



FACULTAD DE COMUNICACIÓN, HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO SOCIAL

“Sistematización del proceso de formación para la inclusión laboral de jóvenes y adultos con Síndrome de Down trabajadores de la Fundación Lavandería Industrial 21”

Autores: Mateo José Arratia Sáez- Jesús Arturo Torres Salazar

Profesor guía: Guillermo Villagrán Caamaño

Fecha: 28 de diciembre del 2023

INDICE.

1°Introducción.....	05
2°Justificación.....	06
3°Experiencia.....	08
4°Preguntas Orientadoras.....	09
5°Objetivos-Objeto-Eje.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Objeto.....	10
Eje.....	10
6°Contexto de Experiencia.....	11
Contexto institucional.....	11
Contexto Programático.....	13
Contexto legal- laboral.....	15
Contexto de los sujetos de intervención.....	16
7°Marco Conceptual.....	18
8°Marco Teorico.....	19
1. Doctrina Social de la Iglesia.....	19
2. Enfoque de Derechos Humanos.....	22
3. Modelo social de la discapacidad.....	23
4. Teoría del desarrollo a escala humana de Max-Neff.....	25
9°Estado del Arte.....	29
10°Marco Metodológico.....	34
11°Actores.....	35
12° Metodología utilizada.....	35
13° Análisis de resultados.....	36
Línea de tiempo.....	36
Trayectoria de la Fundación Lavandería Industrial 21.....	39
Proceso de formación laboral	42
14°Conclusiones.....	50
15° Propuestas.....	52

16° Bibliografía..... 57

AGRADECIMIENTOS.

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos, a cada uno de los integrantes del equipo que forma y capacita a los trabajadores con síndrome de Down en la Fundación Lavandería Industrial 21, gracias por su compromiso para promover y fomentar la inclusión laboral, destacando principalmente la labor de quienes trabajan todos los días en la Lavandería.

Extendemos nuestro reconocimiento y gratitud a las madres, padres y familiares de los trabajadores de la Fundación, que junto a sus hijos partieron, dieron y dan vida a este proyecto.

Damos gracias a nuestro profesor guía, su compromiso y flexibilidad contribuyeron en que el proceso fuera agradable, además, su experiencia y conocimientos en el proceso de sistematización han sido de gran aporte para nuestro equipo.

Finalmente;

Jesús, de todo corazón agradezco a cada uno de mis seres queridos y amigos, su apoyo constante nos ha facilitado finalizar este proyecto de sistematización.

Mateo, agradezco a mis seres queridos y principalmente el apoyo de mi novia, gracias por siempre estar y compartir tu tiempo conmigo.

1° INTRODUCCIÓN.

La presente sistematización tiene como objetivo central documentar el proceso de formación laboral dirigido a la inclusión de jóvenes y adultos con Síndrome de Down (SD en adelante) que se desempeñan como trabajadores en la Fundación Lavandería Industrial 21. Se detallan desde las acciones y gestiones iniciales realizadas para dar inicio al proyecto de empleo inclusivo (2012), hasta la metodología de trabajo utilizada para el año 2023.

La relevancia de esta sistematización radica en abordar exhaustivamente el trabajo llevado a cabo para lograr un espacio laboral en el que más de 10 jóvenes y adultos con SD se desenvuelven como operadores laborales. Para abordar el proceso de formación laboral, se obtuvo información a partir de una recolección de datos y entrevistas con personas que desempeñaron y desempeñan roles claves en el desarrollo de la Lavandería.

La recopilación de información se realizó mediante instrumentos y técnicas, utilizándose principalmente las de revisión documental, observación participante, entrevistas y línea de tiempo. Dichas estrategias proporcionan como resultados una recolección de datos completa, al vincular la teoría con la realidad.

Entre los resultados, se presenta una línea de tiempo que abarca desde el año 2012 hasta el 2023, en el que se caracteriza cada periodo y etapa que resultaron significativos. Dos esquemas, uno sobre la trayectoria de la Lavandería y el segundo para comprender y explicar en profundidad la metodología del proceso de formación laboral, permitiendo dar a conocer las buenas prácticas.

2° JUSTIFICACIÓN.

La experiencia sistematizada corresponde a la trayectoria de formación laboral de jóvenes y adultos con SD de la Fundación Lavandería Industrial 21.

Sistematizar el proceso de formación de la Lavandería es esencial, ya que, representa una de las escasas iniciativas de inclusión laboral destinada exclusivamente para jóvenes y adultos con SD a nivel nacional en Chile. Por lo tanto, es fundamental destacar y dar a conocer esta labor, considerando su carácter distintivo y singular, siendo una empresa que combina la inclusión con la producción.

A continuación, se mencionan algunos aspectos que generan que sea una iniciativa única:

Desde el año 2014 hasta la fecha la Lavandería ha brindado un espacio de empleo protegido para el desarrollo de sus trabajadores con SD a través de una experiencia con el mundo laboral. Esto al buscar ser un espacio transitorio para el trabajador, debido a que; se espera formarlos en la Fundación para insertarlos laboralmente en otras empresas. Además, la Lavandería es una de las pocas empresas en Chile que involucra en el ejercicio laboral a más del 1% de personas con una discapacidad que exige la normativa chilena.

La Lavandería se inaugura y comienza a operar el año 2014, contratando inicialmente a 10 trabajadores con SD aumentando su número de forma gradual, hasta llegar al año 2023 con 17 trabajadores con SD y aproximadamente 11 trabajadores que han transitado por la Lavandería logrando una exitosa inclusión en otras empresas.

Se cuenta con un total de 28 jóvenes y adultos con SD que han logrado mantener un trabajo estable y se debe a dos factores principalmente:

- El primer factor es que la iniciativa de la Lavandería se crea con el único propósito y objetivo de brindar empleo a quienes poseen SD.

- El segundo factor, se debe a que la ley 21.015 brinda un marco legal que promueve la igualdad de oportunidades en el empleo al establecer que todas las empresas deben tener al menos un 1% de trabajadores con algún tipo de discapacidad por cada 100 empleados.

De esta manera, la normativa señalada se convierte en un factor clave para que la Lavandería contribuya a la inclusión laboral de personas con SD, al generar sus propios puestos de empleo y promover la inserción de sus trabajadores en otros espacios laborales.

El análisis por medio de la sistematización permitirá rescatar la experiencia exitosa que se ha logrado desarrollar a lo largo de estos años, demostrando la efectividad de un sistema formativo y sostenible en la relación educación y productividad.

En este sentido, como plantea Oscar Jara (2018), el sistematizar tiene como objetivo principal la posibilidad de intercambiar y compartir los aprendizajes con individuos que tengan intereses similares, siendo así que, la sistematización se presenta como una oportunidad que permite intercambiar/ compartir los conocimientos y aprendizajes adquiridos con otros actores interesados en inclusión laboral al plantearse la experiencia de formación laboral de jóvenes y adulto con SD de la Fundación Lavandería Industrial 21, del año 2014 al 2022.

3° EXPERIENCIA.

La experiencia sistematizada se desarrolla en la “Fundación Lavandería Industrial 21”, una organización sin fines de lucro, ubicada en la ciudad de Concepción (Región del Biobío, Chile) específicamente en avenida Manuel Rodríguez #917. La Lavandería es una iniciativa del arzobispo Fernando Chomalí, creada con el apoyo de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, el Instituto Profesional Duoc UC y la Universidad San Sebastián.

La iniciativa de establecer una Lavandería Industrial que contratará a trabajadores jóvenes y adultos con SD se comenzó a desarrollar a partir del año 2012, tomando como referencia modelos exitosos de Lavanderías Industriales en Europa y Estados Unidos. Los modelos se adaptaron para establecer la Lavandería en la Región del Biobío debido a que esta región presentaba una alta prevalencia de jóvenes y adultos con SD a nivel nacional.

La Lavandería abrió sus puertas el 06 de septiembre del año 2014, en donde para lograr incluir laboralmente a jóvenes y adultos con SD, utilizó una metodología de trabajo para la “formación laboral” que a lo largo de su trayectoria fue resultando exitosa.

Se tienen nueve años de experiencia en el desarrollo de un trabajo de inclusión laboral para personas con SD, en el que se han formado exitosamente a trabajadores del gran Concepción, consolidando a lo largo del tiempo un sistema de formación laboral mediante un proceso de acompañamiento.

Para el acompañamiento desde un inicio se orientó utilizando el modelo europeo “Empleo Con Apoyo” (ECA), el cual se ha ido adaptando a la realidad que se tiene, consistiendo actualmente en brindar un apoyo individualizado al trabajador con SD en su puesto de trabajo, en específico, se le enseña, orienta y realiza seguimiento constante del desarrollo de sus tareas con el objetivo de fomentar autonomía progresiva, estructurándose en cinco etapas que proporcionan un aprendizaje integral, impulsando el desarrollo en dos áreas fundamentales:

- Área de **“habilidades técnicas”**: desarrollo de autonomía en el oficio de la Lavandería.
- Área de **“habilidades socio- emocionales”**: se desarrollan al estar en interacción con los compañeros de trabajo.

Para llevar a cabo la formación laboral del trabajador se cuenta con una planta profesional y otro especializada en el oficio de una Lavandería Industrial, incorporando el último a los operadores que acompañan al trabajador con SD, siendo la persona designada en el puesto de “encargado de Inclusión laboral interna” quien acompaña más de cerca al trabajador durante su proceso de incorporarse al equipo.

4° PREGUNTAS ORIENTADORAS.

En el proceso de la sistematización, se han planteado tres interrogantes que son claves para guiar su desarrollo.

- Dentro de estos nueve años, como institución ¿Cómo se articula el proceso de formación laboral a través de la adaptación del modelo ECA para incluir laboralmente a jóvenes y adultos con Síndrome de Down?
- ¿Cuáles son los aportes al desarrollo personal del trabajador con Síndrome de Down a partir del acompañamiento formativo?
- ¿Qué tipo de desafíos y logros se han ido presentando a lo largo del proceso de formación laboral, para la Fundación lavandería industrial 21

5° OBJETIVOS- OBJETO- EJE.

Objetivo General:

Recuperación del proceso de formación para la inclusión laboral de jóvenes y adultos con Síndrome de Down de la Fundación Lavandería Industrial 21, desarrollado desde el año 2014 al año 2023.

Objetivos Específicos:

1. Describir el proceso de formación laboral de la Fundación Lavandería Industrial 21 para la inclusión laboral de jóvenes y adultos con SD a partir de la observación colaboradores.
2. Identificar cómo el modelo Empleo Con Apoyo se fue adaptando en el proceso de formación laboral de jóvenes y adultos con Síndrome de Down en la Fundación Lavandería Industrial 21.
3. Difundir la experiencia rescatada con otras personas y/o instituciones que tengan un interés por replicar o mejorar una iniciativa similar en otro sector, ya sea a nivel nacional o internacional.

Objeto

Proceso de formación laboral en personas con SD de la Fundación Lavandería Industrial 21, desde el año 2014 al 2023.

Eje

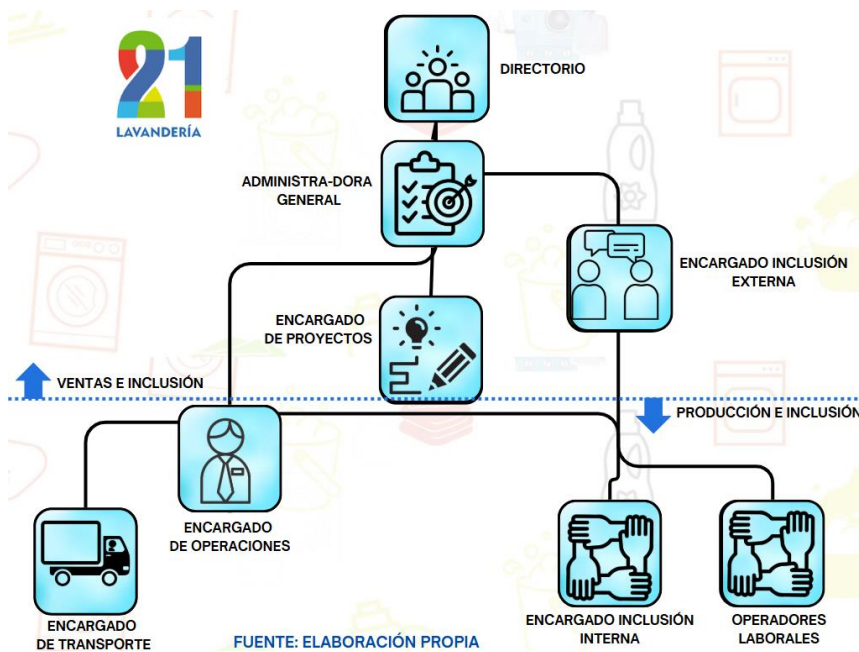
Proceso de **formación para la inclusión laboral** de jóvenes y adultos con Síndrome de Down trabajadores de la Fundación Lavandería Industrial 21 desde el año 2014 al año 2023, a partir del relato de colaboradores laborales.

6° CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

Para entender adecuadamente la experiencia de la Fundación Lavandería Industrial 21, es crucial considerar cuatro contextos específicos, esto debido a que *“el contexto” no es algo totalmente exterior a la experiencia, sino una dimensión de la misma porque ella no sería, no estaría siendo o no habría sido, si no es en ese y por ese contexto*”. Por consiguiente, la formación laboral se adapta y configura en función de los elementos presentes en cada uno de los contextos (Guía de sistematización, ministerio de protección social de Colombia, 2016, p.15).

1. Contexto institucional:

Internamente, el trabajo desarrollado en la Lavandería es guiado por un equipo que se organiza en ciertos cargos con el propósito de liderar y supervisar. A continuación, se presenta un organigrama que detalla los cargos:



El Organigrama representa la composición del equipo de trabajo y los cargos desempeñados por cada miembro desde 2014 hasta 2023. Desde la apertura, se han conformado dos equipos distintos, el primer equipo estuvo en sus funciones desde el comienzo hasta el 2019, año en que el segundo equipo tomó el relevo y ha estado operativo desde entonces.

En cuanto a los cargos, se encuentran los encargados de representar a la Lavandería, desarrollando servicios de venta e inclusión:

- **Administradora general:** supervisa todas las actividades y operaciones externas como internas relacionadas con la Lavandería.
- **Encargado de operaciones:** operador que supervisa el trabajo relacionado con los servicios que ofrece la Lavandería.
- **Encargado de proyectos:** postula a fondos para adjudicar proyectos en beneficios de la Lavandería.
- **Encargado de inclusión externa:** gestiona, coordina y promueve el trabajo en red con otras organizaciones para facilitar la inserción laboral de los trabajadores con SD.

También se encuentran los miembros que desempeñan labores operacionales y de producción, propias de una Lavandería Industrial:

- **Encargada de operaciones:** supervisa el trabajo que se desarrolla.
- **Encargado de transporte:** se encarga de operar el camión de la Lavandería, transportando las prendas que serán lavadas y entregando aquellas que ya han sido procesadas.
- **Encargada de inclusión interna:** encargada de guiar y potenciar al trabajador con SD.
- **Operadores laborales:** que son integrados por la encargada de inclusión interna más los trabajadores con y sin síndrome de Down. Desarrollando estos trabajadores el proceso desde ingresar a lavar prendas hasta que se empaqueta y envía el producto. Desempeñan un rol vital en el proceso de aprendizaje de los trabajadores con SD al ser quienes brindar capacitación y apoyo continuo para potenciar las habilidades laborales. Apoyan en desarrollar competencias específicas relacionadas con su puesto de trabajo, así como habilidades sociales y emocionales.

En cuanto a los **servicios que ha ofrecido la Lavandería** durante estos ocho años, son principalmente de lavado de ropa de cama para todo tipo de público, ya sean particulares o empresas. En sus inicios tenía un promedio diario de lavado de 30 kilogramos de ropa y a lo largo de ocho años de operación, hasta el año 2023, se han lavado más de 813,151 kilogramos de ropa, teniendo un lavado promedio diario de 500 kilogramos.

La distribución del lavado durante estos ochos años corresponde, un porcentaje a: lavado de ropa de cama a particulares y el mayor porcentaje de lavado corresponde a empresas ubicadas en las comunas de Concepción, Talcahuano, Hualpén, Penco y San Pedro.

2. Contexto Programático:

Para desarrollar el trabajo en la Lavandería, se utiliza de base el Modelo de Empleo Con Apoyo (ECA). Una metodología de inserción laboral para personas con algún tipo de discapacidad. Dicho modelo comenzó a desarrollarse en Estados Unidos y Canadá en 1970 a 1980, surgiendo durante los años 80 la “Asociación de Personas para el Empleo con Apoyo” (APSE) para apoyar a personas con distintos tipos de discapacidad (Vidal y Cornejo, 2012).

En un comienzo, el modelo (ECA) se remontaba a actividades de rehabilitación y formación profesional (formación y emplazamiento) que se dirigían por distintas organizaciones de servicios de trabajo protegido, a finales de los setenta, se descubre que el método de trabajo clásico de rehabilitación ocupacional y formación no son los más adecuados para la integración de personas en situación de discapacidad al mercado laboral “ordinario”.

El modelo de forma progresiva ha incorporado una perspectiva de empleo basado en los principios de inclusión y obtención de un empleo en el mercado laboral regular, en donde, en vez de crear trabajos “especiales” se centra en encontrar oportunidades de empleo brindando un apoyo individualizado a personas en situación de discapacidad.

Desde el inicio de la Lavandería se implementó el modelo ECA para la formación laboral de los trabajadores con SD, dado que 10 trabajadores con SD formarían parte del equipo y era necesario el acompañamiento para que pudieran realizar sus funciones de forma autónoma. El modelo se adapta a la formación de la Lavandería para que conforme transcurre el tiempo, los trabajadores con SD interioricen una forma de trabajo, desarrollando las habilidades para ser autónomo en el desarrollo de sus tareas.

Por lo tanto, para garantizar un entorno laboral inclusivo y de apoyo mutuo, primero, se capacitó a los trabajadores sin SD que se desempeñarán en los cargos de operadores al ser ellos quienes compartirán constantemente el espacio laboral con los trabajadores con SD. Los operadores fueron capacitados para guiar y apoyar el trabajo de los trabajadores con SD, asegurándose que contarán con las herramientas y la orientación adecuada para llevar a cabo las tareas de manera exitosa.

Una vez los operadores que acompañarán al trabajador con SD estaban capacitados para trabajar en la Lavandería apoyando el desarrollo del trabajador con SD, se inician los pasos de acompañamiento en el proceso laboral, siendo cinco pasos que se detallan brevemente a continuación:

Desarrollo interno.

1. Acompañamiento a corta distancia:

1. Ingreso y apresto laboral: se cuenta con 2 turnos rotativos semanales, uno de mañana y otro de tarde. En los primeros turnos de trabajo se recibe al trabajador con SD de igual manera como ingresa otro trabajador, se le presenta al equipo de trabajo con el que desarrollará sus labores y se le muestra el espacio en el que trabajará. Los primeros días; se le enseña lo más básico a realizar en la Lavandería.

2. Acompañamiento constante: en esta etapa el trabajador con SD ya conoce un poco más sobre su entorno laboral, sin embargo, la Inclusora laboral interna continúa acompañándolo de cerca, se le va enseñando cómo realizar tareas que

sean más complejas y que necesiten del apoyo de otro compañero para ir trabajando la coordinación y el trabajo en equipo.

- **Acompañamiento a distancia:**

3. Autonomía: en esta etapa, al trabajador con SD se le continúa acompañando, pero a distancia, se considera que ha aprendido el trabajo diario de la Lavandería, es considerado autónomo, es decir: realiza actividades más complejas que un inicio y toma la iniciativa.

4. Oficio y el futuro: la Lavandería no solo ofrece un empleo, sino que también facilita la inclusión del trabajador con SD en otras organizaciones a través de acuerdos previos y teniendo en consideración características del trabajador y de los posibles empleos a los que puede optar.

5. Seguimiento: una vez que el trabajador es contratado por otra empresa el encargado de inclusión laboral externa realiza un seguimiento continuo. Este monitoreo permite evaluar si los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo han facilitado una integración efectiva del trabajador en el nuevo espacio laboral. En caso de identificar que el trabajador necesita apoyo se actúa de manera inmediata, interviniendo de ser necesario.

La nueva empresa proporciona un proceso formativo al trabajador, con el respaldo de la lavandería, que se centra en la adaptación de tareas y en cómo ejecutarlas durante su jornada laboral. Se utiliza nuevamente el modelo de Empleo con Apoyo (ECA), pero de manera más breve y ágil. Gracias a la formación laboral previa, el trabajador ya ha desarrollado habilidades sociales y físicas, facilitando así una adaptación rápida y efectiva al nuevo entorno laboral.

3. Contexto legal- laboral:

Los jóvenes y adultos con SD que son trabajadores de la Lavandería cuentan con un contrato de trabajo definido, pactado de acuerdo a la particularidad de cada

trabajador. Se adhieren a las normas básicas de trabajo y seguros laborales, lo que garantiza la igualdad de condiciones en el entorno laboral.

Los trabajadores están sujetos a un contrato de trabajo a **términos indefinidos, el cual se va renovando año a año por motivos de reajustes en el contrato de trabajo según la necesidad del individuo**. El contrato se estipula una **jornada laboral de 22,5 horas** a la semana, con un calendario de turnos rotativos, trabajando de lunes a viernes 4,30 horas, incluyendo tiempos de descanso.

Los horarios y turnos se distribuyen de esta manera porque forman parte del proceso formativo que lleva a cabo la Lavandería. El objetivo principal es enseñar a los trabajadores con SD la importancia del cumplimiento de horarios laborales, incluyendo las horas de entrada y salida, así como el tiempo que se destina a descansar. Igualmente, el proporcionar una variedad de turnos, les brinda a los trabajadores la oportunidad de experimentar diferentes horarios laborales.

Además de lo pactado en el contrato, se establecen acuerdos laborales con los trabajadores con Síndrome de Down y sus familias. Uno de los aspectos claves es que, cuando se considere que están preparados para insertarse laboralmente en otra institución y exista una oferta laboral adecuada para ellos, deberán tomar el trabajo.

4. Contexto de los sujetos de intervención:

Los sujetos de intervención son jóvenes y adultos con Síndrome de Down. Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (s.f) el Síndrome de Down es un trastorno causado por alteraciones genéticas en los cromosomas del par 21, que se caracteriza por una apariencia física atípica y conlleva un retraso en el desarrollo intelectual, afectando las habilidades motoras, de comunicación y afecto de la persona con SD.

La trisomía del par 21 suele ir acompañada de alteraciones orgánicas originadas por el exceso de material genético, cuya influencia en la conformación de la personalidad y en el desarrollo otorga un valor esencial, no obstante, entre la población que tiene la condición Down, existen varios tipos de temperamento, y a partir de los 12 a 13 años de edad se va formando su personalidad, las características más comunes vendría siendo las siguientes de acuerdo a Troncoso (2003, citado en Fundación Iberoamericana Down 21, s.f):

- Menor capacidad para inhibirse. Les cuesta inhibir su conducta, en situaciones variadas que van desde el trazo al escribir hasta las manifestaciones de afecto, en ocasiones excesivamente efusivas.
- Tendencia a la persistencia de las conductas y resistencia al cambio. Por ejemplo, les cuesta cambiar de actividad o iniciar nuevas tareas, lo que puede hacer que en algunos casos parezcan "tercos y obstinados".
- Baja capacidad de respuesta y de reacción frente al ambiente, responden con menor intensidad ante los acontecimientos externos.
- Una vez se han incorporado al mundo laboral, algunos cuentan con constancia, tenacidad, puntualidad. Esta es como una combinación de rasgos heredados e influencias ambientales, no han de ser consideradas como inmutables.

A pesar de los rasgos comúnmente identificados, cada uno de los jóvenes y adultos con Síndrome de Down tienen sus propias características que los distinguen de otros.

Hasta el año 2023, la Fundación ha logrado incorporar y mantener en su equipo interno exitosamente a un total de 17 trabajadores con SD, de los cuales, 8 son hombres y 9 mujeres, abarcando un rango de edades que oscila entre los 24 y los 37 años. Estos datos reflejan una representación equitativa del ingreso al mercado laboral a partir de ambos géneros.

Durante los 9 años de funcionamiento de la Lavandería, un total de 11 trabajadores con SD han logrado incorporarse a otras empresas, enfrentando nuevos desafíos laborales. Todas las organizaciones que han ofrecido un empleo residen en la ciudad de Concepción, encontrándose como las pioneras en incluir laboralmente, las siguientes: Hotel Holiday Inn Express, Clínica Andes Salud Concepción, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Casa Betania, Huerto Simón de Cirene, Arzobispado de Concepción, Museo de Arte religioso del Arzobispado de Concepción, Cafetería 440.

En cuanto a las familias de los trabajadores con Síndrome de Down, estas provienen de diversos niveles socioeconómicos. La mayoría se sitúa en los percentiles del 40% más vulnerable, aunque algunos superan el percentil del 60%.

A pesar de sus circunstancias económicas, estos familiares se distinguen por su compromiso que se evidencia, por ejemplo; al acompañar al trabajador con SD en sus desplazamientos hacia y desde el trabajo. Igualmente, en algunos casos, se evidencia la sobreprotección que puede resultar en una infantilización del trabajador, obstaculizando la autonomía e independencia del adulto.

7° MARCO CONCEPTUAL.

Para efectos de este estudio, se comprenderán las siguientes definiciones a partir de autores:

- **Síndrome de Down:** Se utilizará la definición expuesta por el programa “Chile crece contigo” (s.f), en el que es definido el síndrome de Down como una variante genética que se caracteriza por la presencia de un cromosoma extra en el par 21. Se presentan algunos rasgos comunes, como los físicos (ojos rasgados y una baja estatura), disminución del tono muscular (hipotonía) y cierto grado de discapacidad intelectual, que se manifiesta en un aprendizaje más lento.

- **Modelo Empleo con Apoyo (ECA):** de acuerdo a Vidal y Cornejo (2013), se entenderá por modelo Empleo Con Apoyo, a una metodología de trabajo para la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. La inclusión laboral a un trabajo se realiza por medio del acompañamiento constante de un encargado de orientar y guiar el desarrollo del trabajo de quien tiene la condición de discapacidad.
- **Inclusión Laboral:** de acuerdo a la Fundación Descúbreme (s.f), la inclusión laboral implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización.
- **Joven y Adulto:** se utilizará la definición entregada por el Ministerio de Salud (2019), de los 14 a los 26 y edad adulta de los 26 a los 59.
- **Proceso:** Definición extraída de la RAE, un conjunto de fases sucesivas, en este caso, conjunto de pasos que se siguen para lograr una meta.

8° MARCO TEÓRICO.

1. Doctrina Social de la Iglesia (DSI en adelante).

El proyecto de una Lavandería Industrial surgió como una iniciativa del arzobispo Fernando Chomalí, quien, como parte de la Iglesia Católica, impulsó esta propuesta en línea con los principios de la Doctrina Social de la Iglesia (DSI).

Su enfoque se basó en enseñanzas éticas y morales sobre diversos temas sociales, económicos, familiares, culturales y políticos, lo que permitió sentar las bases de un

proyecto que no solo ofrece un servicio de lavandería, sino que también promueve la inclusión social y el bienestar de personas con discapacidad.

A pesar de que la DSI no se define en sentido estricto como una teoría, representa un conjunto de principios éticos y valores esenciales de la Iglesia Católica diseñados para orientar las acciones sociales y promover la justicia con la solidaridad.

La DSI es un conjunto de enseñanzas y principios éticos relacionados con la vida social, económica y política. Los temas que aborda la DSI son de orientación para el desarrollo de la acción social del Arzobispado de la Santísima Concepción, al ser una de las cinco arquidiócesis existentes en Chile (Delgado y Azael, 2012).

De todos los escritos de la DSI, se relacionan con la labor realizada por la inclusión laboral de PcD, los textos publicados por el pontificio consejo de justicia y paz en el año 2004, con el título de “compendio de la DSI a Juan Pablo II, un testigo evangélico de justicia y paz”, al exponerse de manera sintética pero exhaustiva la enseñanza social de la iglesia, que busca promover una sociedad más justa, solidaria y armónica con los valores del evangelio brindando una guía precisa y accesible para comprender los principios de la DSI.

Entre los capítulos del compendio, se encuentran 2 capítulos que cobran sentido con la misión y objetivos que se plantean para iniciar con el proyecto de una Lavandería Industrial inclusiva.

El primero, es el capítulo III sobre “**la persona humana y sus derechos**”:

- **La persona humana y sus múltiples dimensiones:** se hace referencia al respeto de la dignidad humana, la libertad de la persona y la igualdad de todos
- **Derechos humanos:** el valor de estos, los derechos y deberes.

En cada uno de los apartados se hace alusión a respetar a todos por igual, sin importar la situación en la que se encuentre la otra persona, dado que, solo de esta forma se logrará una sociedad justa. Además, para promulgar este tipo de

sociedad, programas sociales, científicos y culturales tienen responsabilidades de buscar este bienestar y no instrumentalizar al ser humano para fines ajenos a su desarrollo.

Todos tienen una dignidad humana, aquellos con una condición de discapacidad, son titulares de derechos y deberes, “a pesar de sus limitaciones”, por ende, deben ser ayudados a participar en la sociedad en todas sus dimensiones y en todos los niveles accesibles a sus posibilidades.

El segundo, es el capítulo sexto sobre “el trabajo humano”:

- **Dignidad del trabajo:** se mencionan las dimensiones subjetivas y objetivas del trabajo y el trabajo como título de participación, dado que, posee una dimensión social, al interactuar constantemente con otros en el espacio laboral.
- **Derecho al trabajo:** se hace alusión a que es necesario, las funciones del Estado y de la sociedad civil para la promoción de un trabajo que retribuya económicamente lo correspondido por cada esfuerzo del trabajador.
- **Derechos de los trabajadores:** la dignidad de los trabajadores y el respeto por sus derechos, haciendo alusión principalmente a que el empleador debe cumplir con lo pactado en el contrato y en caso de no cumplirse se espera que el trabajador pueda expresar su situación.

Cada sección de los capítulos citados resalta la dignidad y el derecho al trabajo tanto para PcD como para aquellos sin ella. Así, se establece un marco ético que ilustra las prácticas inclusivas, enfocándose en ofrecer oportunidades laborales a aquellos que han sido excluidos constantemente del mercado laboral debido a su condición de SD.

2. Enfoque de Derechos Humanos (DD.HH.).

El Enfoque, es un marco conceptual el cual se basa en los “derechos humanos”, buscando la promoción y aseguración del cumplimiento de los mismos, ayudando a la intervención en las personas o grupos vulnerables a los cuales no se les está cumpliendo sus derechos.

A lo largo de la historia se han evidenciados conflictos entre diferentes grupos de la población humana, por diferencias de opinión, creencias, entre otros, por lo que la a través de los derechos humanos se busca que el estado actúe y garantice los derechos de las personas y promoviendo la resolución de conflictos sin necesidad de actos barbáricos.

La declaración de los Derechos Humanos, comprendo que un ser humano solo por existir ya es poseedor de ellos, por ende, se denominan “Derechos universales”, inherentes a toda persona independiente de la nacionalidad, género, color, religión, idioma o cualquier otra condición, así también, varían desde los más fundamentales “el derecho a la vida”, hasta los que dan valor a la existencia de esta como; los derechos a la alimentación, educación, trabajo, salud y libertad.

Además, de acuerdo a la Comisión nacional de derechos humanos (2016) estos son; interdependientes, es decir, están vinculados entre ellos y son indivisibles, que no pueden separarse o fragmentarse unos de otros, ya que, todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales deben comprenderse como un conjunto.

La asamblea general proclama la presente declaración universal de derechos humanos como ideal común donde todos los pueblos y naciones deben esforzarse, con el fin de que tanto los individuos como las instituciones, promuevan mediante la enseñanza y la educación el respeto de los derechos, libertades, asegurando medidas progresivas de carácter nacional e internacional, entre los pueblos y estados que se encuentran como miembros colocados bajo la jurisdicción.

De acuerdo a la ley chilena, bajo la normativa de DD.HH. en el decreto 201, se promulga la **convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo**, entrando en vigor en agosto del año 2008.

La convención cuenta con 50 artículos que establecen un marco legal en el que se adaptan las leyes nacionales para proteger, asegurar y garantizar los derechos de las PcD, promoviendo la inclusión mediante la igualdad de oportunidades.

Entre los artículos, se destacan:

- **Artículo 26**; hace hincapié en que los Estados deben asegurar la participación plena de todas las PcD en todos los aspectos de la vida. Y para lograrlo deben proporcionar servicios y programas desde la etapa más temprana, apoyando la inclusión en comunidad.
- **Artículo 27**, en el que se reconoce que las PcD tienen los mismos derechos a trabajar en igualdad de condiciones, y deben tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptados en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las PcD.

Lo detallado en los artículos mencionado y en la convención en general se relaciona estrechamente con la misión de la Fundación, al promover la dignidad y respeto. Brindando lineamientos para el desarrollo de estas, buscando la protección para aquellos que más lo necesitan, abordando aspectos de justicia social, no discriminación y dignidad humana, al fomentar y entregar una oportunidad laboral aquellos excluidos del mercado laboral por su discapacidad.

3. Modelo social de la discapacidad.

El modelo social de discapacidad fue desarrollado principalmente por Mike Oliver, en el año 1983, quien fue un sociólogo y activista inglés por los derechos de las

personas en situación de discapacidad. En este se concibe la discapacidad como una construcción social, es decir, que las limitaciones y desventajas que experimenta una persona en situación de discapacidad es principalmente el resultado de las barreras sociales y la exclusión que proporciona la sociedad más que las propias limitaciones de la persona (Maldonado, 2013).

El modelo hace hincapié en que la discapacidad se deriva de la falta de sensibilidad del Estado y de la sociedad hacia quienes tienen discapacidad, al tener el primero la responsabilidad de hacer frente los obstáculos creados socialmente para garantizar el pleno respeto de la dignidad e igualdad del derecho a todas las personas (Garay y Carhuacho, 2019). Por ende, el modelo propone que se “eliminen barreras” para desenvolvimiento de la persona.

- “Barreras sociales”, entendidas como la exclusión social, de salud, de educación, de empleo y recreación.
- “Barreras de actitudes”, asociadas a estereotipos, estigmas, prejuicios y discriminación, que son las principales causas de exclusión y desventaja experimentadas por personas en situación de discapacidad.
- “Barreras físicas”, inaccesibilidad física e inaccesibilidad en comunicación.
- “Barreras políticas”, entendida como la falta de concientización social de las autoridades para cumplir y hacer cumplir las normas a fin de exigir la accesibilidad a las personas en situación de discapacidad.

A partir de las barreras, se reconoce que la responsabilidad de limitación y exclusión de personas en situación de discapacidad recae en el Estado y la sociedad, al ser quienes construyen barreras. Siendo así uno de los objetivos del modelo, cambiar la perspectiva dominante sobre la discapacidad y fomentar una sociedad que garantice la participación plena en igualdad de oportunidades para todas las personas, independiente de su diversidad funcional.

En base a este modelo, la Lavandería se concibe como un nuevo tipo de “construcción social” al crearse para ofertar trabajo a jóvenes y adultos con SD, siendo que, en vez de adaptar el espacio, son los trabajadores quienes se adaptan a un trabajo común.

La idea de una Lavandería Inclusiva para jóvenes y adultos con SD es debido a las cifras más altas de desempleo, generando con la construcción una concientización social, colaborando en derribar las “barreras políticas” y a su vez las “barreras sociales” al incluirlos laboralmente. A su vez, se dejan de lado los estigmas, prejuicios y discriminación al contratar a trabajadores sin la condición Down para que trabajen en conjunto, teniendo una relación simétrica, al desarrollar labores en equipo, derribando las “Barreras físicas” asociadas a la comunicación, dado que, al tener SD, se dificulta la fluidez del lenguaje para expresarse, no obstante, entre todos los trabajadores se entienden.

Con la construcción de la Lavandería, se promueve la igualdad de condiciones entre trabajadores, manteniendo un equilibrio entre la sostenibilidad empresarial y la inclusión laboral.

4. Teoría del desarrollo a escala humana de Max-Neff.

La teoría a escala humana es desarrollada principalmente por Manfred Max- Neff, un economista y filósofo Chileno, que plantea que; al hablar de necesidades humanas fundamentales hay que situarse en el plano de lo subjetivo- universal, pues las necesidades humanas fundamentales son finitas, universales, pocas y clasificables, son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos, lo que cambia a través del tiempo y de las culturas es la manera o los medios utilizados para satisfacer dichas necesidades.

Las necesidades pueden satisfacerse en diferentes niveles, intensidades y en tres contextos: en relación con uno mismo, en relación con el grupo social, en relación con el medio ambiente. Además, las necesidades se expresan a través de los satisfactores que son medios para cubrir dichas necesidades, por ende, cambian a lo largo de la historia debido a las diferentes culturas, referentes sociales, estrategias de vida, condiciones económicas y medio ambiente.

Por ende, las necesidades humanas fundamentales son atributos esenciales que se relacionan con la evolución y que se deben entender no sólo como carencias, sino también como potencialidades humanas individuales y colectivas que en ocasiones puede requerir de diversos satisfactores para ser satisfecha. Siendo así, que si una necesidad no es satisfecha de manera adecuada puede producir una patología.

Para comprender la relación de necesidades y satisfactores, está la taxonomía de las necesidades humanas, que hace posible el análisis de la relación entre necesidades y formas en las que se satisfacen. Los satisfactores pueden ordenarse y desglosarse dentro de los cruces de una matriz que por un lado clasifica en:

2. Necesidades según las categorías existenciales de: ser (atributos personales), tener (normas), hacer (acciones) y estar (espacio y ambientes).

Y por otro lado se clasifica en:

3. Necesidades según categorías axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

A continuación, se presenta la matriz propuesta por Max Neff:

Necesidades	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor adaptabilidad	Alimentación y abrigo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital y social
Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, derechos	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contornosocial, morada.
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, voluntad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educativas,	Investigar, educar, estudiar, experimentar, realizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, comunidades, familia.
Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, convicción, entrega, respeto, pasión	Derechos, responsabilidad, obligaciones, atribuciones, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familia.
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, autonomía, inventiva.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.	Trabajar, inventar, idear, construir, diseñar.	Ámbitos de producción, talleres, ateneos, espacios de expresión, libertad.
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima.	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo.	Comprometerse, integrarse, definirse, conocerse, reconocerse, crecer.	Entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, .
Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, apertura, determinación, rebeldía,	Igualdad de derechos	Discrepar, diferenciarse, optar, conocerse, asumirse	Plasticidad espacio – temporal.

Los satisfactores para cada una de las necesidades no deben limitarse a bienes económicos disponibles en una determinada sociedad, dependen de la forma que le atribuye cada individuo a satisfacer dicha necesidad.

Así también los satisfactores se pueden clasificar en cinco tipos:

1. Violadores o destructores: satisfacen una necesidad, pero destruyen otras.
2. Pseudo- satisfactores: estimulan una falsa sensación de satisfacción.
3. Satisfactores inhibidores: por la forma en que satisfacen una necesidad determinada (generalmente sobre satisfacen) dificultan la posibilidad de satisfacer otras necesidades.
4. Satisfactores singulares: Solamente satisfacen una necesidad.

5. Satisfactores sinérgicos: por la forma en la que satisfacen una necesidad estimulan y contribuyen en satisfacer simultáneamente otras necesidades.

Desde la teoría la Lavandería es un espacio de formación laboral que funciona como un satisfactor sinérgico. Así, al ofrecer oportunidades de trabajo, se abordan y satisfacen múltiples necesidades de manera simultánea. Entre las necesidades y sus satisfactores se encuentran:

- La de subsistencia: al brindar un trabajo remunerado.
- De protección: al desarrollarse la propia autonomía del trabajar con SD por medio de la formación.
- Afecto: al desarrollarse implícitamente vínculos con otros trabajadores.
- Entendimiento: al formar parte de la Lavandería, se les forma potenciando sus habilidades, entregando conocimientos al brindar una experiencia laboral que les proporciona desarrollarse a un nivel personal y de trabajador.
- Participación: al trabajar forman parte de la sociedad, pudiendo interactuar con sus compañeros de trabajo y formar parte activa de su entorno laboral.
- Ocio: si bien se desarrolla en un trabajo, existen espacios reflexivos de descanso para la interacción entre compañeros.
- Creación: al trabajar se desarrolla su propia autonomía, racionalidad, intuición para ser independiente al momento de desarrollar sus funciones.
- Identidad: se desarrolla la pertenencia al espacio de trabajo, teniendo costumbres, normas, roles.
- Libertad: al formar parte de un equipo de trabajo, se desarrollan características de autonomía en el trabajador con SD.

El trabajo de la Lavandería desde esta teoría es posible comprenderlo como un satisfactor sinérgico, ya que, proporciona a los trabajadores con SD la oportunidad de satisfacer múltiples necesidades humanas fundamentales de manera simultánea, promoviendo así su bienestar integral y su desarrollo personal.

9° ESTADO DEL ARTE.

El estado del arte es una modalidad de investigación documental que acuña cómo diversos autores han abordado un tema específico. En este caso, el eje de la sistematización se centra en la **formación en inclusión laboral para jóvenes y adultos con Síndrome de Down**, por ende, los documentos que se exponen a continuación tienen relación con la inclusión laboral para PcD. Se consideraron dos investigaciones y una sistematización que se expondrán a continuación:

1. “Proyecto de Desarrollo para Contribuir a la Inserción Laboral de Jóvenes con Síndrome de Down, en la Empresa Prosegur” (Bustos, Díaz y Venegas, 2014).

Esta investigación- acción es realizada desde el área de educación y se enfoca en elaborar un proyecto de inserción laboral que permita a jóvenes con Síndrome de Down incorporarse laboralmente en Chile. Comienza presentando la importancia de la educación como un pilar fundamental en la formación social y cultural, destacando la educación especial como una modalidad del sistema educativo que brinda oportunidades educativas a jóvenes con habilidades diferentes, promoviendo la inclusión educacional y laboral, que por motivos de discriminación no son reconocidos como pares del resto de la sociedad.

Se relata la experiencia exitosa de inclusión laboral de la empresa Prosegur y cómo fue la vivencia de los trabajadores con Síndrome de Down que se incorporaron. Esta experiencia significó para ellos mayor autonomía y validación, al integrarse socialmente en el ámbito laboral.

Además, se destaca cómo la experiencia fue de constante aprendizaje para los trabajadores, ya que, contribuyó a mejorar las relaciones interpersonales dentro de la empresa, fomentando el compañerismo. También, se evidenció una mayor sensibilización entre los trabajadores y un mayor compromiso con el entorno laboral, lo que se tradujo en un aumento del compromiso con el trabajo.

Asimismo, se muestra cómo se utilizó el modelo de Empleo Con Apoyo durante el proceso de inclusión laboral, brindando un acompañamiento constante al trabajador con Síndrome de Down para facilitar su adaptación al puesto de trabajo. Además, se destaca la disposición del empleador para establecer una buena relación con el trabajador con Síndrome de Down, lo que contribuyó a un mejor entendimiento laboral, destacándose también, la forma en que se fue capacitando al personal, para que supieran cómo trabajar con una persona con Síndrome de Down.

2º “Síndrome de Down en el mercado laboral: análisis de Castilla y León” (González y Rebolledo, 2020).

La investigación se centra en el análisis del mercado laboral en la ciudad de Castilla y León, España, con respecto a los jóvenes y adultos con Síndrome de Down. Se describe la situación en la que se encuentran al intentar ingresar al mercado laboral, se analizan las regulaciones legales del país en relación con el tema, se estudian las características individuales que influyen en su vida laboral y se exploran las diferentes formas de empleo disponibles, haciendo especial énfasis en el Modelo de Empleo Con Apoyo, que es promovido por las asociaciones como “Down España”.

El objetivo de la investigación es proporcionar una visión objetiva de la situación laboral de los jóvenes y adultos con Síndrome de Down, a través del análisis de datos obtenidos.

En España, existen regulaciones legales que abordan el empleo para personas en situación de discapacidad, incluyendo: el “empleo ordinario”, relacionado con el empleo con apoyo (ECA); “empleo protegido”, asociado a empleos especiales y el “empleo autónomo”. La investigación integra las características específicas de las personas con Síndrome de Down para describir el perfil de este grupo y sus características particulares al buscar empleo.

El modelo ECA es ampliamente utilizado para la integración laboral de personas con Síndrome de Down, siendo promovido por la asociación “Down España”, que es una federación representativa del país que presta servicios de atención temprana, educación exclusiva, promoción autonomía, empleos con apoyo para los personas con Síndrome de Down. El estudio profundiza en el modelo, planteando por qué es la mejor opción para ayudar a formar parte del mercado laboral a personas con Síndrome de Down, relatando: definición, pasos para encontrar el empleo adecuado a las características del postulante y justificaciones asociadas al modelo.

La investigación comienza a focalizarse en torno a presentar un análisis de las características de personas con Síndrome de Down y las probabilidades que facilitan su inserción en el mercado de Castilla y León. Se tomó una muestra de 339 personas con Síndrome de Down pertenecientes a la “Federación de Síndrome de Down de Castilla y León” y de la “Asociación Down del Bierzo”. contando con un total de 339 personas.

Los resultados y conclusiones revelan que las personas con Síndrome de Down enfrentan numerosas dificultades a la hora de desarrollar su vida independiente y, por ende, su vida laboral, debido a la falta de conocimiento y a los prejuicios que limitan sus capacidades, tanto por parte de sus familias como de la sociedad en general. Para superar esta situación es fundamental estimular el desarrollo de las personas con síndrome de Down desde temprana edad y también informar a la sociedad y empresas que estas personas son capaces de mantener un empleo, derribando las creencias erróneas de que solo pueden realizar “tareas simples” por ellos mismos.

3° “La formación de Jóvenes con Discapacidades Especiales y la experiencia de prácticas duales, un desafío para el trabajo” (Zapata y Barría, 2014).

Se trata de una Sistematización realizada del proceso de práctica profesional integrada de estudiantes de Trabajo Social, con el objetivo de recuperar las experiencias vividas por los estudiantes en intervenciones realizadas en el Programa de Inclusión Laboral de la escuela especial los Tamarugos Coanil de Iquique. Se busca contrastar la realidad observada con los aspectos teórico-prácticos, con el fin de reflexionar y generar conocimiento social a partir de las experiencias vivenciadas.

El programa es parte del centro educacional los Tamarugos, ubicado en Iquique, que forma parte de Fundación Educa, que conforma 30 centros educacionales en un proyecto de la Fundación “Coanil” que tiene como objetivo potenciar las habilidades de las personas con capacidades especiales intelectuales para lograr su inclusión social.

La Escuela especial los Tamarugos aborda 3 programas principales: apoyo en la transición a la vida adulta activa; educación sexual e inclusión laboral competitiva, visualizando en la última al estudiante como un futuro trabajador. La sistematización del programa de inserción laboral tiene como propósito reflexionar sobre los principios de igualdad y oportunidades, reconociendo a las personas con capacidades diferentes como sujetos de derecho dotados de capacidades y habilidades.

Entre los estudiantes con un tipo de discapacidad, los diagnósticos más recurrentes en la comunidad estudiantil son el Síndrome Down y discapacidad intelectual moderada. Por ende, el objetivo de la sistematización es “Fortalecer el proceso de sensibilización, de integración social, laboral y de empoderamiento de las personas con capacidades especiales, así como de sus familias, redes sociales y colaboradores, a través de la experiencia vivenciada por los estudiantes del

Programa de Inclusión Laboral de la Escuela Especial Los Tamarugos, ciudad de Iquique año 2013 y reflexionar sobre sus avances y limitaciones”.

Dicha sistematización es en retrospectiva, es decir, se obtiene la información a través de la revisión de los registros en el cuaderno de campo de los estudiantes y se sistematizan las intervenciones realizadas en el proceso de ejecución y seguimiento de la experiencia. Se plantean sugerencias para mejorar futuras intervenciones basadas en la información recopilada en las fases de: diagnóstico- planificación- ejecución- evaluación- sistematización, triangulando los datos obtenidos.

El objetivo general del plan de trabajo de intervención fue “lograr la inserción de 6 estudiantes de la Escuela Especial Los Tamarugos Coanil en prácticas laborales” y para el cumplimiento del objetivo, se realizó una planificación de pasos a seguir para una correcta incorporación de los estudiantes en el centro laboral. Una vez incorporados, el Trabajador Social realiza un monitoreo y acompañamiento constante para conocer el desempeño en el trabajo, obteniendo una retroalimentación del proceso por medio de la evaluación del proceso.

Las conclusiones del proceso reflejan un orden sistemático del ingreso de 6 estudiantes en 4 centros de prácticas, teniendo como resultados que las inserciones laborales fueron de gran éxito para los jóvenes. Se destacó la importancia del acompañamiento y apoyo continuo una vez se incorporan en los centros de práctica, ya que, era necesario para mantener un buen desempeño, sin que los estudiantes se les olvidarán de las enseñanzas.

Se brindó apoyo a los estudiantes para identificar sus necesidades y desempeño en sus centros de práctica realizando un seguimiento cada 15 días. Esto permitió aplicar pautas de seguimiento para observar lo aprendido por los estudiantes y así determinar qué áreas requerían reforzar para mejorar. Finalmente, como resultados, se obtuvo información general sobre el proceso de adaptación del trabajador con

Síndrome de Down y su desarrollo en el entorno laboral, identificando aspectos a considerar para futuros trabajos.

10° MARCO METODOLÓGICO.

Enfoque Fenomenológico.

Para una comprensión más profunda de la experiencia que se sistematiza se adopta un enfoque fenomenológico que contribuye en comprender la experiencia rescatada. La fenomenología analiza y comprende las experiencias a partir de la información subjetiva proporcionada por aquellos que han vivenciado los hechos, al tener como propósito observar las cosas tal y como se presentan en una experiencia específica.

Al adoptar esta perspectiva se busca comprender lo vivenciado directo de los sujetos involucrados sin incorporar presuposiciones, realizando una descripción y análisis del contenido subjetivo sin influencias de prejuicios teóricos, con el fin de obtener una comprensión de los hechos tal cual lo expresan los actores involucrados.

Uno de los objetivos que persigue es:

La comprensión de la experiencia vivida en su complejidad; esta comprensión, a su vez, busca la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno... Conocer las vivencias por medio de los relatos, las historias y las anécdotas es fundamental porque permite comprender la naturaleza de la dinámica del contexto e incluso transformarla (Fuster, 2019, p.202).

11° ACTORES.

Los actores de la experiencia que participan en la sistematización desempeñan un papel fundamental en la adaptación e implementación efectiva de la formación para la inclusión laboral.

A continuación, se mencionan los actores claves involucrados en la experiencia:

- Administración de la Lavandería
- Operadores laborales
- Encargado de inclusión externa
- Encargada de inclusión interna
- Trabajador con SD
- Familiares de trabajadores con SD

Los actores claves para el proceso de sistematización:

- Directora de Lavandería 21
- Encargado de inclusión externa
- Encargada de inclusión interna
- Padres de trabajadores con SD

12° Metodología utilizada:

Se mencionan a continuación los pasos desarrollados y las técnicas utilizadas.

La sistematización se desarrolla en base a 4 pasos:

1. “Rescate de la experiencia”: se utilizaron 3 técnicas.

- Línea de tiempo: se realizaron dos reuniones, una con parte del directorio y otra con la encargada de inclusión interna.
- Entrevistas semi estructuradas: se entrevistó a cinco actores participantes de la experiencia. Directorio, trabajadores de Lavandería y familiares.

- Revisión documental: A través de la acción participante, se recopiló información en línea sobre la Fundación, principalmente a partir de su página web oficial, donde se encontraron noticias relacionadas, así como otros medios como YouTube.

2. “Ordenamiento de los datos”: para las entrevistas y revisión documental se realizó un análisis de contenido. Para la línea de tiempo, los datos se fueron ordenando de forma simultánea cuando se iba conformando la línea.

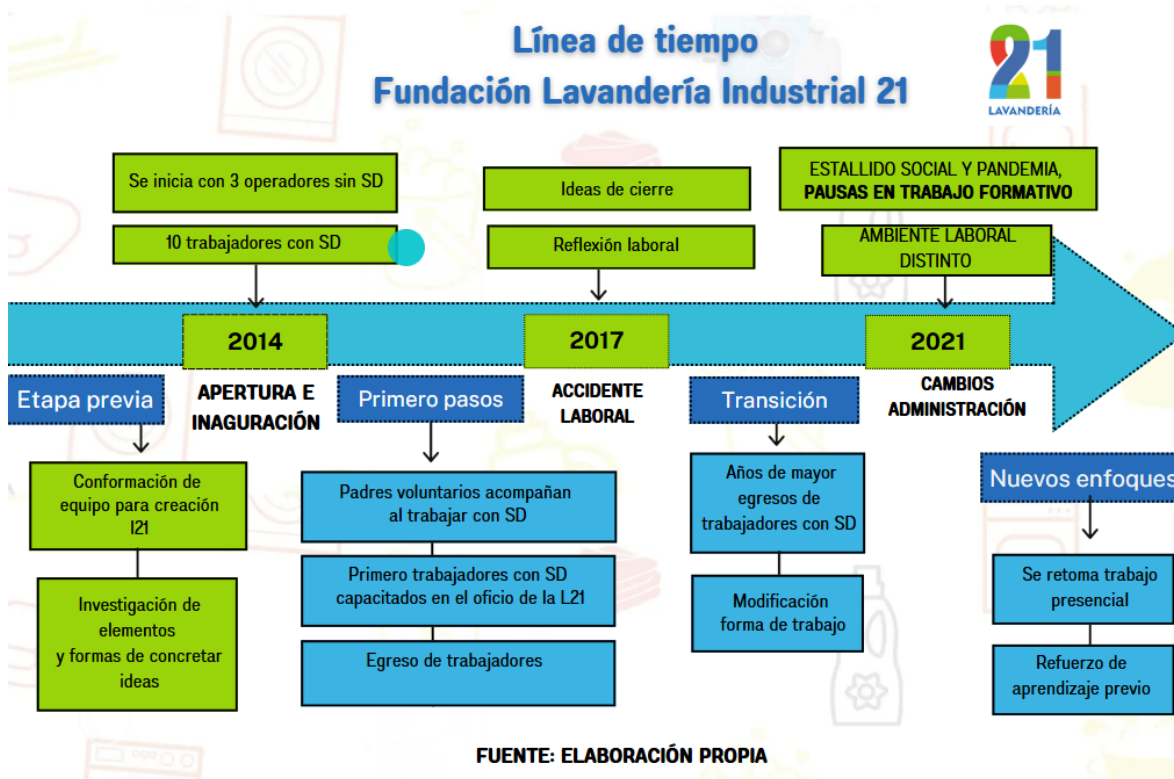
3. “Análisis de datos”: para analizar los datos se realizó un proceso de codificación de toda la información obtenida, en el que fueron surgiendo categorías. También se realizaron sesiones de consulta con profesor guía.

4. “Conclusiones y propuestas”: las conclusiones y propuestas se formularon en base a toda la información recolectada, basándose principalmente en el relato de los entrevistados y observación participante.

13° Análisis de resultados.

1. Línea de tiempo:

A continuación, en la línea de tiempo se expone una gráfica cronológica desarrollada por los actores claves de la experiencia, en la que se han consensuado 3 hitos fundamentales y 4 etapas que reflejan las dinámicas de cambio y procesos vividos en el marco del proceso de formación laboral de la Lavandería.



La presente línea de tiempo tiene como propósito, destacar los hitos y etapas más significativos identificados por los participantes, abarcando un periodo desde el año 2012 hasta el 2022.

A continuación, se presenta una síntesis de los momentos claves que han marcado la historia del proceso de formación para la inclusión laboral de jóvenes y adultos con SD trabajadores de la Fundación Lavandería Industrial 21.

Etapa 0. “Etapa Previa”: Dentro de esta etapa se llevó a cabo la planeación del proceso de creación de la Fundación Lavandería Industrial 21, métodos de trabajo,

proceso de reclutamiento de jóvenes y adultos con SD, procesos de selección, búsqueda de convenios y donadores para la formación de la institución.

Hito 1. “Apertura de la Lavandería” (2014 en adelante): al inaugurarse una empresa que destina su propósito a que trabajen en ella jóvenes y adultos con SD. Su apertura significó en términos de inclusión laboral en la región del Biobío un avance significativo y un inicio del camino para promover la incorporación de personas con síndrome de Down en otros espacios laborales.

Etapa 1. “Primeros pasos”: se inició con la capacitación de los trabajadores con SD en oficios de lavandería, esto con ayuda de los padres quienes accedieron a ser voluntarios para acompañar y capacitar a los trabajadores en las distintas tareas de la lavandería, a través de un acompañamiento constante, lo cual permitió poder llevar a cabo los primeros egresos de trabajadores con SD hacia otras instituciones.

Hito 2. “Accidente laboral” (2017): debido a su gravedad, generó una reflexión sobre las prácticas y condiciones de trabajo. Sin embargo, a pesar de la adversidad, este evento actuó como un catalizador para replantear y mejorar el espacio laboral, generando cambios significativos en los años subsiguientes al promover un enfoque más seguro y eficiente.

Etapa 2. “Transición”: Durante este periodo, se implementaron modificaciones en las formas de trabajo que se empleaban hasta ese momento, con el objetivo de mejorar el método de formación laboral que se ofrecía. Estos cambios resultaron en un aumento en los egresos, lo que permitió ampliar la capacidad de la lavandería, generando más cupos para nuevos ingresos.

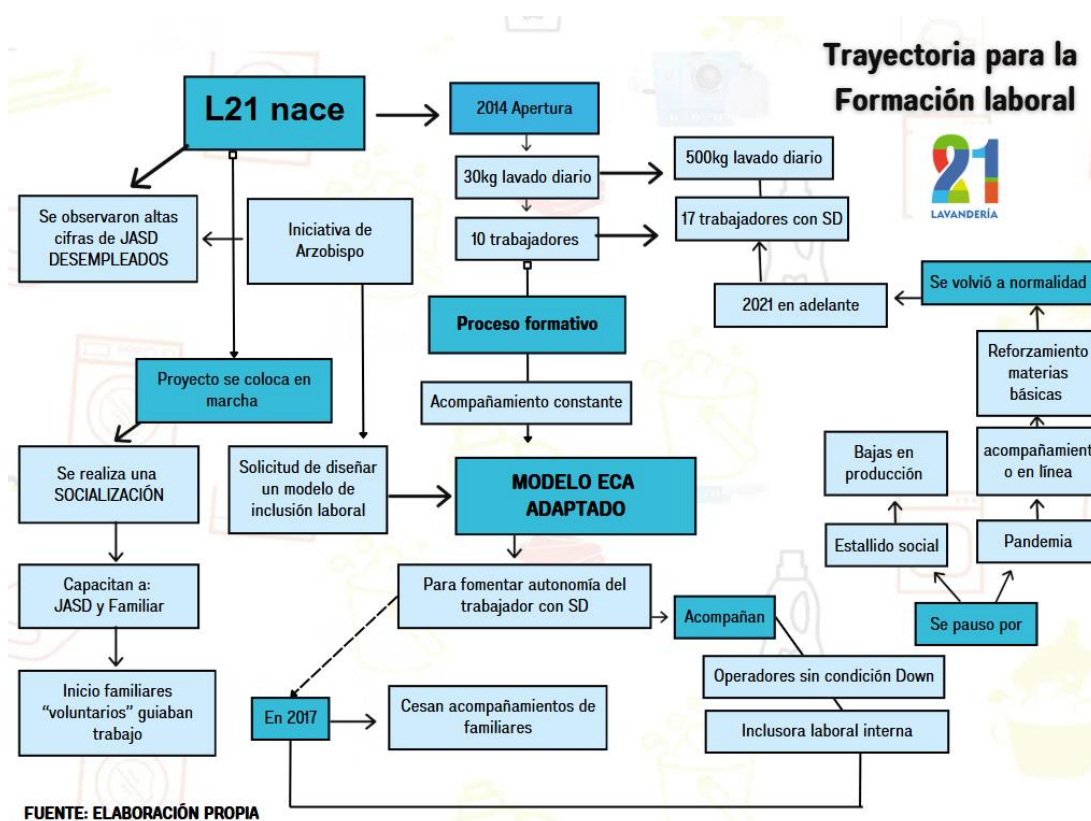
Hito 3. “Cambio en la administración” (2021): el que generó no solo una transformación en la estructura de liderazgo, sino que, también influyó en el ambiente laboral, instaurando, otra dinámica en el equipo de trabajo, influyendo en

sus relaciones interpersonales, contribuyendo a un espacio de trabajo más armonioso.

Etapa 3. “Nuevos enfoques” (2021 en adelante): después del estallido social y la posterior pandemia, se retomó el trabajo presencial. Aunque todas las actividades presenciales habían sido pausadas, los procesos formativos continuaron de manera en línea. El desafío principal fue el regreso a la presencialidad, lo que implicó reiniciar las actividades de la lavandería de manera efectiva.

2. Trayectoria de la Fundación Lavandería Industrial 21:

El esquema a continuación refleja la trayectoria del sistema de formación laboral de la Lavandería. Se construye la historia a partir de las entrevistas y revisión documental, que dan cuenta del proceso de formación laboral en el marco del tiempo, conectando elementos significativos reconocidos por los actores de la experiencia.



Para comprender el proceso de formación, es necesario hacer referencia a la historia de la Fundación y cómo se articuló una serie de pasos que permitieron desarrollar una metodología de trabajo adaptada a su realidad.

La historia de la Lavandería tiene sus raíces en la iniciativa de un grupo vinculado al Arzobispado de Concepción, liderado en aquel entonces por su arzobispo, Fernando Chomalí. Este proyecto surgió ante la preocupación por las elevadas tasas de desempleo que afectaba a jóvenes y adultos con SD en la región del Biobío.

El equipo para la creación de la Lavandería, solicitó:

- Que se creará un bosquejo para la infraestructura de una Lavandería Industrial adaptada a la región del Biobío como las que visitó el arzobispo en Europa y Estados Unidos.
- Que se creará un modelo de inclusión laboral, en el cual se adaptó el modelo ECA a la realidad de la Lavandería.

En estas primeras acciones se puede encontrar enmarcadas en la DSI dado que sus enseñanzas proporcionan una guía de acción social para el arzobispado, generando que se informe de problemáticas sociales y abordarlas buscando soluciones, que se materialicen en ayudas concretas que se mantengan en el tiempo, demostrando un esfuerzo continuo por la promoción del bienestar social.

La construcción e inauguración de la Lavandería evidencian un compromiso genuino con las personas con discapacidad, al adaptarse a un modelo laboral que promueve el desarrollo integral de trabajadores con SD. Además, la orientación del proyecto se alinea con el modelo de necesidades de Max Neef, al ser la Lavandería un espacio que contribuye en satisfacer las necesidades de los trabajadores con síndrome de Down a través del empleo.

Antes de la apertura de la Lavandería y la prestación de sus servicios, se estableció una fase inicial, conocida como “etapa cero”, que sentó las bases para la formación posterior en el entorno laboral. Para lograr que los jóvenes y adultos con síndrome de Down compartieran un objetivo común, que era el trabajo, se convocó a voluntarios con el fin de que:

- Primero, se acercarán a colegios especiales y, de manera estratégica, establecerán contacto con familiares de estudiantes con SD interesados en participar en este proyecto de Lavandería Industrial inclusiva.
- Segundo, el apoyo de voluntarios fue fundamental para coordinar la implementación de talleres en una parroquia del Arzobispado. Los talleres fueron dirigidos a fomentar la socialización entre trabajadores con SD. Esta iniciativa facilitó que aprendieran a adoptar y seguir normas, así como a interactuar adecuadamente en un entorno laboral compartido, especialmente porque no había reglas establecidas antes de estos encuentros, *“nosotros socializamos también a los jóvenes porque se pateaban se peleaban hasta que llegaron chicos que por medio del juego hicieron que se llevaran entre ellos... luego las madres continuaron enseñando “formando” a los hijos”* (E3, madre de un trabajador con SD).

El 4 de septiembre de 2014, con la inauguración de la Lavandería, se inició la formación laboral interna bajo el nombre de “etapa previa”, marcando el comienzo de un modelo específico de capacitación laboral. Inicialmente, se procesaban 30 kg de ropa al día, y contaban con la guía de una educadora de párvulos para orientar las actividades, *“la educadora les decía “te quedarás acá en la uno” y el trabajador con SD debía acatar las órdenes... Eran las propias madres las que se encargaban de esta “integración”, la educadora era quien colocaba las reglas”* (E3P5, madre de un trabajador con SD).

Con las habilidades previamente adquiridas en los talleres sobre socialización y trabajo en equipo, los jóvenes y adultos se integraron de manera más suave al ambiente laboral, evitando una transición abrupta al espacio laboral. Tras esta

“etapa previa” comienza formalmente el proceso de formación laboral que se desarrolla en adelante.

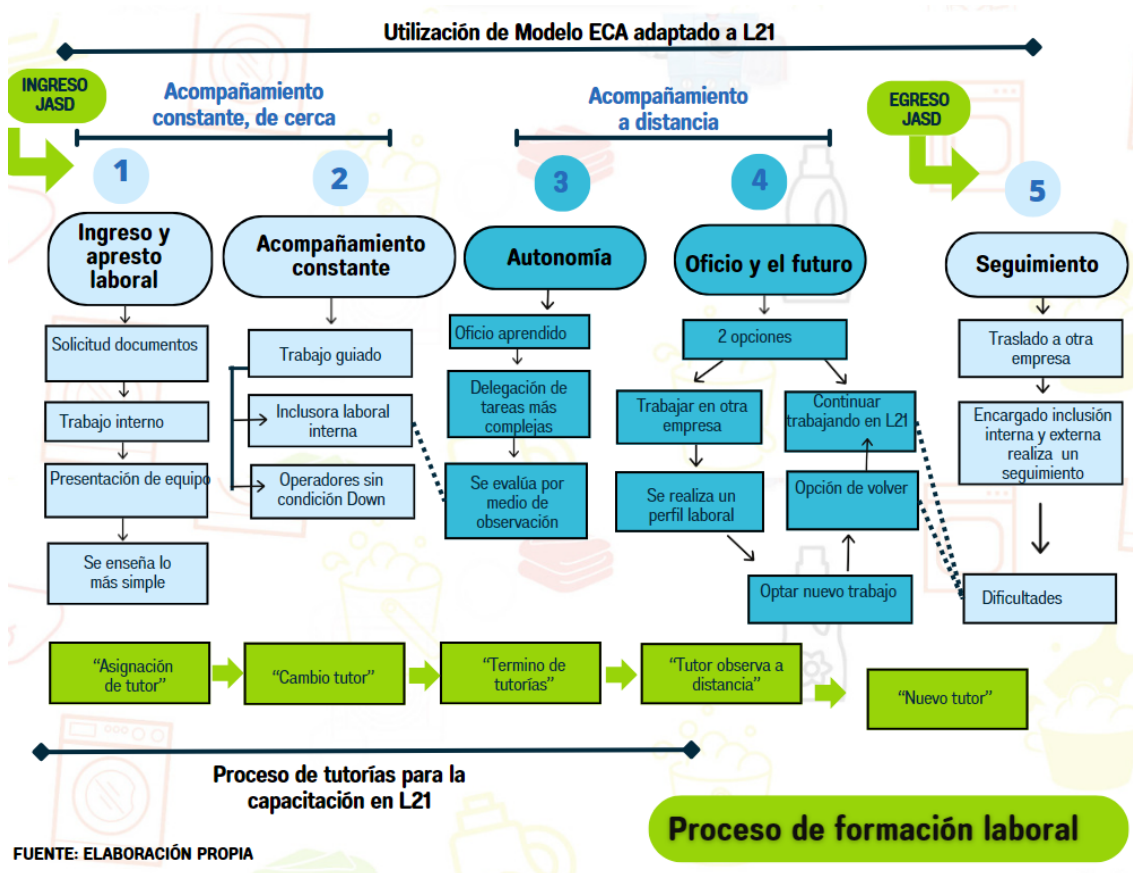
A partir de extractos de la historia de la Lavandería, y haciendo un contraste entre su inicio y la actualidad, se reconoce que el trabajo en la Lavandería no solo ofrece oportunidades laborales, sino que también proporciona un espacio para el **desarrollo de habilidades sociales y emocionales**.

Las rutinas y estructuras que se mantienen diariamente contribuyen a mejorar la comunicación, promover la tolerancia y el respeto mutuo, resolver conflictos, fomentar la adaptación y el seguimiento de instrucciones, y promover la autonomía. Además, el establecimiento de horarios de trabajo facilita el manejo del tiempo, impulsando la responsabilidad y promoviendo la participación activa en el mercado laboral. Como resultado, también se favorece la economía familiar, brindando una fuente de ingresos y estabilidad para los participantes y sus hogares.

Finalmente, las habilidades sociales van acompañadas de habilidades emocionales que se desarrollan al estar en constante contacto e interacción con sus pares. El reconocimiento a la labor que realizan fortalece la autoestima y confianza, dignificándolos, permitiéndoles enfrentar desafíos y cultivar la resiliencia. A medida que persisten en aprender y perfeccionar su desempeño laboral, adquieren habilidades para gestionar el estrés y mantener la calma, fortaleciendo así su vínculo con el equipo y su sentido de pertenencia.

3. Proceso de formación laboral:

A continuación, se presenta un esquema detallado de la formación laboral, compuesto por cinco etapas específicas. Este proceso tiene como finalidad primordial promover la autonomía en adultos jóvenes con SD. El esquema ha sido elaborado basándose en los testimonios y relatos de los participantes directamente involucrados en la experiencia.



El proceso de formación laboral se estructuran 5 etapas, a las que transversalmente y de forma implícita se adapta el modelo ECA (Empleo Con Apoyo) para el desarrollo de un acompañamiento constante. No necesariamente todos los trabajadores pasan por las 5 etapas, ya que, cada trabajador tiene sus características propias, más allá de lo que implica tener una condición Down, por lo que, cada uno tiene sus tiempos de aprendizaje diferente a su compañero de trabajo.

Se detallan a continuación las 5 etapas del proceso de formación laboral.

Se inicia con un acompañamiento constante y de cerca al ser el inicio de las tutorías:

1. Etapa uno “ingreso y apresto laboral” (asignación de tutor).

De acuerdo a la información recopilada, los entrevistados coincidieron en que una vez el trabajador con SD es contratado, se implementa un acompañamiento

constante y de cerca. Este acompañamiento constante es esencial dado que, el trabajador comenzará aprender el oficio de la Lavandería.

El acompañamiento constante y cercano se evidencia desde el momento en que el trabajador ingresa al espacio laboral. La encargada de inclusión interna asume el rol de tutora durante toda esta etapa, siendo la primera persona en tener contacto con el nuevo trabajador. Es crucial que una sola persona sea quien guíe el proceso, brindando un apoyo personalizado. Esto permite que se estructuren una rutina y un método adaptados a su forma de trabajo, proporcionando una enseñanza coherente y continua, adecuada a sus necesidades específicas.

El primer acercamiento a la Lavandería, permite que el trabajador con SD se adapte gradualmente a su entorno de trabajo. Durante las primeras semanas los operadores muestran una flexibilidad con el nuevo trabajador, ofreciéndole la opción de retirarse antes del turno si no se siente completamente cómodo. Además, en el primer turno de trabajo, lo primero que se hace es presentarle a cada uno de sus compañeros, solicitando que salude de la manera que le resulte más cómoda. Prácticas que promueven cierto nivel de autonomía en las decisiones del trabajador con SD, evitando que se sienta presionado para actuar de una manera específica por parte de sus superiores.

Esta etapa finaliza cuando la encargada de inclusión interna observa que el trabajador se ha adaptado al ambiente laboral, logrando mantener una rutina en sus tareas, manifestándose en su habilidad para: desarrollar sin mayores dificultades las primeras tareas designadas, desplazarse por la Lavandería y reconocer a sus compañeros de trabajo.

2. Etapa dos “acompañamiento constante” (tutor observa de cerca).

Esta etapa inicia cuando el trabajador ya se ha adaptado al ambiente laboral. La encargada de inclusión interna le delega a una operadora sin SD que continúe el acompañamiento, es decir, se cambia de tutor como estrategia de socialización con

sus compañeros e integración al equipo de trabajo, evitando el desarrollo de un apego ansioso y ambivalente hacia la persona que lo acompañó en el primer acercamiento al oficio de la Lavandería.

Por ende, el cambiar de tutor, propicia el desarrollo de habilidades sociales al adaptarse a diferentes estilos y enfoques de trabajo, y fortalece las habilidades emocionales, al interactuar con nuevos individuos.

Si se mantuviera una misma interacción con un único tutor, no existiría una mayor socialización y se limitaría la oportunidad de desarrollo de personalidad y de avance del trabajador al no fomentarse el desenvolverse con otros compañeros. Además, el cambiar de tutor internamente, fomenta que el trabajador vaya teniendo conciencia de que en un trabajo se encontrará con diferente tipo de personas, por ende, diferentes tipos de personalidades, creencias, gustos, lo que en un futuro ayudará a facilitar su integración a otros equipos de trabajo.

Más allá de la interacción con el nuevo tutor, al familiarizarse con el entorno y sus compañeros de trabajo, se potencia la habilidad del trabajador para relacionarse con sus pares, promoviendo el desarrollo de sus habilidades socioemocionales al interactuar con otros.

Esta etapa concluye cuando el trabajador muestra una creciente independencia y requiere menos orientación por parte del tutor para desempeñar sus tareas correctamente. La inclusora laboral interna observa que el trabajador se ha adaptado al espacio de trabajo y ha logrado desarrollar las tareas más “simples”.

Acompañamiento a distancia:

3. Etapa tres “autonomía” (término de tutorías).

En la etapa anterior el trabajador está recién mostrando que ha aprendido a desarrollar ciertas actividades propias de la Lavandería, por ende, en esta etapa, coloca en práctica todo lo anteriormente aprendido, es decir, ya no necesita que un

operador esté constantemente acompañándolo, sino que este le guía y orienta a distancia.

La encargada de inclusión interna observa que el trabajador logra desarrollar labores tomando la iniciativa, siendo capaz de guiar el trabajo, pudiendo desarrollarse como un “tutor” para sus compañeros que se encuentran en etapas previas al utilizar su conocimiento para guiarlos.

En esta etapa se destaca que, al lograr la autonomía el trabajador y se espera que alcance la independencia laboral. Se desafían estereotipos y prejuicios asociados a que una persona con una condición de SD no puede desarrollar las mismas actividades que una persona sin la condición. Al aprender a desarrollar el oficio de la Lavandería por sí mismo, demuestra la capacidad de las personas con SD para desarrollar un trabajo, pudiendo a partir de esta etapa liderar procesos de aprendizaje del oficio y orientar a sus compañeros en ciertas tareas.

Se pasa de un joven con SD que ha salido de una escuela especial en la que de acuerdo a una entrevista realizada a una madre, a su hija en el colegio; *“se le enseñaba a dibujar, recortar monitos, jugar y no hacían absolutamente nada” (E3)*, a un trabajador con SD que es capaz de desenvolverse solo en un espacio laboral, pudiendo realizar cada una de las tareas que se desarrollan, pudiendo además, contribuir en las capacitaciones de sus compañeros.

Hechos que promueven cambiar la mirada asistencialista por una de oportunidades a personas con una discapacidad, para que puedan desenvolverse y adaptarse a espacios, ya que, como lo expresa la directora de la Fundación Lavandería Industrial 21 *“culturalmente se les ha tenido siempre en una especie de burbuja, generando que cuando salgan al mundo externo se desorientan, se desadaptada y en sí tienen dificultades propias” (E1)*.

En contraste con las etapas previas, esta no concluye con un evento específico, más bien, se podría afirmar que el proceso de formación en el oficio de la lavandería llega a su "punto final" cuando el trabajador decide cambiar de empleo. Así, las etapas 4 y 5 se ven influenciadas por el grado de autonomía alcanzado por el trabajador y su decisión de permanecer o cambiar de empresa.

4. Etapa cuatro “oficio y el futuro” (posibilidad de nuevo tutor externo a L21).

Al considerar que el trabajador es autónomo, tiene dos opciones para su futuro, continuar trabajando en la Lavandería o trabajar en otra empresa. Uno de los objetivos de la Lavandería es que el trabajador con SD considerado autónomo pueda incorporarse en otra empresa para que continúe capacitándose en otros rubros y ambientes laborales. Para cambiar de empresa, el trabajador debe renunciar a la Lavandería, hecho que contribuye en que otro joven o adulto con SD tenga la posibilidad de incorporarse en la Lavandería.

Para determinar qué trabajador será transferido a otra empresa, el encargado de inclusión externa junto con la encargada de inclusión interna, evalúan la situación, aplicando un Análisis Puesto de Trabajo (APT). Si el trabajador cumple con los requisitos se comunica la oportunidad laboral a la familia, sin embargo, la decisión final de cambiar al trabajador de empresa *“dependerá de cada padre, ya que, hay varios que son muy permisivos”* por lo que la misma encargada de inclusión interna, considera que *“se podría mejorar el proceso formativo con los padres, que comprendan que no son niños, sino que adultos...”*

Este proceso “finaliza” cuando el trabajador logra incorporarse a otra empresa.

5. Etapa cinco “Seguimiento del trabajador con SD”.

En esta etapa, aunque el trabajador ya no forma parte del equipo activo de la Lavandería, la organización mantiene un firme compromiso con todos sus

trabajadores al velar por su bienestar e inclusión laboral. Se continua con el acompañamiento pero esta vez, en otra empresa y lo hace el encargado de inclusión externa. Esto con el fin de dar garantía que se continuará acompañando al trabajador y su familia en el nuevo proceso de formación laboral. Siempre se estará en conexión con la empresa, el trabajador, su familia y la Fundación Lavandería Industrial 21, siendo que si es necesario se intervendrá.

En esta etapa, aunque el trabajador ya no forme parte del equipo activo de la Lavandería, la organización mantiene un firme compromiso con su bienestar e inclusión laboral. El acompañamiento continúa, pero ahora en otra empresa, a cargo del encargado de inclusión externa. Esto garantiza que el trabajador y su familia sigan siendo apoyados en su nuevo proceso de formación laboral. La Fundación Lavandería Industrial 21 permanece en constante comunicación con la empresa, el trabajador y su familia, asegurando que, si es necesario, se pueda intervenir para brindar apoyo adicional.

Reflexiones.

Las cinco etapas se relacionan entre sí, contribuyen en fomentar la autonomía del trabajador con SD en el espacio de trabajo por medio del acompañamiento, ya sea a corta o larga distancia. Este modelo de formación no solo ofrece una estructura, sino que también desafía y cambia percepciones, alentando a la sociedad a adoptar una perspectiva más inclusiva hacia las personas con SD.

El paso del trabajador por estas etapas de formación contribuye al desarrollo de destrezas que tienen un impacto positivo y significativo en su calidad de vida. Esto es especialmente relevante considerando que las personas con síndrome de Down suelen enfrentar desafíos relacionados con la hipotonía muscular, que se traduce en debilidad muscular, y la laxitud de los ligamentos, factores que afectan su desarrollo motor. Desde el punto de vista físico, es común que manifiesten cierta torpeza motora en movimientos tanto gruesos (como los de brazos y piernas) como

finos (como la coordinación ojo-mano), lo que puede resultar en ejecuciones motrices más lentas y, en ocasiones, en una coordinación deficiente.

Basándose en las características mencionadas, en el proceso de **formación laboral**, principalmente se trabajan dos destrezas:

1. **Destrezas motoras finas:** el trabajo en la Lavandería implica el manejo de habilidades en pequeños movimientos musculares, principalmente en las manos. Por ejemplo, se requiere una **precisión fina** para manipular y doblar las sábanas de manera uniforme y cuidadosa. Además, **el uso de pinzas** con diferentes tipos de agarre, especialmente el **trípode** (agarre más óptimo para manipular objetos), contribuye en desarrollar la destreza fina al ejecutar la secuencia de la actividad de manera delicada, demostrando una gran habilidad en **la coordinación ojo-mano**.
2. **Destrezas motoras gruesas:** en la Lavandería se emplean todos los segmentos corporales en la realización de las tareas, como **el levantamiento y transporte** de sábanas de distintos tamaños. El posicionamiento de las sábanas en las máquinas de planchado requiere coordinación y habilidades motoras gruesas para **manipular objetos grandes y asegurar su correcta ubicación**. Los **movimientos repetitivos al doblar** y planchar sábanas de forma continua contribuyen al desarrollo de **la resistencia y la coordinación** en movimientos motores gruesos.

14° CONCLUSIONES.

El proceso de sistematización llevado a cabo se vio orientada por los objetivos previamente establecidos para el desarrollo de la experiencia. El objetivo principal delineado consistió en la “recuperación del proceso de formación para la inclusión laboral de jóvenes y adultos con SD de la Fundación Lavandería Industrial 21, desarrollado desde el año 2014 al año 2022”. Este objetivo fue concebido con el propósito de lograr una reconstrucción basada en relatos acerca del proceso de formación que tiene lugar en la Fundación, logrando una interpretación del proceso vivido.

De forma sintética, se puede decir que; el proceso de formación laboral que se desarrolla en la fundación es único al estar adaptado a su realidad, colocando en la cúspide el apoyo personalizado al nuevo trabajador con síndrome de Down que ingresa.

Para esto, se develan cinco “pasos” como tal, los cuales se interrelacionan entre sí para promover la capacitación en un oficio desarrollando paralelamente habilidades interpersonales que facilitan que el trabajador busque su autonomía, abriéndole puertas hacia otras oportunidades.

El trabajo desarrollado promueve los derechos de las personas con discapacidad cognitiva e intelectual, adoptando un enfoque basado en los derechos humanos, tal como se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como en las leyes 20.422 y 21.015, las cuales destacan la igualdad de derechos para participar plenamente en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral. En línea con el modelo actual de discapacidad, se reconoce que las barreras no están en la persona con discapacidad, sino en el entorno que la rodea. En este sentido, la Fundación ofrece una nueva perspectiva y oportunidades para aquellos diagnosticados con síndrome de Down, contribuyendo a su inclusión laboral y social.

Dentro del proceso de sistematización, se recopilaron datos que superaron las expectativas del equipo encargado, logrando plasmar en el documento una amplia variedad de contenido relacionado con la formación laboral. Este proceso permitió exponer un modelo de cinco pasos que siempre se ha trabajado, pero del cual no se era plenamente consciente del esfuerzo interno que se desarrolla para formar al trabajador con síndrome de Down en el oficio de lavandería. Además, este modelo facilita la continuidad del aprendizaje y la experiencia laboral de la persona, permitiendo su inserción en otros espacios laborales mediante el acompañamiento del encargado de inclusión externa.

15° PROPUESTAS.

Basándonos en la sistematización realizada, se presentan dos propuestas específicas para la consideración y eventual implementación por parte de la Fundación Lavandería Industrial 21. Estas recomendaciones emergen de la información recopilada y analizada previamente.

La primera propuesta es generar “líneas de trabajo” relacionadas a la formación laboral. Se proponen 2 líneas de talleres con el objetivo general de **“Promover un trato justo y respetuoso acorde a la edad de los trabajadores con síndrome de Down, evitando tratarlos de manera infantilizada asegurando su bienestar en el entorno laboral”**. Para conseguir abordar el objetivo, y seguir el lineamiento propuesto se plantea realizar talleres, estos se centrarán en la **concienciación y sensibilización sobre como tratar a un joven o adulto con Síndrome de Down que además, es un trabajador activo.**

A partir de esta sistematización, se tiene una base sobre la investigación y diseño de contenidos, al abordar estudios y recopilación de información sobre el SD, sus características, necesidades y capacidades. Posteriormente, se deben diseñar materiales educativos y formativos para los talleres. Una vez se tenga el material, se organizaron rondas de talleres, definiendo fechas, horarios, lugares y seleccionando al facilitador para dirigir las sesiones.

La ejecución de los talleres se llevará a cabo según la planificación establecida, facilitando espacios de diálogo y reflexión con un ambiente de respeto y empatía en promoción del objetivo. Finalmente, para cerrar el ciclo de talleres se realizará una evaluación y recopilación de feedback de los participantes, analizando los resultados para realizar ajustes y mejoras en futuras iniciativas relacionadas.

Los talleres detallados a continuación responderán a las líneas de trabajo anteriormente mencionadas.

- 1) **Talleres destinados a los familiares del trabajador con SD**, los cuales son el primer espacio de formación para promover la autonomía de un joven o adulto con SD.

Objetivo específico del taller: Sensibilizar a los familiares del trabajador con síndrome de Down sobre el reconocimiento de su edad y madurez, promoviendo un trato acorde a su desarrollo evitando estereotipos de infantilización en el ámbito familiar.

Se propone abordar los siguientes temas:

- Tema 1: “Personas con síndrome de Down derribando mitos, lo que pueden y no hacer”
- Tema 2: “Incorporación de otras perspectivas de tener un familiar con SD”
- Tema 3: Implicaciones de tener un familiar con SD que se desenvuelve como trabajador.

Modo de implementación:

- Dinámicas audiovisuales.
- Historias de vidas.
- Escenarios de simulaciones de situaciones laborales.

- 2) **Talleres destinados a los trabajadores sin SD** que se desempeñan como parte del equipo de la Lavandería, radicando principalmente para los operadores, al ser ellos quienes comparten la mayor parte del tiempo con el trabajador con SD.

Objetivo específico del taller: fomentar la conciencia y comprensión entre los operadores sin SD para que reconozcan y respeten la edad y madurez del trabajador con SD, promoviendo interacciones basadas en el respeto mutuo y evitando cualquier actitud o tratamiento infantilizado hacia él.

Se propone abordar los siguientes temas:

- Tema 1: “autoanálisis de mi trato hacia mis compañeros de trabajo con SD”
- Tema 2: “Desarrollo de nuevos tratos hacia mis compañeros de trabajo con SD” (Mi trato hacia otros, es mi trato)
- Tema 3: “Colocar en práctica tratos acordes para mis compañeros con SD”

Modo de implementación:

- Relatos anónimos del trato hacia los trabajadores con SD
- Lluvia de ideas de mi trato ideal en el ambiente laboral
- Dinámicas de Rol-playing.

Surge relevante realizar esta línea de talleres porque a partir de lo transcrito en las entrevistas realizadas, emergió la categoría de “trato al trabajador con SD” en el que las entrevistadas coinciden en que a pesar de hablarse de “adultos”, en reiteradas ocasiones se les da un trato de “niños”. Este trato se proporciona desde los mismos familiares del trabajador con SD, **“lo que más les cuesta a las familias es entender que no son niños y que pueden realizar de forma independiente actividades”**, y desde los operadores que se enfrentan constantemente a situaciones en las que **“hay chiquillos que manipulan la situación y en vez de decirles -esto es así muchas- veces los tratan como niños pequeños, se les infantiliza... no se les debe achicar porque ya son adultos”**

Además de lo mencionado en la recopilación de información, de lo observado por lo sistematizadores, se destaca que, en ocasiones a pesar de hablarse de jóvenes y adultos, por parte de los operadores como de los familiares se tiende a tratar como niños, por ende, se debe fortalecer, creando una mayor concientización asociada al trato que se le debe ofrecer a una persona con SD.

La **segunda propuesta** se dirige a desarrollarse de forma interna, pero con beneficio a externos, dado que se propone **realizar una guía con orientaciones**, en el que se plasme el proceso de pasos para la conformación de una Lavandería Industrial que oferte trabajo a personas con una condición de Síndrome de Down.

Se propone esto, dado que, a partir de la recolección de información, se destaca que la Fundación Lavandería Industrial 21 es un espacio de inclusión laboral único en sus proporciones ubicado en Chile, razón por la que, se han acercado organizaciones a solicitar información de cómo se logra crear y concretar, manteniendo en el tiempo una empresa sostenida por trabajadores en gran parte con la condición Down.

Para desarrollar esta guía con orientaciones, es necesario tener en consideración la sistematización de los siguientes aspectos que contribuyen a tener un acercamiento orientativo de los procesos por los cuales ha atravesado la Lavandería a lo largo de los años, permaneciendo al año 2022, como un espacio de inclusión laboral de jóvenes y adultos con SD.

- Conocer el plan de organización, gestión y experiencia de los inicios del proyecto de la lavandería industrial.
- Comprender los distintos contextos que conforman la lavandería.
- Base teórica e ideológica que sustentan el hacer de la lavandería.
- Pasos que conforman el proceso de formación laboral de los trabajadores con SD
- Relatos de los actores participantes de la experiencia del proceso de formación laboral.
- Importancia y significado de un espacio que permite la inclusión laboral.
- Conclusiones de un proceso en continuo.

Ambas propuestas para la Lavandería buscan implementar mejoras que enriquezcan y fortalezcan la formación laboral actual, teniendo como objetivo primordial el amplificar y reforzar la inclusión laboral que la lavandería ha promovido hasta la fecha.

16° BIBLIOGRAFÍA

Alveiro, D. (s.f). La salud y la vida buena: aportes del enfoque de las capacidades de Amartya Sen para el reforzamiento ético en salud pública. <https://www.scielo.br/j/csp/a/FS8K4HnnJJ3wcJNvVcZLwRy/?lang=es#:~:text=El%20enfoque%20de%20las%20capacidades%20busca%20que%20cada%20persona%20sea,constituyen%20la%20meta%20principal%2032>

BCN. (s.f). *Guía de formación cívica- la persona y los derechos humanos*. https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45660#:~:text=%2D%20Derechos%20civiles%20y%20pol%C3%ADticos%3A%20derecho,contra%20la%20tortura%2C%20entre%20otros.

Cecchini, S. Martínez, R. (2011). Protección social inclusiva: Una mirada integral, un enfoque de derechos. <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2011-06-proteccion-social-inclusiva-mx-sc-y-rm.pdf>

CEPAL. (2014). De la retórica a la práctica: el enfoque de derechos en la protección social en América Latina. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/35912/S2014131_es.pdf

CEU. (2020). *Los valores del humanismo cristiano*. <https://blog.uchceu.es/pastoral/los-valores-del-humanismo-cristiano/>

Chile crece contigo. (s.f). *Síndrome de Down*. <https://www.crececontigo.gob.cl/tema/desarrollo-del-nino-y-la-nina/sindrome-de-down-2/>

Delgado, E. Azael, R. (2012). La doctrina social de la iglesia: fuentes y principios de los Derechos Humanos. *Prolegómenos. Derechos y valores*. XV(30). 99-117. <https://www.redalyc.org/pdf/876/87625443006.pdf>

Dirección del Trabajo. (s.f).

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100172.html>

De trabajo, E. (2019, 24 de febrero). Inclusión laboral . Fundación Descubreme.

<https://www.descubreme.cl/inclusion-laboral/>

EUSE (2018) <http://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/EUSE-Folletoinformativoymodelodecalidad.pdf>

Escuela de Negocios Euroinnova. (2021, 8 de febrero). etapas de la vida por edades . Escuela de Negocios Euroinnova. <https://www.euroinnova.cl/blog/etapas-de-la-vida-por-edades>

Fundación Descúbreme. (S.f). *¿Por qué es importante incluir?*.

<https://www.descubreme.cl/inclusion-laboral/>

Fundación Iberoamericana Down 21. (S.f). *Características psicológicas*.

<https://www.down21.org/informacion-basica/40-el-sindrome-de-down-una-vision-globalizadora/62-caracteristicas-psicologicas.html?showall=1>

Fundación lavandería industrial 21 adquirió nueva maquinaria para el desempeño de sus trabajadores. (2022, 05 de julio). *Comunicaciones Concepción*.

<http://www.iglesia.cl/44346-fundacion-lavanderia-industrial-21-adquirio-nueva-maquinaria-para-el-desempeno-de-sus-trabajadores.html>

Fuster, E. (2019). *Investigación cualitativa, un enfoque fenomenológico*.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>

Garay, D. Carhuacho, I. (2019). *Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú*.

<https://www.redalyc.org/journal/993/99360575009/html/>

Lavandería industrial 21. (2022, 05 de septiembre). *Lavandería 21 cumplirá 8 años y queremos seguir promoviendo la inclusión laboral de jóvenes y adultos con síndrome de Down* [Video]. Lavandería industrial 21. Recuperado desde <https://www.facebook.com/watch/?v=856754535710808>

Ley 21.440. (2022, 01 de abril). *Crea un régimen de donaciones con beneficios tributarios en apoyo a las entidades sin fines de lucro*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1174623>

Ley 21.015. (2018, 01 de abril). *Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Santiago, Chile. https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=21.015&dc_source=&npagina=1&tipo_recurso=

Ley de Chile, decreto 201. (2008, 25 de agosto). *Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018>

Maldonado, V. (2013). *El modelo social de discapacidad, una cuestión de derechos humanos*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf>

Ministerio de protección de Colombia. (2016). *Guía de sistematización de experiencias: haciendo memoria de las redes sociales de apoyo (RSA)*. https://sistematizandoexperiencias.files.wordpress.com/2012/04/guia_de_sistematizacion_de_experiencias_haciendo-memoria.pdf

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s.f). *¿Qué es la pensión básica solidaria de invalidez?*. https://www.reddeproteccion.cl/fichas/pension_basica_solidaria_de_invalidez_pbsi

Ministerio de Salud. (s.f). *Matriz de cuidado a lo largo de la vida*.

<https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/09/Matriz-de-cuidados-a-lo-largo-del-curso-de-vida-2019.pdf>

Naciones Unidas. (s.f). *¿Qué son los derechos humanos?*

<https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>

Navarro, V. Paukner, F. (s.f). *El Proyecto social de jaques Maritain.*

<http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/maritain33.pdf>

OMS. (S.F). *Día mundial del Síndrome de Down.*

<https://www.un.org/es/observances/down-syndrome-day>

ONU. (2011). *La ONU y las personas con Discapacidad.*

<https://biblioguias.cepal.org/c.php?q=159510&p=1044308>

Palma, J. (11 de febrero del 2022). "El pensamiento clásico y cristiano en la Declaración Universal de Derechos Humanos"

https://www.figuzman.cl/wp-content/uploads/2022/02/APC_006.pdf

Se inauguró moderna lavandería para jóvenes con síndrome de Down. (2014, 07 de septiembre). *Comunicaciones Concepción.*

<http://www.iglesia.cl/25482-se-inauguro-moderna-lavanderia-para-jovenes-con-sindrome-de-down.html>

SENADIS. (s.f). *Ley de inclusión laboral.*

https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2021.015%20de,p%C3%BAblico%20como%20en%20el%20privado.

Servicio Nacional de la Discapacidad . (s/f). Gob.cl. Recuperado el 8 de junio de 2023, de

https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. (s.f). *Ley de inclusión en serpat.*

<https://www.patrimoniocultural.gob.cl/ley-de-inclusion-en-el-serpat#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20ley,discriminaci%C3%B3n%20fundada%20en%20la%20discapacidad>

(S/f-b). Ugm.cl. Recuperado el 8 de junio de 2023, de <https://repositorio.ugm.cl/bitstream/handle/20.500.12743/1219/CD%20T371.9092%20B969%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(S/f). Rae.es. Recuperado el 8 de junio de 2023, de <https://dle.rae.es/trayectoria>

Venturiello, M. (2017, 28 de abril). Estado y discapacidad, discapacidad en contexto: origen social y responsabilidad colectiva. *Bordes*.

<https://revistabordes.unpaz.edu.ar/discapacidad-en-contexto-origen-social-y-responsabilidad-colectiva/#:~:text=De%20manera%20corriente%20se%20concibe,social%20y%20a%20inserci%C3%B3n%20laboral>.

Vidal y Cornejo. (2012) https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/04/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-jo%CC%81venes.pdf

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

[file:///D:/Usuario/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20\(2\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20(2).pdf)