es reforzado en la observación general número 8 emitida el año 2022 por la ONU con el fin de aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho y el trabajo establecidos en este mismo artículo. La observación núm. 8 en su artículo 37 además de reconocer que las PcD tienen derecho a elegir trabajar por cuenta propia, iniciar su propio negocio o trabajar en una cooperativa, señala la importancia que tienen los Estados partes para que las PcD logren transitar desde una economía informal a una formal, además de proporcionarles información accesible sobre emprendimiento, micro, pequeñas y medianas empresas y otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas. Reconociendo por tanto el emprendimiento como una forma de que las PcD puedan ejercer su derecho al trabajo.

### 2.3 Marco Normativo y legal

El derecho al trabajo de las PcD se encuentra establecido en normas y leyes presentes tanto en el plano internacional como nacional, a continuación, se señalan algunas de estas:

La CDPD surge con el fin de enfrentar las situaciones de desigualdad que experimentan las PcD, promoviendo y protegiendo sus derechos humanos y libertades fundamentales, fue aprobada el año 2006 por la ONU y ratificada por Chile el año 2008. En relación con el trabajo la Convención en su artículo 27 señala 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 a las personas con discapacidad. (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006, artículo 27)

Por tanto, la CDPD en materia laboral busca exigir el derecho que tienen las PcD a trabajar en igualdad de condiciones y bajo las mismas garantías que las personas sin discapacidad, sin embargo, esto dista bastante de la realidad actual de nuestro país.

La ley 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PcD, fue promulgada el año 2010 como una medida para dar cumplimiento a los acuerdos establecidos en la CDPD. En su párrafo 3° hace referencia a la inclusión laboral y la capacitación, señalando en su artículo 43 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”, (Ley N.º 20.422, 2010, artículo 43), mientras que en su artículo 44 menciona que: “El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad” (Ley N.º 20.422, 2010, artículo 44). No obstante, esta ley ofrece un marco legislativo general y amplio en materia de inclusión laboral por lo que fue necesaria la implementación de algunas leyes específicas que pudiesen abordar este ámbito, a las cuales se hace referencia a continuación:

- La Ley N° 21.015 del año 2017 es la pionera en materia de inclusión laboral en Chile, tiene por objetivo promover la inclusión laboral de las PcD, tanto en el sector público como privado, con énfasis en la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Instaura una cuota de reserva del 1% de contratación de PcD o asignatarias de pensión de invalidez, en aquellas empresas cuya dotación sea superior a cien trabajadores. Además, establece medidas alternativas de cumplimiento a la normativa siempre y cuando existan razones fundadas que eximan a las empresas de su responsabilidad. Finalmente, mandata a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y al de Desarrollo Social a evaluar cada cuatro años los resultados de la implementación de esta ley, informando al Senado y la Cámara de Diputados.

- Ley N° 21.275 del año 2020, modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los

trabajadores con discapacidad, estableciendo que al menos un trabajador que se desempeñe en recursos humanos debe tener conocimientos relativos a la inclusión laboral de PcD en aquellas empresas que deben mantener contratados al menos al 1% de PcD. Dicha formación deberá acreditarse a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267. Por otra parte, señala que las empresas deben generar políticas de inclusión que serán informadas a la Dirección del Trabajo de manera anual, además de elaborar y ejecutar programas de capacitación dirigidas a su personal que promuevan una efectiva inclusión de las PcD al interior de las empresas.

- Ley N° 21.690 del año 2024 tiene por objetivo generar modificaciones al Código del Trabajo y otras normas en materia de inclusión laboral de PcD y/o que perciban pensión de invalidez. Entre estas modificaciones se encuentra aumentar la cuota de contratación de PcD a un 2% para aquellas empresas que cuentan con cien o más trabajadores. Por otra parte, proporciona nuevos lineamientos en torno al cumplimiento alternativo de la ley, endureciendo las razones fundadas para no cumplir con esta, además de descentralizar y favorecer la distribución de los recursos proporcionados por las donaciones, estableciendo que el monto donado no puede superar el 50% a una misma organización y al menos una organización destinataria debe funcionar fuera de la Región Metropolitana. Finalmente, fortalece las acciones de fiscalización y multas por partes de la Dirección del trabajo, quien es uno de los organismos del Estado encargado de velar por el cumplimiento de la ley.

A pesar de que estas leyes se encuentran vigentes y buscan promover la inclusión laboral de las PcD, se puede desprender que sólo se encuentran dirigidas a entornos laborales abiertos y que cuentan con cien o más trabajadores, excluyendo otras modalidades de inclusión laboral para PcD, las cuales carecen de legislación. Reske (2020) señala la inexistencia de políticas públicas en torno a estas estrategias, a pesar de que tanto en el plano nacional como internacional se han reportado buenos resultados

Finalmente, es importante destacar que en nuestro país existe escasa evidencia científica respecto a la participación laboral en modalidades de taller protegido y emprendimiento para PcD, estudiándose en mayor medida el EcA el cual se desarrolla por medio de un facilitador laboral en un mercado regular de trabajo y si bien se sitúa como una buena alternativa para favorecer la inclusión laboral se torna complejo financiar estos procesos. Uno de los mayores desafíos al enfrentarse a esta modalidad es que aún persiste una cultura organizacional poco inclusiva en las empresas, Marín y Sandoval (2019) señalan que muchas de las instituciones que otorgan una oportunidad laboral o de capacitación a PcDI muestran desconocimiento respecto al diagnóstico, el funcionamiento, intereses y capacidades de estas personas, lo que conlleva a que en ocasiones se le asignen tareas de menor valor o que no constituyen parte de su proceso laboral formativo. Por lo tanto, es fundamental que se genere una mayor educación y concientización en los entornos laborales, ya que el fin último es que todas las PcD logren acceder a un empleo en el mercado abierto, sin embargo, considerando que en nuestro país aún nos queda un largo camino por recorrer en materia de inclusión es importante fortalecer las distintas alternativas laborales para las PcD que se encuentran presentes como lo son los talleres protegidos y emprendimientos, modalidades a las cuales se dirige el presente trabajo.

### **3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO**

3.1 Metodología y fases asociadas al proceso de diagnóstico participativo con el grupo prioritario.

Contextualización/ Caracterización de la comunidad

ONG Roullett es una institución orientada a la inclusión laboral de PcDI, conformada oficialmente el año 2018, se encuentra ubicada en Manuel Gutiérrez #1330 en la comuna de Concepción, octava región del Biobío.

Esta organización nace de la unión de personas con DI y sus familias, junto a la diseñadora Nadya Roulett, encargada de dictar los talleres de telar, surge como una oportunidad de generar ingresos y desarrollar habilidades para la inclusión laboral y social de estas personas. Sus objetivos están orientados a promover y apoyar el desarrollo de PcDI mejorando sus expectativas de vida ofreciéndoles un futuro más esperanzador a través de la inclusión laboral en formato de taller protegido, enfocándose en la elaboración y venta de telares de alta calidad.

ONG Roulett actualmente cuenta con once participantes, cinco de ellos asisten desde su origen mientras que los demás se han incorporado gradualmente. El grupo se encuentra conformado por cinco personas de género femenino y seis de género masculino, sus edades fluctúan entre los diecisiete y cuarenta y cinco años y tienen en común un diagnóstico de DI el que se encuentra asociada en algunos participantes a otras condiciones como Síndrome de Down (7), Síndrome de Cohen (1) y Síndrome de Dravet (1). Actualmente cuatro participantes asisten a Escuela Diferencial, mientras que los demás completaron sus estudios también en esta modalidad. Pertenecen a las comunas de Concepción, Talcahuano y Chiguayante, cercanas en su ubicación geográfica a la ONG lo que facilita su asistencia y participación en las actividades que se desarrollan.

Además de los participantes directos, las familias también juegan un rol importante, se vinculan permanentemente con la organización ya que son las encargadas de trasladar a los participantes, acompañarlos en algunos procesos de intervención y tareas propias del desarrollo de los telares que es la actividad central de la ONG. Las familias presentan una situación socioeconómica diversa, ubicándose en el sector medio, bajo y alto, sin embargo, estas diferencias son imperceptibles en el funcionamiento y las relaciones establecidas al interior de la comunidad. Al taller acuden principalmente las madres (9) y en el caso de dos participantes son acompañados por personas externas a la familia quienes cumplen el rol de cuidadoras, sin embargo, su relación se conforma desde hace varios años por lo que se constituyen también como personas significativas en la vida de los participantes.

Para planificar la presente propuesta de trabajo se llevó a cabo un proceso de diagnóstico participativo el cual se define de acuerdo con la Subsecretaría General de Gobierno (s. f.) como una herramienta que otorga una oportunidad democrática para que participe toda la comunidad, lo cual posibilita conocer mejor la propia realidad de los participantes, sus problemas y las causas que los originan. A su vez permite a la comunidad priorizar estos problemas de acuerdo con criterios en común y proponer posibles soluciones a estos.

El proceso de diagnóstico se diferenció en dos instancias: una sesión dirigida a los participantes directos de la ONG; y otra a las cuidadoras las cuales mantienen un rol activo dentro de la institución, siendo importante también incorporar sus perspectivas. Se opta por implementar esta modalidad con el fin de que los participantes puedan expresar libremente sus opiniones y evitar que las cuidadoras influyan en estas.

En ambos procesos se utilizaron herramientas cualitativas para recoger la información, en el caso de los participantes se empleó una entrevista grupal semiestructurada. Pilar Folgueiras (2016) define la entrevista como una técnica cuyo objetivo principal es obtener información de manera verbal y personalizada sobre acontecimientos, experiencias y opiniones, en la entrevista grupal participan mínimo tres personas, asumiendo una el rol de entrevistador y las demás de entrevistados generándose entre estos una interacción en torno a una temática de estudio. Por otra parte, en la entrevista semiestructurada se establece previamente la información que se requiere obtener teniendo como base un guion de preguntas, las cuales se expresan de manera abierta obteniendo información más variada de los participantes, es importante que el entrevistador mantenga una actitud flexible para guiar la entrevista, alterando si es necesario el orden de esta o bien estableciendo nuevas preguntas que enriquezcan el proceso. Se elige esta modalidad ya que permite adaptar las preguntas y otorgar apoyo para la comprensión de estas en el caso de que algún participante lo requiera proporcionando ejemplos, apoyo con imágenes, entre otras estrategias que permitan la participación activa de estos.

En el proceso aplicado a las cuidadoras se utilizó la lluvia de ideas, de acuerdo con ALFORJA, Programa Coordinado de Educación Popular (1984) esta consiste en una técnica participativa cuyo objetivo es establecer en común un conjunto de ideas y conocimientos sobre un tema, en este caso en torno a las problemáticas que afectan a la comunidad, además de llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes. Se selecciona esta estrategia ya que permite que todas las cuidadoras puedan aportar con sus percepciones e ideas de manera más concisa y a partir de aquello puedan surgir reflexiones y acuerdos en común que las lleven por una parte a problematizar, pero a la vez proponer ideas para resolver dichas dificultades que existen en la comunidad.

La información recogida en ambas instancias se analiza en conjunto, identificando las principales problemáticas que afectan a la comunidad. A continuación, se detalla el proceso de diagnóstico en relación con las fases ejecutadas:

#### Fase de Convocatoria

En primera instancia la convocatoria se realiza de manera verbal en el marco de los talleres de telar que se efectúan los martes y jueves, en jornada de mañana (10:00 a 12:00 hrs.) y tarde (15:00 a 17:00 hrs.), se destinan los últimos minutos de esta actividad para realizar la invitación a los usuarios y a las cuidadoras, en esta oportunidad se les explica de qué se tratará el proceso, su objetivo principal y se expone la voluntariedad de participar en este.

Se refuerza la convocatoria mediante el envío de un afiche al grupo de WhatsApp oficial de la institución, ya que no todos los participantes asistieron el día en que se entrega la información, en este se reitera el propósito de la actividad, fecha y horario en que se llevará a cabo e incorpora aspectos de accesibilidad cognitiva para que todos los participantes puedan comprender la información. Estos afiches también se pegaron en las salas de talleres de manera de reiterar la invitación y asegurar una mayor asistencia de los participantes.

## Aplicación del Diagnóstico

El proceso de diagnóstico aplicado a los participantes se llevó a cabo de manera presencial en dependencias de la organización el martes 12 de noviembre de 2024 a las 15:00 hrs., acudieron diez participantes y tuvo una duración de una hora aproximadamente. En la entrevista se abordaron distintas preguntas con el fin de que los participantes pudiesen identificar y reflexionar sobre sus problemáticas, causas y posibles soluciones, además de las fortalezas con las que cuentan. Se invitó a los participantes a reunirse alrededor de una mesa para favorecer una mayor interacción y contacto entre ellos, al centro de la mesa se ubicó una cartulina en la que se encontraba un dibujo de la ONG para hacer más gráfico el concepto en relación a que se abordarían problemáticas de la organización.

Para comenzar se dio la bienvenida a los participantes, se les explicó en qué consistía la actividad y su propósito dando paso a la lectura, explicación y firma del consentimiento informado en el que expresan su voluntad de participar en el proceso. A continuación, se les aplicó la entrevista, iniciando con la pregunta: ¿Qué no les gusta de la ONG?, cediéndoles la palabra a cada uno de los participantes, la moderadora anotó estos conceptos en diferentes papeles de colores que se encontraban dispuestos en la mesa, solicitándoles que escogieran el color que más les gustaba y luego lo pegaron alrededor del dibujo, pudiendo todos los participantes reflejar sus problemáticas las que en algunos casos se repitieron.

Luego con relación a cada uno de los problemas mencionados se realizaron las siguientes preguntas: ¿Te afecta este problema?, ¿A qué piensas que se debe este problema? y ¿Cómo podrías solucionarlo? Recogiendo las respuestas de cada uno de los participantes, si bien no todos lograron responder, se les consulta su apreciación respecto a las respuestas entregadas por sus compañeros, lo que permitió representar también su opinión.

Finalmente, se les preguntó: ¿Cuáles son las fortalezas o aspectos positivos que tienen como grupo? Proporcionándoles algunos ejemplos para comprender el concepto al cual se hace referencia.

Luego que los participantes lograron identificar sus problemáticas, se les solicitó que en conjunto conversaran y decidieran cuáles son las principales, para este ejercicio jugó un rol importante uno de ellos quien asumió el liderazgo y medió este proceso, para su elección utilizaron un método simple de votación, eligiendo finalmente las problemáticas que afectan a la mayor cantidad de participantes.

Por otra parte, el proceso aplicado a las cuidadoras también se desarrolló en modalidad presencial al interior de la organización, el jueves 14 de noviembre del 2024 a las 15:00 hrs., tuvo una duración de una hora y media y participaron diez personas. Se dio inicio saludando a las participantes, se les explicó en qué consistiría la actividad y su propósito, se les entregó el consentimiento informado para que lo leyeran y firmaran si se encontraban de acuerdo con este.

A continuación, se dio paso a la aplicación del diagnóstico empleando la lluvia de ideas, para aquello se utilizó una pizarra, en la que la moderadora anotó las respuestas proporcionadas por las cuidadoras, debieron responder a la pregunta: ¿Cuáles son las principales problemáticas que presentan como organización?

Luego de eso se construye una tabla en la que se analiza cada una de las problemáticas en relación con diferentes aspectos: cómo y cuánto los afecta, causas, cómo se ha abordado antes el problema, posibles soluciones y finalmente las fortalezas con las que cuentan para resolver dichas problemáticas.

Todas las participantes aportaron con sus opiniones, ideas y sugerencias, se debió moderar respecto al manejo del tiempo, evitando que algunas participantes se extendieran demasiado en sus respuestas y análisis, dejando espacio para que todas

podieran participar, además de resguardar que no se desviaran de la temática principal que se estaba abordando.

Una vez que se recogió toda esta información se invitó a las cuidadoras a analizarla y llegar a acuerdos para elegir cuál o cuáles son las problemáticas principales, la moderadora sólo intervino cuando se desvió el foco del tema que se está abordando.

En esta oportunidad no se guían por la cantidad de personas afectadas ya que casi la totalidad de los problemas afecta a toda la comunidad por lo que analizan el impacto que tiene uno de los problemas en particular para que se desarrollen los demás.

La información de ambos diagnósticos se registró de manera escrita, en el caso de los participantes en la cartulina y en las cuidadoras en la pizarra, incorporando los principales conceptos expresados por estos, de forma complementaria se toman apuntes respecto a las diferentes reflexiones e información que surge durante la aplicación del diagnóstico que no fue reflejada anteriormente. También se utiliza como medio de registro la toma de fotografías a lo largo del proceso y las listas de asistencia.

#### **4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO**

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico participativo, en primera instancia se expone la información recogida en la sesión dirigida a los usuarios, de manera posterior aquella información proporcionada por las cuidadoras, finalmente se analizan y presentan los resultados de ambos procesos en conjunto.

En relación con la entrevista aplicada a los participantes frente a la pregunta: ¿Qué no les gusta de la ONG? ellos respondieron: “espacio pequeño” (4), “falta iluminación y ventilación” (2), existen “pocos talleres” (10), “faltan profesionales” (10), “que más gente vea su trabajo” (9) y “venden pocos telares” (10), entre paréntesis se indica el número de personas afectadas por el problema.

Frente a la pregunta: ¿Te afecta este problema? Se puede determinar que las problemáticas afectan de manera desigual a los participantes, sólo algunos manifestaron que el espacio, la iluminación y la ventilación son un problema mientras que otros consideraron que el espacio es adecuado y pueden realizar sin dificultades sus talleres. Por otra parte, todos o la mayoría coincidieron en que existen pocos talleres y profesionales, además de que existe una baja visibilidad y venta de sus telares.

Respecto a la pregunta: ¿A qué piensas que se debe este problema? Los usuarios señalaron: “no hay dinero para contratar a más personas” por ende no se pueden desarrollar nuevos talleres o atender otras necesidades. Atribuyen las bajas ventas a que “no hay un letrero de la ONG”, “no hay un lugar donde vender los telares”.

En cuanto a posibles soluciones mencionan que sería importante “conseguir gente” que les ayuden a promocionar su trabajo y un lugar donde vender, reconocen que si vendieran más telares “podrían tener dinero para pagarle a los profesionales y tener más talleres” lo que ayudaría de paso a resolver esa problemática, otra forma de solucionar la ausencia de talleres y profesionales sería conseguir voluntarios que pudiesen colaborar de manera gratuita en la institución, como han existido en algunas ocasiones.

Finalmente, ante la pregunta; ¿Cuáles son las fortalezas o aspectos positivos que tienen como grupo? Los participantes respondieron: “somos unidos y buenos compañeros”, “somos buenos tejedores”, “nuestro producto es único”.

En relación con la herramienta aplicada a las cuidadoras se indagó sobre sus principales problemáticas iniciando con la pregunta: ¿Cuáles son las principales problemáticas que presentan como organización? Surgiendo las siguientes respuestas: falta de otro baño (3), escalera muy estrecha (9), la iluminación (10) y ventilación (10) en el segundo piso no es la adecuada para las actividades grupales sobre todo en

época de verano, hay una baja difusión y publicidad de la ONG (10), la venta de telares es muy baja (10) y estos no se encuentran patentados (1), entre paréntesis se encuentra la cantidad de personas afectadas por el problema.

Al indagar sobre: ¿Cómo les afectan estas problemáticas? señalaron que en cuanto a la infraestructura: falta de otro baño, escalera estrecha, baja iluminación y ausencia de ventilación, dificultan el desempeño de los participantes en la elaboración de los telares y que estos puedan movilizarse y usar el baño de manera independiente y segura. La baja difusión y publicidad se relacionan con la baja venta de telares lo que influye en la “autoestima” de los usuarios, ya que sus hijos les señalan que “sienten que su trabajo no se ve recompensado”, ya que no reciben ingresos producto de su trabajo, a veces se preguntan “¿para qué seguir haciendo telares si no se venden?”; esto también genera un costo a nivel económico ya que invierten en materiales, pero no han podido recuperar esa inversión.

Respecto a ¿cuáles son las causas de estos problemas? Señalan que en relación con las problemáticas de infraestructura el lugar no les pertenece por lo que no pueden hacerse mejoras en este, además de no contar con los recursos económicos para hacerlo; en cuanto a las bajas ventas y difusión atribuyen esto a que no cuentan con una persona encargada del área, por lo demás al ser un producto exclusivo tiene un alto costo, lo que lo hace poco accesible a la comunidad en general.

Frente a ¿Cómo se ha abordado este problema antes? Mencionan que en relación con la infraestructura nunca han intentado resolver estas dificultades, por lo demás estas necesidades surgieron durante el último año, ya que han ingresado nuevos usuarios que presentan variadas condiciones, las que han hecho más evidentes las problemáticas señaladas. En cuanto a las problemáticas de bajas ventas y difusión han asistido a exposiciones para aumentar su difusión, se han generado puntos de ventas, los que no han podido mantenerse en el tiempo debido a la baja venta y las familias han realizado gestiones con personas conocidas y empresas que han comprado algunos telares, sin embargo, esto ha sido insuficiente.

Respecto a posibles soluciones señalan que para aumentar las ventas y difusión sería importante “reactivar el Instagram de la ONG”, actualizando las publicaciones con más frecuencia reconociendo el rol importante que juegan las plataformas digitales hoy en día por lo que también sería fundamental: “tener una página web” que les permita contar con un catálogo de los productos y puedan realizarse compras online; otra propuesta es recurrir a diferentes empresas sobre todo las que se encuentran alrededor de la ONG: PF, Banco de Chile, Universidades, Automotoras puesto que se ubican en un sector muy céntrico y comercial; también manifiestan como solución contar con una persona que pueda dedicar tiempo a la difusión y vinculación con clientes, por lo demás consideran que si aumentaran las ventas podrían generar ingresos a la comunidad que les permitieran resolver las otras problemáticas, ya que un pequeño porcentaje de la venta de los telares debe ser proporcionado a la institución.

Finalmente, frente a las fortalezas que cuentan como comunidad señalan que: son comprometidas y responsables, siempre se entregan apoyo. Cuentan con la red de la Universidad San Sebastián y Santo Tomás que les proporciona apoyo profesional, además de la Marca Chile que les ayuda en la imagen del producto y por último se encuentran ubicados en un lugar estratégico y comercial que podría facilitar vincularse con empresas.

Una vez finalizado este proceso de análisis frente a las distintas problemáticas que les afectan, se les solicita que elijan la o las principales llegando a la conclusión que la baja venta de telares es su principal problemática puesto que el fin para el que se conformaron como comunidad fue poder proporcionarles un espacio de inclusión laboral seguro a sus hijos/as y no se está cumpliendo ese objetivo, por lo demás si pudieran percibir ingresos, se podrían resolver algunas otras problemáticas, considerando que una pequeña parte de las ventas se retribuye a la ONG para sus gastos, pudiendo implementar mejoras en infraestructura o bien tener más personal que apoye el proceso de ventas aunque sea por algunas horas a la semana.

En ambos procesos implementados para recoger información se puede determinar que la problemática principal está centrada en la baja venta de telares, sus causas tienen relación en primer lugar con la baja visibilidad de su trabajo, debido a que las redes sociales de la ONG se encuentran inactivas y el taller no posee una identificación que indique que están establecidos en ese lugar; en segundo lugar no cuentan con un encargado de ventas o bien un lugar físico donde poder vender el producto, y por último el valor del producto es muy elevado, ya que presenta un diseño exclusivo y para su fabricación se requieren muchas horas de trabajo, siendo inaccesibles para el público en general. Por otra parte, los efectos que surgen a partir de esta problemática son: los participantes perciben un bajo sentido de eficacia, que impacta también en su autoestima; sienten que no desempeñan un rol laboral ya que no están percibiendo ingresos económicos por su trabajo, por lo tanto, no se cumple el propósito para el cual se conformaron como ONG, y finalmente están generando un gasto ya que invierten en materiales, pero no perciben ingresos. Todos estos efectos conllevan a poner en riesgo la continuidad del taller, una preocupación que es permanente tanto en las participantes como las cuidadoras.

Las bajas ventas de los telares impiden que los usuarios puedan percibir un ingreso económico por el trabajo realizado, lo que impacta tanto a nivel personal como en la comunidad, experimentando sentimientos de preocupación por la continuidad del taller, ya que el foco principal por el cual se conformaron era promover la inclusión laboral en un ambiente protegido que les otorgara todos los apoyos necesarios, sin embargo, no se está cumpliendo con este propósito, lo que a la larga repercute en que los participantes no puedan ejercer su derecho al trabajo.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **5.1 Descripción general de la propuesta de intervención**

La presente propuesta consiste en apoyar el desarrollo comercial de ONG Roulett, por medio de la implementación de talleres y estrategias que les permitan aumentar las ventas de sus telares, percibiendo los participantes ingresos de manera más estable y ejerciendo su derecho al trabajo a través del emprendimiento.

Para ejecutar los talleres y actividades se espera contar con el apoyo de la Universidad San Sebastián, campus Tres Pascualas por medio de la postulación a un Proyecto de VcM, el cual permite desarrollar un trabajo interdisciplinario entre las carreras que imparte la Universidad, siendo pertinente para el presente trabajo la alianza con las carreras de ingeniería comercial, ingeniería informática y terapia ocupacional, cumpliendo todas un rol específico y aportando conocimientos desde su respectiva área.

El plan se ejecutará por medio de doce talleres dirigidos tanto a los participantes como a las cuidadoras, estos están pensados en tres áreas principales: Módulo 1: Comercialización, el cual contempla cinco sesiones; Módulo 2: Marketing, compuesta por tres talleres y finalmente Módulo 3: Gestión Productiva, el cual consta de cuatro sesiones. Para la planificación de los contenidos de los talleres, se toma como referencia un Manual desarrollado por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) llamado el Viaje del Emprendedor, se consideran aquellos contenidos que son atingentes a la etapa en la cual se encuentra la organización respecto de su emprendimiento. Cabe señalar que se otorgará la posibilidad de que los participantes y cuidadoras puedan participar de manera remota en estos talleres cuando la situación de salud les impida trasladarse hasta dependencias de la organización para participar de manera presencial en las actividades.

Los talleres contarán con la participación de profesionales y estudiantes en práctica de las carreras de ingeniería comercial y terapia ocupacional. Los profesionales de ingeniería comercial desarrollarán los contenidos de los talleres, mientras que la carrera de terapia ocupacional será la encargada de realizar los ajustes necesarios, incorporando todas las herramientas de accesibilidad, adaptando los contenidos a

lectura fácil y desarrollando material de apoyo, como folletos que les permitan revisar nuevamente los contenidos para aplicarlos de manera posterior a la ejecución del proyecto, además de elaborar el manual de uso fácil de la Página web la cual será desarrollada por los profesionales de ingeniería informática quienes apoyarán en la construcción de esta en la cual se podrá visibilizar el catálogo de productos y realizar compras de manera virtual.

Al finalizar los talleres se llevará a cabo un catastro y mapeo de las principales empresas que se ubican en la ciudad de Concepción para posteriormente agendar y realizar reuniones que les permitan a los participantes y cuidadoras ofrecer su producto, incorporando todos los aprendizajes adquiridos en las sesiones. Se espera aumentar las ventas presenciales al generar vínculos directos con las empresas y de manera complementaria el desarrollo de la página web permitirá generar ventas de manera online las que se verán fortalecidas además con las estrategias de marketing adquiridas previamente.

De manera paralela se llevarán a cabo sesiones en las cuales se elaborará material para difundir en redes sociales, manteniendo información actualizada sobre los productos, y generando un vínculo más cercano con los clientes.

## 5.2 Planificación de la propuesta

**Tabla 1.**

*Objetivos de la propuesta*

<b>Objetivo General:</b> Generar conocimientos y estrategias de desarrollo comercial en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción para aumentar las ventas de sus telares.	
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Indicador de logro</b>
Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	El 80% de los participantes y cuidadoras identifican y aplican estrategias de comercialización, según evaluación realizada al finalizar el módulo 1.

Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	El 80% de los participantes y cuidadoras adquiere al menos el 50% de los contenidos del módulo 2, según evaluación realizada al finalizar este.
Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	El 80% de los participantes y cuidadoras reconoce los procesos necesarios para mejorar la gestión productiva, de acuerdo con evaluación realizada al finalizar el módulo 3

**Tabla 2.**

*Planificación de actividades*

<b>NOMBRE ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO ASOCIADO A LA ACTIVIDAD</b>	<b>MES DE EJECUCIÓN</b>
Actividad inicial	Se llevará a cabo la actividad inicial, la cual tiene una duración de una hora, esta contempla la participación de todos los miembros de la ONG, se realiza la presentación de profesionales del proyecto, se darán a conocer los talleres que se desarrollarán, las temáticas que se abordarán en cada uno de estos y los objetivos que se esperan alcanzar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.</li> <li>- Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.</li> <li>- Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.</li> </ul>	Mes 1
Módulo 1: Comercialización.  Sesión 1 Principios de	Los contenidos que se abordarán serán: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué es una estrategia?</li> <li>- ¿Cómo se formula una estrategia?</li> <li>- La misión y visión de una empresa y la gestión estratégica.</li> </ul>	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 1

Estrategia	<p>En la actividad práctica se desarrollará la misión y visión de su emprendimiento además de la formulación de su estrategia para alcanzar sus objetivos.</p> <p>Cada sesión tendrá una duración de dos horas cronológicas las que se distribuirán en 50 minutos de contenidos teóricos, 20 minutos de break y 50 minutos de actividad práctica en la que se aplicarán los contenidos adquiridos en la etapa previa. Todos los talleres contemplados en esta planificación tienen la misma estructura y duración*.</p>		
Módulo 1 Comercialización  Sesión 2: Modelo de Negocios	Los contenidos serán: - ¿Qué es un modelo de negocio? - ¿Cómo funciona un plan de negocio? - Modelo de Negocio Canvas.  En la actividad práctica deberán definir un modelo de negocio propio en el cual puedan explicar cómo funciona su emprendimiento.	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 1
Módulo 1 Comercialización  Sesión 3: Plan de negocios	Contenidos del taller: - ¿Qué es un plan de negocio? - ¿Para qué sirve un plan de negocio? - Traspaso de modelo a plan de negocio.  Actividad práctica: Desarrollo y exposición del plan de negocios que esperan implementar en su emprendimiento, señalando cómo esperan alcanzar sus objetivos y metas.	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 1
Módulo 1 Comercialización  Sesión 4: Ventas	Contenidos del taller: - Detección e interpretación de las necesidades del cliente. - Estilos de ventas dependiendo del tipo de clientes. - Técnicas eficaces para cerrar las ventas - Técnicas para aumentar las ventas.  Actividad práctica:	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 2

	Role playing, aplicación de las distintas técnicas de venta, con foco en la expresión corporal y la escucha activa de los clientes.		
Módulo 1 Comercialización	Contenidos: - ¿Qué es la propiedad intelectual? - Tipos de patente. - Procedimiento de Registro de patente.	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 2
Sesión 5 Propiedad intelectual	Actividad Práctica: Generar plan de acción para realizar el registro de su patente.		
Evalua- ción Módulo 1	En esta sesión también se llevará a cabo la aplicación de un cuestionario que permita evaluar la adquisición de los conocimientos que fueron revisados durante el módulo 1.		
Módulo 2 Marketing	Contenidos: - ¿Qué es un pitch? - ¿Para qué sirve un pitch? - Tipos de pitch. - Comunicación corporal.	Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 2
Sesión 1 Elabora- ción de Pitch	Actividad práctica: Role Playing se desarrollarán distintos escenarios en los cuales los participantes deben persuadir a potenciales clientes, comunicando efectivamente sus ideas y presentando el producto que desean vender.		
Módulo 2: Marketing	Contenidos de la sesión: - Importancia de la imagen corporativa. - Canales de comunicación corporativa.	Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 2
Sesión 2 Imagen Corporati- va	Actividad práctica: En esta sesión deberán definir un logo, slogan, símbolos y colores corporativos, además de los medios de comunicación por los cuales difundirán sus productos.		
Módulo 2: Marketing	Contenidos: - ¿Qué es el marketing digital? - Estrategias de marketing digital.	Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias	Mes 3
Sesión 3:			

Marketing Digital	Actividad práctica: Uso de herramientas digitales para la difusión de su producto, elaboración de contenido en redes sociales.	de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	
Evaluación del módulo	Se aplica herramienta para evaluar la adquisición de los contenidos aplicados durante la ejecución del módulo 2.		
Elaboración de Página web	Esta actividad será desarrollada por el área de ingeniería informática quienes serán los encargados de desarrollar la página web de la ONG. En esta se mostrará el catálogo de productos de la ONG, pudiendo realizar compras online, se trabajará en base a lo establecido en la sesión N° 2 que tiene relación con la imagen corporativa, utilizando el logotipo, slogan y colores corporativos, además de incorporar información general de la ONG considerando la misión visión y objetivos construidos en las sesiones anteriores.	Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 3,4 y 5
Módulo 3: Gestión Productiva  Sesión 1 Trabajo en Equipo	Contenidos: - Importancia del trabajo en equipo. - Organización del recurso humano. - Distribución de tareas y responsabilidades.  Actividad práctica: Deberán definir todas las tareas necesarias para el proceso de fabricación y venta de productos, cada participante deberá asumir un rol y un conjunto de tareas dependiendo de las habilidades y recursos con los que cuenta cada uno.	Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 3
Módulo 3: Gestión Productiva  Sesión 2 Optimización de costos	Contenidos: - Conceptos de costos y gastos de la empresa. - Planificación de presupuesto - Optimización de recursos de la empresa.  Actividad práctica:	Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 3

	Crear un plan de presupuesto sencillo que les permita optimizar los recursos de su emprendimiento.		
Módulo 3: Gestión Productiva  Sesión 3 Fuentes de Financiamiento	Contenidos: - Fuentes de financiamiento en el sector público y privado para financiar proyectos de emprendimiento.  Actividad práctica: Revisión de requisitos e identificación de fuentes de financiamiento a las cuales pudiesen postular.	Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 3
Módulo 3: Gestión Productiva  Sesión 4 Postulación a Fondos  Evaluación del módulo	Contenidos: - Plataformas de postulación a diferentes fondos públicos y privados.  Actividad Práctica: Selección de plataformas atingentes a su emprendimiento, identificación de procedimientos a seguir para realizar la postulación. Se realizarán grupos de trabajo debiendo cada uno explorar una plataforma diferente.  Se aplica herramienta evaluativa con el fin de medir los aprendizajes adquiridos durante el módulo.	Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 4
Catastro y mapeo de principales empresas y servicios del Gran Concepción	Se realizan una sesión de dos horas dirigidas a participantes y cuidadoras identificando las principales empresas y servicios de las comunas pertenecientes al Gran Concepción, para aquello se utiliza la búsqueda web y se registran los datos en una planilla excel, identificando el nombre de la empresa o servicio, su dirección, información de contacto, en lo posible del área de responsabilidad social empresarial si es que existiera, para posteriormente agendar reuniones.	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 4
Agendar reuniones	Se realiza una sesión de dos horas en la cual las cuidadoras deberán tomar contacto con las empresas y servicios	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de	Mes 4

	registrados durante la sesión anterior para concretar reuniones y presentar el producto, deberán elaborar un calendario en el cual puedan desarrollar de dos a tres reuniones semanales, asistiendo en cada instancia un participante, una cuidadora y un miembro de la directiva de la ONG.	telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	
Reuniones con empresas y servicios	Se llevarán a cabo de dos a tres reuniones semanales con empresas y servicios para poder generar ventas de telares, siendo la meta concretar encuentros con 20 empresas. Participarán de manera organizada una cuidadora, un participante y un miembro de la directiva, empleando los conocimientos adquiridos para realizar una presentación del producto y persuadir a los clientes para efectuar las compras.	Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 5 y 6
Pro-ducción de material para difusión	Se realiza una sesión semanal de dos horas enfocada en producir contenido digital para difusión de redes sociales. Los participantes junto a las cuidadoras graban el material y lo editan para subir a redes sociales.	Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 5 y 6
Actividad de Cierre	Se realiza actividad de cierre, la cual tiene una duración de una hora, en esta participan todos los miembros de la ONG y del equipo ejecutor del Proyecto.	- Fortalecer habilidades y estrategias de comercialización de telares en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	Mes 6
Presentación de Página Web	Se realiza una presentación en la que se utilizan registro fotográfico para resumir los momentos más importantes del Proyecto.  Se realiza lanzamiento de página web y se entrega manual para su uso.	- Desarrollar conocimientos de marketing en participantes y familias de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	
Aplicación de encuesta	Finalmente se aplica encuesta de satisfacción para conocer la percepción de los participantes y cuidadoras y medir el cumplimiento de los objetivos.	- Mejorar la capacidad de gestión productiva en participantes y familias	

de satisfacción		de ONG Roulett de la comuna de Concepción.	
-----------------	--	--	--

*Notas.* \*Todos los talleres que contemplan los módulos 1, 2 y 3, tienen la estructura que se señala en dicho apartado.

Los medios de verificación que se utilizarán serán: listas de asistencia, registros fotográficos y folletos por cada sesión de taller, manual de uso de la página web, planilla con catastro de empresas y planificación de reuniones.

### 5.3 Presupuesto estimado de la propuesta y su justificación.

#### **Tabla 3.**

##### *Presupuesto general de la propuesta*

<b>ÍTEM</b>	<b>MONTO SOLICITADO</b>	<b>APORTE PROPIO</b>	<b>APORTE DE TERCEROS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>OPERACIÓN</b>	200.000	280.000		480.000
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	1.040.000			1.040.000
<b>TRASLADO</b>	69.600			69.600
<b>EQUIPAMIENTO</b>		100.000		100.000

En los gastos operacionales se consideran aquellos gastos asociados a la impresión de folletos correspondientes a cada sesión y al manual de uso de la página web los que son esenciales para facilitar la comprensión de los contenidos y sirven de refuerzo para consultar la información cuando sea necesario. Como aporte de la institución se contempla el arriendo del espacio necesario para ejecutar los talleres sumado a los costos básicos de luz y agua que se utilizan en estas instancias.

En relación con los recursos humanos se considera la remuneración de los profesionales de ingeniería comercial, ingeniería informática y terapia ocupacional ajustándose a las actividades en las que participarán durante en desarrollo del proyecto, que se encuentran especificadas con anterioridad.

En el apartado de traslado se considera la locomoción colectiva para desplazarse hasta las empresas y servicios para concretar las respectivas reuniones y generar posibles clientes.

Finalmente, es importante considerar aquellos gastos correspondientes al equipamiento los cuales constan de computador y proyector, necesarios para la ejecución de los talleres, siendo el computador también fundamental para desarrollar las actividades prácticas como la búsqueda y catastro de empresas y servicios que se contemplan en el plan, el uso de dispositivo móvil para generar contacto con empresas y servicios y agendar las reuniones. La totalidad de los gastos en equipamiento serán proporcionados por la organización.

#### 5.4 Fundamentación de la pertinencia de la propuesta de intervención

La presente propuesta busca dar respuesta a la principal problemática que presenta la comunidad, la cual consiste en la baja de venta de telares. Se espera que a través de un mayor desarrollo comercial los participantes y las cuidadoras logren aumentar las ventas de los telares que fabrican, lo que contribuirá en que reciban ingresos económicos de manera más estable pudiendo por una parte remunerar a los participantes y por otra no menos importante asegurar la sostenibilidad y continuidad de la institución, dándole sentido y propósito al trabajo que realizan los participantes.

Los talleres dirigidos a los participantes y cuidadoras permitirán desarrollar conocimientos, habilidades y estrategias de comercialización, marketing y gestión productiva que les permitirán aumentar sus ventas.

La elaboración de una página web es pertinente ya que otorga facilidad al cliente para acceder al catálogo de productos y las ventas se pueden realizar de manera online, resolviendo la problemática de la ausencia de un lugar físico para la venta de sus productos. A su vez las estrategias de marketing digital permiten dar a conocer el

producto, mantener actualizada la información y un contacto más directo con los clientes.

La alianza con empresas y servicios locales permite mantener un mejor flujo en las ventas, lo que garantiza mayor estabilidad y permite organizar el trabajo productivo, dando prioridad a estos clientes.

Al finalizar la implementación de este plan se espera que la comunidad cuente con los conocimientos y herramientas necesarias que le aseguren un mayor desarrollo comercial de su emprendimiento. A su vez es importante promover la formalización de este constituyéndose bajo una nueva figura legal que los reconozca como tal y que permita otorgar mayor estabilidad a los participantes a través de horarios y remuneraciones acordes al trabajo realizado de manera que puedan efectivamente ejercer su derecho al trabajo bajo esta modalidad.

## **6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

### **6.1 Metodología y fases asociadas a la validación de la propuesta de intervención.**

La validación de la propuesta de intervención se llevó a cabo en dos instancias diferenciadas al igual que en el proceso de diagnóstico, una sesión dirigida a los participantes y otra a las cuidadoras. Esto ya que los participantes requieren de apoyos específicos que faciliten la comprensión de la propuesta, además de ser un espacio para expresar opiniones e ideas que podrían verse influenciadas en los participantes con la presencia de las cuidadoras.

En ambos procesos se llevará a cabo un focus group el cual se define según Cortés (s.f.) como una técnica de investigación cualitativa la cual permite obtener información a través de las respuestas obtenidas de un grupo de personas quienes expresan sus percepciones, sentimientos, actitudes y opiniones. Se espera por tanto que los

participantes y cuidadoras puedan expresar sus opiniones frente a la propuesta y mencionar los ajustes o mejoras que incorporarían.

Fase de Convocatoria:

El proceso de convocatoria se realiza de manera verbal al finalizar los talleres de telar, los cuales se realizan los martes y jueves en jornada de mañana y tarde. Se refuerza la invitación mediante un afiche enviado al grupo de WhatsApp oficial de la institución.

Aplicación de la validación:

La sesión dirigida a los participantes se llevó a cabo el martes 10 de junio a las 15:00 hrs. en dependencias de la organización, tuvo una duración de una hora aproximadamente y asistieron nueve personas. Se inició dándoles la bienvenida a los participantes y explicándoles brevemente el propósito de la actividad, además de establecer los límites y alcances de esta. Luego se dio paso a la lectura y explicación del consentimiento informado firmando la totalidad de los participantes quienes se encontraban de acuerdo con participar del proceso.

De manera posterior, se realizó la exposición de la propuesta de intervención para aquello se utilizó una presentación en plataforma Canva, utilizando herramientas de lectura fácil, apoyo de imágenes, lenguaje simple y concreto. Se realizaron pausas frecuentes para cerciorarse de que se comprendió la información proporcionada.

Posterior a la presentación se inició un proceso de diálogo en el que se consultaron sus apreciaciones respecto al proyecto realizando las siguientes preguntas: ¿Se comprende el Proyecto?, ¿Las actividades y estrategias presentadas resuelven el problema?, ¿Creen que es posible realizar el Proyecto?, ¿Qué dificultades/problemas podrían existir en su implementación?, ¿Cuáles son los recursos/fortalezas del Proyecto?, ¿Qué cambios o sugerencias propones? Las respuestas se anotaron en una pizarra y se analizaron evaluando la factibilidad de incorporarlas en la propuesta, comunicándoles

aquellos aspectos que pueden o no modificarse. Luego de eso se dio cierre a la actividad agradeciéndoles su participación.

La sesión dirigida a las cuidadoras se desarrolló también el martes 10 de junio a las 16:00 hrs en dependencias de la ONG, participaron ocho cuidadoras y tuvo una duración de una hora aproximadamente. Se desarrolló la misma estructura que en la sesión dirigida a los participantes: bienvenida, explicación de la actividad y alcances de esta, firma de consentimiento informado, presentación de la propuesta de intervención la cual varía en la forma que se presenta la información, proporcionando mayor detalle de esta, espacio de discusión en el cual se replican las mismas preguntas realizadas a los participantes, análisis y factibilidad de la incorporación de los ajustes y sugerencias entregadas, finalizando con el cierre de la sesión.

## 6.2 Resultados de validación participativa de la propuesta de solución

En la sesión aplicada a los participantes todos manifiestan haber comprendido de que se trataba el proyecto, creen que las estrategias y actividades propuestas logran solucionar la problemática ya que mencionan que son: “buenas ideas” además es posible realizarlas. Respecto a las dificultades o problemáticas en la implementación del proyecto, mencionan que podría ser difícil vincularse con las empresas ya que hasta el momento “nunca han realizado algo así”, se explica que precisamente uno de los objetivos del proyecto es poder llevar a cabo un proceso de preparación previa para poder enfrentar y establecer una vinculación efectiva con las empresas. En cuanto a fortalezas y aspectos positivos de la propuesta mencionan que creen que “se puede realizar”, “que van a vender más”, “que tendrán platita para comprar lo que quieran”. Respecto a los cambios o ajustes en la propuesta creen que es importante incorporar mayor difusión: “sería bueno que le contemos a la gente lo que hacemos”, “yo le voy a decir a mi papá que hable con la gente de su trabajo”, lo cual no se había considerado en la propuesta que se presentó, mencionando que es una sugerencia importante la cual se considerará dentro de la propuesta.

En la validación dirigida a las cuidadoras la totalidad manifiesta haber comprendido la propuesta, refieren que: “queda súper claro”, “la información se encuentra ordenada por lo que es fácil entenderlo”, “está todo detallado”. En cuanto a si las actividades y estrategias resuelven la problemática se encuentran de acuerdo, ya que mencionan que: “son actividades para aumentar las ventas, que es nuestro mayor problema ahora”, “siempre hemos necesitado hacer esto, pero no sabíamos cómo”, “van a ser super importantes los conocimientos que nos puedan entregar los profesionales”.

Respecto a si creen que es posible implementarlo mencionan: “totalmente”, “no se requieren tantos recursos”, “vienen a entregarnos conocimientos, pero podemos aportar con algunas cosas nosotros como el lugar que igual es algo importante”.

Respecto a las dificultades en la implementación creen que tal vez el uso de la tecnología “podría ser muy difícil”, “creo que es algo que podría costarnos más”, sin embargo, se expone que todo el material proporcionado contará con elementos de accesibilidad para que sea fácil de comprender además se entregarán folletos de apoyo para que puedan revisar la información las veces que sea necesario. Otra de las dificultades que visualizan que no tiene relación directa con el proyecto pero que sí podría interferir en el desarrollo de este es la asistencia de los participantes, ya que sus hijos: “se enferman hartos y no tenemos quien los cuide, por lo tanto, no podríamos venir y ellos tampoco” mencionándoles que es un punto importante que considerar para garantizar la participación de todos en el proyecto.

En cuanto a las fortalezas del proyecto mencionan que: “es realista”, “creen que les va a servir mucho”, “resuelve su problema, ya que se pensó en todas las dificultades que tenían”. Respecto a los cambios o sugerencias, mencionan “incluir un trabajador social” “ellos saben hartos de redes y de conseguir cosas”, ante lo cual se les indica que esa labor está cubierta por la disciplina de terapia ocupacional quien también maneja la vinculación con redes. Por lo demás no incluirían más cambios ya que consideran que se abordaron todas las necesidades planteadas en el proceso de diagnóstico participativo.

### 6.3 Sostenibilidad de la propuesta de intervención

Luego del proceso de validación y análisis de la propuesta de intervención ejecutada tanto con los participantes como con las cuidadoras se pueden identificar los siguientes elementos:

Las fortalezas percibidas tienen relación con que es un proyecto en el cual no se requieren tantos recursos económicos, los profesionales aportarían con el conocimiento y la ONG con el espacio y equipamiento necesario para desarrollar los talleres. La entrega de material de apoyo adaptado les permitiría tener acceso ilimitado a los conocimientos proporcionados en caso de que requieran consultar nuevamente la información. Entre el equipo executor se encuentra una profesional estable dentro de la ONG lo que también asegura la continuidad de las acciones enfocadas a la difusión y contacto permanente con las empresas y servicios, apoyando a los participantes y cuidadoras para que estas se lleven a cabo. Los talleres están dirigidos a todos los participantes y cuidadoras por lo que todos manejarían los conocimientos necesarios para realizar cualquier tarea que se les solicite, se promueve la autonomía, proactividad y recursos para planificar las acciones necesarias para dar continuidad al proyecto, pudiendo desempeñar todas las actividades de manera independiente posterior al cierre de este.

Las oportunidades que se visualizan tienen relación con la ubicación geográfica de la ONG, encontrándose en un territorio céntrico y comercial, aledaño a grandes empresas y universidades, lo que facilita el desplazamiento y el compromiso territorial al que se puede apelar para beneficiar a esta comunidad a través de un vínculo permanente que les permita vender sus telares.

Las debilidades que podrían considerarse tienen relación con el área de marketing digital, ya que tanto los participantes como las cuidadoras presentan un manejo básico de la tecnología, no obstante, la planificación contempla generar todos los ajustes necesarios para que puedan adquirir los conocimientos esperados y continúen

implementando de manera posterior las actividades y estrategias adquiridas en los talleres.

En cuanto a las amenazas que se pueden visualizar sería las problemáticas referidas por las cuidadoras que tienen relación con la salud de sus hijos, ya que es un factor que no puede manejarse y que podría afectar el desarrollo del proyecto provocando ausencias en los talleres, para lo cual se considera la opción de que puedan participar de manera online de estos, además de proporcionarles el material de apoyo planificado para cada taller de manera que puedan adquirir los aprendizajes esperados.

#### 6.4 Ajustes necesarios y aprendizajes de la propuesta de solución

El proceso de validación fue una instancia importante para conocer las opiniones de los participantes y cuidadoras respecto a la propuesta de intervención, considerando si este finalmente da respuesta o no a la problemática que presentan como comunidad, además de establecer que, si desde su punto de vista este es factible o no de llevar a cabo, y las sugerencias o cambios que incorporarían contribuyendo con nuevas perspectivas a este proyecto.

En base a lo expresado por los participantes se considera importante incorporar actividades ligadas a la difusión de los talleres, ya que sólo se consideró el proceso de aprendizaje, pero no la puesta en marcha de estas acciones, por lo que se incorporan en el plan instancias para producir contenido digital y difundirlo en redes sociales de la ONG con el fin de que estas se mantengan más activas.

En relación con lo expresado por las cuidadoras es importante considerar la condición de salud de los participantes, quienes se ausentan por motivos de enfermedad de forma frecuente sobre todo en invierno, por lo que se otorga la posibilidad de que los talleres también puedan ser transmitidos vía online de forma que tengan acceso a la información a pesar de no encontrarse presentes en los talleres, permitiendo que puedan adquirir el conocimiento esperado.

## 7. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES

A pesar de que existen avances importantes en normativas y leyes respecto a los derechos de las PcD en el mundo y en nuestro país, el ejercicio del derecho al trabajo, que es el tema que se plantea en esta propuesta continúa siendo un desafío importante para las PcD, más aún para las personas con DI, colectivo que históricamente se ha visto afectado por diferentes creencias respecto a su capacidad para desarrollar un trabajo, lo que sin duda impacta directamente en que puedan ser incluidos en entornos laborales abiertos.

Considerando que el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para hacer efectivos otros derechos y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y su entorno, es de vital importancia que se puedan implementar nuevas modalidades de inclusión laboral para PcD, o bien fortalecer las que ya existen, que estas puedan ajustarse a los requerimientos específicos de este colectivo, sobre todo pensando en que como sociedad aún nos queda un largo camino por recorrer en materia de inclusión de las PcD.

Si bien actualmente se encuentra presente la discusión sobre la necesidad de abolir los talleres protegidos por considerarse instancias que continúan perpetrando la segregación de las PcD es importante analizar la realidad de nuestro país. Los talleres protegidos se constituyen en algunas ocasiones como la única oportunidad con la que cuentan las PcD y sus familias para desarrollar alguna actividad productiva o bien como un espacio de intercambio social del cual se sienten parte. El énfasis debería estar puesto tal vez, en regular este y otros espacios de inclusión para las PcD, lo que permitiría mayor formalidad en su funcionamiento y evitaría prácticas que pudiesen considerarse abusivas o que vulneren sus derechos. Es importante también que surjan políticas públicas que aseguren su financiamiento y les proporcionen mayor estabilidad, de manera que sean lugares que otorguen una oportunidad real para que las PcD puedan ejercer su derecho al trabajo, ya que si bien desde algunos organismos como SENADIS, el Ministerio Secretaria General de Gobierno y CORFO se implementan

fondos concursables dirigidos a financiar estas propuestas, los recursos conferidos son limitados y se requiere de cierto grado de manejo técnico para realizar las postulaciones, lo que dificulta la participación de algunas organizaciones que no cuentan con dicho conocimiento

Existe escasa evidencia científica en nuestro país respecto a las modalidades de inclusión laboral de PcD lo que supone un reto para los profesionales que trabajamos en el área. Generar conocimiento en torno a esta materia podría contribuir a que se puedan normar estas instancias como es el caso de España quien nos lleva una amplia ventaja en materia de inclusión laboral y social de PcD y es un claro ejemplo de que es posible implementar diferentes medidas que contribuyan en lograr una sociedad más inclusiva.

Es fundamental que en todos los procesos de inclusión se haga partícipes a las PcD, considerando sus ideas, opiniones y si es posible, entendiendo que no todos los espacios lo permiten, en la toma de decisiones. Esto asegura una mayor efectividad de los procesos o proyectos que se desean implementar, ya que nadie conoce mejor su propia realidad que ellos mismos.

## 8. REFERENCIAS

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.*

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y el Desarrollo (2024, 9 de diciembre). *Criterios de definición de discapacidad intelectual.* [https://www-aaidd-org.translate.google/intellectual-](https://www-aaidd-org.translate.google/intellectual-disability/definition?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=wa)

[disability/definition?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es&\\_x\\_tr\\_pto=wa](https://www-aaidd-org.translate.google/intellectual-disability/definition?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=wa)

Blanch, J., Navarro, D., Ordenes, F., Parker, V. (2020). Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos, Vol 4 (2)*, p. 93-109.

[https://www.researchgate.net/publication/359559728\\_Apoyos\\_para\\_la\\_inclusion\\_laboral\\_en\\_Santiago\\_de\\_Chile\\_Narrativa\\_de\\_expertos\\_y\\_experiencias\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_intelectual](https://www.researchgate.net/publication/359559728_Apoyos_para_la_inclusion_laboral_en_Santiago_de_Chile_Narrativa_de_expertos_y_experiencias_de_personas_con_discapacidad_intelectual)

Cea, J. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)* 2021, vol.31, n.1, pp.227-249. <http://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2415>.

Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación CIDE (1987). *Técnicas participativas para la educación popular.* <https://www.neuquen.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/Tecnicas-Participativas-para-la-Educacion-Popular.pdf>

Corporación de Fomento de la Producción. (2017). *Etapas y contenidos de El Viaje del Emprendedor.* [https://www.elviajedelemprendedor.cl/docs/Etapas\\_y\\_Contenidos.pdf](https://www.elviajedelemprendedor.cl/docs/Etapas_y_Contenidos.pdf)

Estreder, Y., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Gracia, E., Lira, E. (2023). The voice of persons with intellectual disability: Why does autonomy support make them feel better?. *Revista de Psicología Aplicada* 2023, p. 1–16. <https://doi.org/10.1111/apps.12487>

Folgueiras, P. (2016). *La entrevista*. <https://hdl.handle.net/2445/99003>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2022). EL ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ. <https://www.unicef.org/chile/media/7021/file/mod%201%20enfoque%20de%20derechos.pdf>

Gómez, L., Schalock, R., Verdugo, M. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos. *Siglo Cero*, 52(3), 9–28. <https://doi.org/10.14201/scero2021523928>

Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2(5), 55-60. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733230009>

Ley N° 18.600 de 1987. Establece normas sobre deficientes mentales. 30 de enero de 1987. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29991>

Ley N° 20.422 de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. 03 de febrero de 2010. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Ley N° 21.015 de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. 29 de mayo de 2017. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=9805668>

Ley N° 21.275 de 2020. Modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los

trabajadores con discapacidad. 15 de octubre de 2020.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763>

Ley N° 21.690 de 2024. Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. 14 de agosto de 2024.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1206100>

Mayorga, P. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile* [Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Universidad de Chile.

Naciones Unidas. (9 de septiembre de 2022). *CRPD/C/GC/8: Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.*

<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcg8-general-comment-no-8-2022-right-persons?ref=disabilitydebrief.org>

Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.*

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.* <https://www.ilo.org/es/media/325671/download>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.*

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Paravic, T. (2020). *Inclusión Laboral en la Ley 21.015: Recomendaciones para la Atención de Salud Mental en Personas con Discapacidad Psiquiátrica Compleja* [Tesis para optar al grado de Magister en Salud Pública]. Universidad de Chile

Pizarro, C., Sandoval, B. (2019). *Inserción laboral y mejoramiento en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual moderada egresadas del sistema escolar especial y de formación laboral chileno* [Tesis presentada para obtener el Título de Educadora Diferencial, con Mención en Discapacidad Intelectual y Trastornos del Lenguaje Oral]. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Plena Inclusión España. (2021). *Manual del formador taller para animar al emprendimiento de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo*. Editorial Plena Inclusión. <https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/01/Plena-inclusion.-Emprendimiento-discapacidad-intelectual.-Manual-formacion-profesionales.pdf>

Poblete, M. (2019). *Inclusión laboral para personas con discapacidad en España*. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27231/1/BCN\\_Poblete\\_Inclusion\\_laboral\\_para\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_Espana\\_final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27231/1/BCN_Poblete_Inclusion_laboral_para_personas_con_discapacidad_en_Espana_final.pdf)

Reske Ulloa, A. (2020). 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. <https://debatesjuridicosysociales.cl/ojs/index.php/djs/article/view/118>

Servicio Nacional de la Discapacidad (2023). *III Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile*. [https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii\\_estudio\\_nacional\\_de\\_la\\_discapacidad](https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad)

Servicio Nacional de la Discapacidad (2014). Cuarto concurso nacional de proyectos para la inclusión social de las personas con discapacidad.

<https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1451#:~:text=Se%20entiende%20por%20taller%20protegido,optar%20a%20un%20empleo%20competitivo.>

Subsecretaría General de Gobierno (s.f.). *Elaboración de diagnósticos participativos.*

<http://2010-2014.gob.cl/media/2013/05/Segegob.pdf>

Vargas, J., y Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18.

<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

## 9. ANEXOS

### Consentimiento Informado Participantes

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO



Te invita a participar de una actividad junto a tus compañeros.



Deberás responder algunas preguntas.

---

**OBJETIVO:** ¿Para qué?

Para que conversemos sobre sus problemas o lo que no les gusta de la ONG



---

#### **VOLUNTARIEDAD DE PARTICIPACIÓN**

Tú decides **SI** quieres participar o **NO**



## CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN



Guardará esta información de manera segura



La usará para sus estudios

o



Para ayudar a solucionar alguna problemática lo que se me informará a tiempo.



Se tomarán fotografías durante la actividad



Y se anotará en un cuaderno lo conversado



## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Se me ha explicado y he entendido en qué consiste esta actividad, su objetivo y para qué será utilizada la información que se recoja.

Se me comunicará a tiempo en caso de que esta información sea usada en la elaboración de algún proyecto que nos permita resolver las problemáticas que fueron conversadas en la actividad.

Acepto participar de manera libre de este proceso, expresando todas mis opiniones y pensamientos.

Permito que se tomen fotografías de la actividad y se registre la información que conversamos.

Firmo este documento de manera voluntaria, sin ser presionado o forzado a hacerlo.

---

Nombre Participante

---

Firma

---

Fecha

## Consentimiento Informado Cuidadoras

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente documento acepto participar de manera voluntaria del proceso de Diagnóstico Participativo al cual fui convocado o convocada por la profesional Ana Riquelme Cerda quien estará a cargo de ejecutar esta actividad.

Declaro que estoy en conocimiento del proceso que se llevará a cabo, su objetivo y la forma en la que se manejará la información, por lo que autorizo a que se tomen fotografías y se registren los datos que fueron recopilados en la sesión.

La información recogida será utilizada para fines académicos de la profesional, sin embargo, se podrá hacer uso de esta para una posible postulación a proyectos o búsqueda de soluciones a las problemáticas que se detectaron en la comunidad, lo cual será comunicado oportunamente, velando siempre por el bien superior de los participantes y resguardando su información personal.

---

Nombre Participante

---

Firma

---

Fecha

## Lista de Asistencia Diagnóstico Participativo

Fecha	
Hora	
Moderador	

	Nombre	Firma
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		

## Registro Fotográfico Diagnóstico Participativo

