

UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTION

**“ESTUDIO CASO DE LA INCLUSION SOCIO LABORAL PARA LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA O SENSORIAL EN LA COMUNA  
DE PADRE HURTADO DURANTE EL AÑO 2013”**

Alumno: Farfán Burgos, Emmanuel  
Profesor Guía: Díaz Muñoz, Alexandra

Tesis para optar al grado, Licenciado en Ciencias Políticas y Administración.

Tesis para optar al título de Administrador Público.

Santiago, 2014

## **Dedicatoria y agradecimiento**

*Primero que todo, quiero agradecer a Dios por ser el apoyo fundamental en mi vida y brindarme la oportunidad de poder realizar este proyecto.*

*A mis seres queridos y familiares por su preocupación y el constante apoyo no solo afectivo sino también monetariamente.*

*Agradezco a Alexandra Díaz y a Juan Bravo por su dedicación y colaboración frente este proyecto.*

*Y a todas aquellas personas que participaron de forma indirecta en la construcción de este trabajo de investigación.*

***“EL MIEDO ES LA DISCAPACIDAD  
MAS GRANDE DE TODAS”***

**Nick Vujicic**

## INDICE.

### Capítulo 1

INTRODUCCION.....	9
<u>ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....</u>	13
Antecedentes generales.....	13
<i>Primera etapa.....</i>	15
<i>Segunda etapa.....</i>	15
<i>Tercera etapa.....</i>	17
Planteamiento del problema.....	22
<i>Pregunta de investigación.....</i>	26
Antecedentes PCD. ....	27
Justificación.....	31
Objetivo de estudio ....	35
Objetivo general.....	35
Objetivos específicos.....	35
Hipótesis.....	35
<u>CAPITULO II:.....</u>	36
<u>MARCO TEORICO.....</u>	37
Introducción.....	37
Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	38

Convenio 159, convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (discapacidad física), 1983.....	40
Convención de los derechos de las personas con discapacidad.....	41
Legislación de la república de Chile.....	43
Discapacidad.....	50
Discapacidad leve.....	51
Discapacidad moderada.....	51
Discapacidad grave.....	51
Teoría de las necesidades de Max Neef.....	53
El estado y las políticas públicas.....	58
Políticas públicas.....	69
Políticas públicas sectoriales.....	68
Procedimiento para la elaboración de una política pública sectorial.....	70
Acciones de gobiernos a la actualidad.....	73
Gobierno Patrio Aylwin.....	73
Gobierno Eduardo Frei.....	74
Gobierno de Ricardo Lagos.....	74
Gobierno de Michelle Bachelet.....	75
Gobierno de Sebastián Piñera.....	76
<u>CAPITULO III:</u> .....	79

<u>MARCO METODOLOGICO</u> .....	79
Característica de la población.....	81
Fuentes de información y técnica de recolección de datos.....	82
Instrumentos.....	83
Procedimiento.....	85
Variables operacionales.....	86
Formato o pauta de entrevista .....	91
Autoridad de la municipalidad.....	93
Autoridad del SENADIS.....	108
Análisis de Entrevistas.....	122
Entrevista a PCD que participan en la comuna de Padre Hurtado..	126
Pregunta de entrevista.....	131
Análisis de entrevista .....	144
<u>CAPITULO IV:</u> .....	148
<u>DESARROLLO DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</u> .....	148
• Pesquisar estudios que permitan obtener información del grado de inserción laboral y social para personas con discapacidad.....	149
• Análisis crítico del nivel de empleabilidad en las personas con discapacidad.....	181
• Identificar factores que limitan la inserción laboral de las personas con la discapacidad.....	190

<u>CAPITULO V:</u> .....	218
<u>CONCLUSIONES</u> .....	218
Respuesta frente a la formulación del problema.....	219
Conclusiones respecto a los objetivos planteados.....	224
Respuesta frente a hipótesis.....	241
Consideración final.....	247
Propuestas personales.....	249
Bibliografía.....	255

**CAPITULO N° 1**  
**INTRODUCCIÓN**

## **INTRODUCCION.**

El presente estudio de caso de tesis, tiene por finalidad conocer la situación de las personas con Discapacidad física o sensorial en la comuna de Padre Hurtado durante el año 2013 en relación al área laboral, desde una perspectiva que permita conocer la realidad de este grupo de personas y tener en consideración la inclusión socio-laboral de este grupo vulnerable.

Para tales efectos esta investigación, considerara la discapacidad como un problema social, que refleja la discriminación y exclusión laboral de las personas con Discapacidad física o sensorial en condiciones que van más allá del desempleo, sino la marginación en un mundo social y es por ello que engloba a todo un sistema político, social, familiar y organizacional en relación a la capacidad de respuesta de un país y la coordinación de los diferentes

actores en función de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.

Recordando, que la discapacidad física o Sensorial no es una limitante para trabajar, ni cumplir una responsabilidad sin embargo, la sociedad “castiga” o margina a estas personas por diferentes motivos y situaciones, aspectos que serán desarrollados en el presente estudio de tesis, mediante al análisis de factores que determinan el desarrollo de los procesos inclusivos relacionados al ámbito laboral.

Es por ello que en el último tiempo, nace el interés por conocer la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, como una parte esencial de cualquier intento de aumentar la integración social de este colectivo, es así como se intentara acercar y exponer la realidad laboral a través de diversos estudios y análisis en torno a la integración socio-laboral de las personas con Discapacidad, y algunas investigaciones y centros de estudios que intentaran aportar nuevos conocimientos de la temática como el Servicio Nacional de la Discapacidad SENADIS, sin embargo, los esfuerzos no siempre son suficientes y por tanto, se requiere seguir abordando dicha temática de manera transversal en los distintos sectores sociales; es por esto y con intenciones de aportar nuevas miradas de la realidad social, surge la inquietud de realizar el presente estudio que busca conocer la temática de la

inclusión socio-laboral de las personas discapacidad (PCD) física o sensorial. A favor de una igualdad de oportunidades durante los últimos años.

La presente investigación se compone de distintos capítulos en los cuales se desarrollaran las temáticas relacionadas con la discapacidad y la inserción laboral.

**En el Capítulo I:** se plantean todos los antecedentes necesarios para determinar que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un problema social al cual se le debe dar respuesta, y se da a conocer la temática de investigación, como también la pregunta de investigación y a modo personal se muestra la justificación del porque el interés de desarrollar esta investigación.

**En el Capítulo II:** se incluyen los objetivos e hipótesis a analizar y los fundamentos teóricos, en donde se respalda la investigación realizada. Y la teoría de Kars Marx del cual se fundamenta esta investigación.

**El Capítulo III:** especifica los mecanismo desarrollados por donde se diseñó el estudio metodológico, además, incorpora las preguntas y entrevistas realizadas a las personas que trabajan en el sector público,( municipalidad y SENADIS),

como las PCD que participan en la comuna y además incorpora los resultados y análisis de las entrevistas realizadas.

**.En el Capítulo IV:** están desarrollados los objetivos de la investigación lo cual permite reunir los elementos que dan cuenta del problema de la discapacidad en relación al ámbito social y laboral.

**En el Capítulo V:** se encuentran las conclusiones de la investigación, dando respuesta a la formulación del problema, a los objetivos de la investigación, más las consideraciones finales del estudio.

## ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

### ANTECEDENTES GENERALES

En el caso chileno, las iniciativas emprendidas han generado nuevas opciones de empleo y de generación de ingresos de largo plazo para trabajadores con discapacidad.

No obstante a lo anterior, cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo más activa y con metas de colocación laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas con discapacidad.

Sobre todo considerando que sólo el 29% de las personas con discapacidad en edad productiva, realizan algún tipo de trabajo remunerado (569.745 personas).<sup>1</sup>

Chile visualiza la temática de la Discapacidad como una temática necesaria de abordar, gracias al surgimiento e iniciativa de la Fundación Teletón, proyecto que partió desde la década de los setenta y que favorece de una manera determinante a la rehabilitación de las personas con discapacidad permitiendo dar una difusión de una realidad “inexistente para muchos y aceptadas por muy pocos”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Informe-ENDISC- región metropolitana PDF- pág. 6. Discapacidad y trabajo

<sup>2</sup> Elaboración propia

Sin embargo, hasta el día de hoy, existen sistemas excluyentes y casos de discriminación como en sectores de la educación, el trabajo, el transporte y los distintos ámbitos sociales, pese a ello, estas personas son consideradas como sujetos de derecho y casi la mayoría de los Estados y gobiernos cuentan con cuerpos legales y políticos que las atienden y protegen, en los que se reconoce la igualdad de derechos y obligaciones de las personas discapacitadas, destacándose a nivel internacional las normas uniformes de la ONU y el convenio 159 de la OIT, reconocidos por Chile e incorporados a través de la Ley 19.284 de Integración Social para Personas con Discapacidad.

La discapacidad, en Chile, se han visto reflejados tres momentos históricos dentro de la legislación, esta evolución, marca el antes y después de los hitos más representativos en relación al tratamiento de la discapacidad, esta evolución va en un periodo de tiempo de 23 años (1990– 2013), pasando por tres leyes distintas y modificando la institucionalidad del Estado en relación a la discapacidad, además, hay que tener en cuenta que dicha evolución comenzó con la vuelta de la democracia, después de 17 años de dictadura militar.

### Primera etapa

En este contexto, el primer periodo es cuando se promulga la Ley N° 18.989 de 1990, la cual modifica la Oficina de Planificación creada en 1967 por el Presidente Eduardo Frei Montalva por el Ministerio de Planificación, la cual estipulaba en su artículo N° 2.

“Disponer los estudios de base para el diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables de la sociedad; proponer políticas y normas sobre la materia; articular y coordinar programas intersectoriales y proyectos específicos que favorezcan la integración social de dichas personas o grupos”.

Esta es la primera vez que se habla de discapacidad en Chile dentro de una Ley, aunque no específicamente del tratamiento de personas con discapacidad, sin embargo, provoca una serie de adaptación y modificaciones que años más tarde se volverían una realidad para este grupo de personas.

### Segunda etapa

El segundo proceso es después del retorno de la democracia al país, durante el gobierno del Presidente Patricio Aylwin (1990-1994), el cual encomendó a un grupo de personas destacadas en el área que hicieran una propuesta para elaborar el proyecto de ley, que redundó en la promulgación de

la Ley N° 19.284, que surgió a partir de un acabado estudio y anteproyecto presentado en 1990 por la Fundación Nacional de Discapitados – FND (organización de la sociedad civil) al gobierno de turno, que estableció un marco de Normas vitales para la integración.

Esta ley que habla sobre la plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, que se elaboró el 5 de Enero de 1994.<sup>3</sup> Junto a la dictación de la Ley, se asignó por primera vez recursos del Estado para contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad. Sin embargo faltaba determinar las formas como el Estado chileno daría cumplimiento a las condiciones emanadas de esa Ley. De ahí se crea el Fondo Nacional para la Discapacidad (FONADIS), entidad estatal que administra algunos recursos económicos que el Estado invierte en esta problemática social.

Una vez entrada en vigencia esta ley se produjo la creación del Fondo Nacional de la Discapacidad, (FONADIS), para la administración de recursos Estatales en favor de personas con esa condición, y el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y que hayan expresado su voluntad de ser inscritas, además esta Ley estableció los

---

<sup>3</sup> Guevara Soledad y Fuenzalida Pilar. Guía para la atención de público con discapacidad y adulto mayor, “La empatía hace la diferencia”. División Programas y Beneficios Sociales, INP. Santiago de Chile. 2006.

derechos y beneficios de las personas con discapacidad en el caso de iniciar procesos ante los Juzgados de Policía local, con esto se agilizó la tramitación del recurso de apelación en las Cortes para procesos iniciados por personas con discapacidad ante Juzgados de Policía Locales, asegurando y restableciendo los beneficios y derechos consagrados en la Ley N°19.284, “cuando ellos fueren afectados por causa de un acto u omisión arbitraria o ilegal de otra persona”.

### Tercera etapa

El tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad se volvió trascendental para el gobierno, especialmente para el periodo de la presidenta Michelle Bachelet ya que la última vez que se habló de discapacidad fue en el año 1994 durante el periodo de Patricio Aylwin, por lo que el 10 de febrero del 2010 entra en vigencia la nueva ley, incorporando la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena integración social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

Esta ley incorpora temas muy importantes para el desarrollo de las PCD, lo cual están plenamente relacionados con la inclusión laboral, ya que establece los requisitos para acceder a beneficios y prestaciones sociales, determina grupos especialmente vulnerables, entrega una adecuación

estandarizada sobre la calificación y certificación de la discapacidad, plantea esquemas de cómo debe abordarse la prevención y rehabilitación de la discapacidad, además genera medidas para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Con la aplicación de esta ley bajo el gobierno del presidente Sebastián Piñera, se modifica el fondo nacional de la discapacidad (FONADIS) por el servicio nacional de la discapacidad (SENADIS), modificando también el Registro Nacional de la Discapacidad, por el cual se reúne y mantiene los antecedentes de las personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas comisiones. Permitiendo dar un nuevo enfoque a los programas de intermediación laboral (PIL), *“recordando que tanto en el Fonadis como en el Senadis se trabajaba y se trabaja con este programa, pero en el actual Senadis se profundiza mucho mas el tema de la intermediación laboral, ya que unas de sus prioridades no es solo la inclusión social, si no también dar una mayor igualdad de oportunidades”*

. Por ello el PIL en el Senadis pone énfasis en la articulación de trabajo la cual tiene por visión “Velar por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el diálogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas. Además,

establece nuevos organismo para abordar los desafíos que genera la plena inclusión social de las personas con discapacidad.

La nueva Ley se basa en los principios de:

**Vida independiente:** El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

**Accesibilidad universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

**Diseño universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

**Intersectorial:** El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

Participación y diálogo social. Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

En Chile, al igual que en otras naciones en desarrollo, siempre ha sido un tema en discusión las diferentes políticas públicas que se han realizado en torno a la discapacidad, “La Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que el 15% de la población en el mundo presenta algún tipo de discapacidad ya sea física, psíquica, sensorial u orgánica, congénita o adquirida, en cualquiera de sus grados”.<sup>4</sup>.

En este sentido Discapacidad se define en un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)". En este sentido Persona con discapacidad sería aquella persona que presenta deficiencias de sus funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en sus actividades y restricciones en su participación, como resultado de la interacción negativa de su condición de salud y los factores contextuales<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Fundamentación nacional de la Discapacidad documento discapacidad en Chile pag.5

<sup>5</sup> Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile ENADISC 2005 pag.2

De esta manera La valoración para la orientación profesional se inicia una vez reconocido legalmente al trabajador con discapacidad un grado de minusvalía igual o superior al 33% (Art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre), de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).

Al valorar a las persona con discapacidad el interés se centra en el estudio de problemas y limitaciones, en el conocimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, aptitudes, puesto que ello va a aumentar la posibilidades de su integración laboral.

El análisis del puesto de trabajo tiene como objetivo recoger, de forma sintética, estructurada y clara, la información básica de un puesto de trabajo, permitiéndonos tener un conocimiento real y actualizado de los cometidos, actividades y exigencias requeridas para su desarrollo.

Es así como lo define la OIT, que considera trabajo decente al acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Power point, pag.8 organización internacional del trabajo.

## Planteamiento del Problema.

En la sociedad actual, el trabajo va más allá de su connotación estrictamente productiva, tiene un fuerte componente de identidad con uno mismo, es el trabajo que nos da de comer, el que nos permite satisfacer nuestras necesidades pero también la actividad es la que nos define como persona.

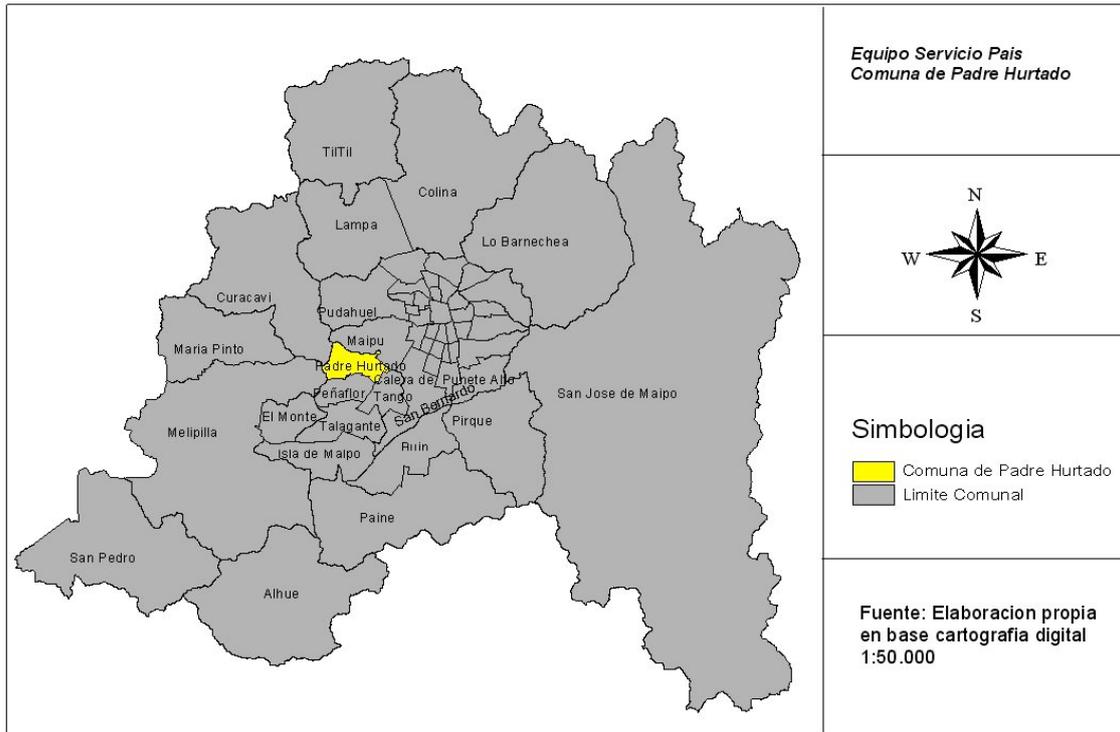
Para una persona con discapacidad (PCD), el trabajo tiene un sentido especial, representa el término de un proceso y el comienzo de la independización y de identificación, primero con la aceptación de la discapacidad y luego con la asimilación de enfrentar el diario vivir.

Durante la última década, -a nivel nacional- se ha establecido una serie de debates en torno al desarrollo humano, su independización y el bienestar en personas con alguna discapacidad. Las personas con discapacidad son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad, también conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

El problema de la discapacidad se ha enfrentado tradicionalmente con un enfoque asistencialista e individual, puesto que los diferentes actores

públicos y privados y la comunidad en su conjunto acompañado por las leyes y las normas genera una desintegración en función al desarrollo del tema de la discapacidad, y no se genera una integración y un equilibrio entre la ley y la ciudadanía, con ello se ha ido dejando de lado la dimensión social y la cultura que debiera existir en torno a la discapacidad generando un pensamiento razonable de la ciudadanía sobre las limitaciones de las personas con discapacidad y hacer parte del diario vivir el relacionarse con personas con discapacidad y no generar especulaciones por el hecho de solo ser diferentes y poder promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad (PCD), a través de la integración y ejecución de las políticas públicas en torno a la discapacidad.

La comuna de Padre Hurtado, con características Urbano / Rural de 80,8 km<sup>2</sup>, y una población de 50.670 habitantes. Representado en la siguiente grafica



Fuente: informe diagnostico comuna padre hurtado PDF

Es un comuna muy distante y alejada de las comunas principales y es por ello que vemos como día a día niños, mujeres, jóvenes y adultos con distintas discapacidades no pueden desarrollarse por falta de recursos técnicos, no existe acceso a una adecuada atención en salud, rehabilitación, educación, a la economía, al trabajo, transporte, calles, veredas ni edificios públicos, entre otros múltiples factores que cruzan verticalmente el tema de la discapacidad.

También hay que observar que las barreras, físicas, arquitectónicas o sensoriales así como la falta de adaptación de los medios de trabajo a las peculiaridades del discapacitado se constituyen, indirectamente, en un

importante factor, para que el empresario Industrial y Campesino pensando en un hipotético perjuicio económico al contratar a una persona discapacitado.

Las cifras aumentan en Chile y en el mundo cada año de manera sostenida. Vemos como solo para las 27 horas de amor que se realiza por la teletón aparecen casos que son difíciles de imaginar y cuantos casos más que no son conocidos y necesitan ayuda no solo en salud, educación y transporte si no también en la oportunidad de desarrollarse como personas y demostrar que son capaces de cumplir una responsabilidad.

Debido a esto es que se busca la visualización de la temática de la discapacidad y la participación de todos los sectores sociales del país, con la finalidad de promover, cooperar y apoyar la creación de mecanismos y redes de participación comunitaria, que promovieran la igualdad de oportunidades, considerando la diversidad de necesidades de todas las personas.<sup>7</sup>

En definitiva, en Chile la discapacidad ha ido en aumento durante los últimos años y es fundamental generar la inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD), ya que no existen políticas públicas adecuadas que permitan enfocar la visión a una mirada más integral, y poder adentrarnos, en la realidad de personas, seres humanos, sujetos de derecho que requieren con urgencia que el Estado se encargue de poner en práctica, medidas de fondo para cubrir todas las áreas de la vida, como la protección y la seguridad social,

---

<sup>7</sup> Comunidad de Madrid. Guía de Recursos para mujeres de la Comunidad de Madrid, 1997.

salud y servicios sanitarios, educación, empleo, vivienda, transporte, incluyendo la cultura, el ocio y el deporte. Ya que podrían existir sectores de la sociedad que no estén preparados para convivir con personas con discapacidad en sus vidas cotidianas.

Ante lo anteriormente expuesto, considerando pertinente buscar respuesta a la siguiente

### **Pregunta de Investigación**

¿El acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad física o sensorial está en igualdad de condiciones y oportunidades en comparación al resto de los trabajadores de manera tal de una real inclusión en la sociedad en la comuna de Padre Hurtado durante el año 2013?

## Antecedentes de las Personas Con Discapacidad.

La importancia de este estudio radica en que las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable y un tema de contingencia social, por tanto prioritaria dentro de las políticas del Estado de Chile<sup>8</sup>.

Aproximadamente hay 610 millones de personas con discapacidades en el mundo, de las que 368 millones están en edad de trabajar y el 80% vive en los países en desarrollo, predominantemente en las zonas rurales. En Latinoamérica se calcula que entre el 80% y 90% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas.<sup>9</sup>

En la misma región, la mayoría de quienes sí tienen trabajo, lo hacen en el sector informal -que provee el 60% de los nuevos empleos-, reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria.

En el año 2004 el fondo nacional para la discapacidad (FONADIS) aplicó el primer estudio de la discapacidad (ENADISC) a lo largo de todo el país, prioridad que dice relación con las cifras existentes, es así, como en Chile, un 12.9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, es decir, 13 de cada 100 chilenos y chilenas presenta algún tipo de discapacidad, la mayor parte de los discapacitados son mujeres y se concentran en las zonas urbanas, además este estudio tan solo el 13,18% de las personas con discapacidad

---

<sup>8</sup> MIDEPLAN. El Plan de Acción para la Integración Social de las personas con Discapacidad. Santiago. 2004

<sup>9</sup> Influencia en el modelo laboral (Zepeda Mauricio, 2006; p.57)

termina su educación media caso parecido es en el ámbito laboral para las personas con discapacidad no es muy alentador, ya que a nivel nacional tan sólo el 29,2% de la población con discapacidad mayores de 15 y menores de 65 años realiza un trabajo remunerado.<sup>10</sup>

Este panorama social no es alentador, gran parte de la población con discapacidad esta imposibilitada de estudiar y trabajar, sólo por tener capacidades distintas, no tener las mismas oportunidades (económicas, sociales, culturales) y redes de apoyo (primarias y secundarias) lo suficientemente capaces de generar una rehabilitación e integración que rompan este esquema social, de un Chile que avanza, dejando de lado temas tan importantes como el de las personas con discapacidad.

Por su parte la Fundación Nacional de Discapitados (FND), maneja cifras aun más alarmantes respecto de la situación laboral de las personas con discapacidad, argumentando que en Chile existen 1.625.000 personas con discapacidad que se encuentran en edad de trabajar y de ellas, un 90% se encuentra cesante, un 9% se desempeña informalmente como vendedor ambulante y tan solo un 1% trabaja con contrato.<sup>11</sup>

Por otro lado, la desocupación genera importantes consecuencias personales y sociales e intenta ser parcialmente paliada por las herramientas

---

<sup>10</sup> (FONADIS, (2005, p. 4 - 11) Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) Informe Ejecutivo, Nacional).

<sup>11</sup> Fundación Nacional de Discapitados. Artículo de Discapacidad, Cesantía y Discriminación [www.fnd.cl/discapacidad.htm](http://www.fnd.cl/discapacidad.htm)

de protección social. En este sentido, la desocupación afecta a el/la trabajador/a y a su entorno familiar. Tensiona la red social y cuando es masivo deteriora la situación del entorno y la propia dinámica económica local. Además, la desocupación afecta la calidad de la vida de las personas y su núcleo familiar. En este contexto, la intermediación laboral (PIL) que lo realiza el Senadis adquiere importancia, en tanto intenta resolver tres tipos de problema dentro del mercado laboral: costos de búsqueda de empleo, asimetrías de información y externalidades.

La discapacidad en Chile plantea un panorama social que deja al descubierto la falencia del sistema de rehabilitación e inclusión social en relación a las políticas del Estado y las organizaciones que trabajan en este contexto.

Como se muestra a continuación<sup>12</sup>:

- **Salud:** El 56% de las personas con discapacidad es Indigente.
- **Rehabilitación:** El 94% no ha recibido Rehabilitación Integral.
- **Seguridad Social:** El 81% vive con Pensión Básica Solidaria de Invalidez \$75.000 mensuales; el 19% no califica para obtener Pensión Básica Solidaria, ni tiene trabajo.
- **Educación:** Un 42% no culmina la etapa Básica
- **Trabajo:** En Chile hay 1.625.000 personas con discapacidad en edad de trabajar; existe un 90% de cesantía en este universo de potenciales trabajadores; el 9% trabaja en labores informales (vendedor ambulante); solo el 1% encuentra un trabajo con contrato laboral.

Por otra parte del total de la población de la comuna de Padre Hurtado, existe un total de 367 personas en condición de discapacidad, y que se encuentra inscrita en la comuna, como lo demuestra la siguiente grafica.

**Tipo de Discapacidad que Declaran:**

<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
Física	159	43,4
Psíquica/Mental	115	31,3
Sensorial	44	11,9
Sin definir	49	13,4
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH.

<sup>12</sup> [www.fnd.cl/discapacidaddechile](http://www.fnd.cl/discapacidaddechile)

## Justificación

En la mayor parte del mundo existen políticas o acciones destinadas a personas con discapacidad, estas estrategias se abordan de manera transversal e Intersectorialmente, por la gran responsabilidad social y estatal que esto implica.

Los problemas de las personas con discapacidad son los mismos problemas de la población general, sólo que elevado a un mayor potencial. En gran parte de los países en vías de desarrollo como el nuestro, las personas con discapacidad sobreviven de ayudas asistenciales precarias, cuando no, sencillamente de la caridad cívica. Hablar de derechos ciudadanos, de igualdad de oportunidades, integración social, discriminación positiva y de diseños para planes, en Chile y el resto de los países de América Latina, es la expresión máxima de la utopía, en cambio la exclusión es un hecho.

Hoy en día, Los gobiernos juegan un rol fundamental en la gestión y ejecución de estas políticas, ya que deben ser los encargados de coordinar la inserción (educacional y laboral), entregar las ayudas y generar las acciones necesarias para que las personas con discapacidad se vinculen al área laboral.

Es por ello que Este trabajo de investigación quiere mostrar el desarrollo de la temática de la discapacidad, porque personalmente creo que es un tema

que no se ha profundizado y no se le ha dado tal importancia frente a la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad, que es una materia necesaria para el pleno desarrollo de su personalidad y en la búsqueda de la normalización de la vida de estas personas.

Siento en lo personal que aún queda mucho por recorrer y no hay que sentirse satisfecho con lo alcanzado hasta ahora por las autoridades, porque si comparamos la contratación de una persona normal con una persona discapacitada, sabemos para qué lado la balanza se va inclinar y ese estigma de decir que una persona con Discapacidad no es igual a una persona sana, de mi punto de vista debiera empezar a desaparecer, porque al contratar a una persona con Discapacidad la empresa no solo gana a un trabajador, si no también le da un valor agregado y una imagen propia que las diferencia de las demás empresas.

Para una persona con discapacidades (PCD) el trabajo tiene un sentido muy particular no solo por el hecho, de que se independiza sino también porque lo hacen parte de una sociedad representa el término de un proceso y el comienzo de la independización y de identificación, primero con la aceptación de la discapacidad y luego con la asimilación de enfrentar el diario vivir. Por eso creo que la integración socio-laboral es muy importante no solo para la persona con discapacidad sino también para la sociedad en general que sin intención margina en el desarrollo personal y social.

Por otra parte, esta investigación es un tema que me identifica como persona, ya que yo poseo una discapacidad física o sensorial, específicamente una hemiparecia en el lado derecho (una debilidad muscular) y siento que a pesar de todo yo he podido salir adelante frente a las dificultades. Pero La vida de las personas con discapacidad tiene un doble reto, uno es frente a la sociedad y otra frente a sí mismo, ya que frente la sociedad tienen que demostrar la capacidad y el mérito personal para vencer las barreras de la discriminación y la capacidad de adaptación hacia el entorno. Y frente sí mismo ya que debe mantener la fuerza de voluntad necesaria para la superación del día a día, de las limitaciones y de los inconvenientes derivados de la discapacidad.

La importancia de esta investigación como estudiante y futuro Administrador Público, es dar a conocer una realidad social, que cuenta con una legislación actual y vigente, sin embargo, considero que no cuenta con la importancia que se merece.

Se pretende hacer sugerencias, no para cambiar la política, sino para que se aborde la discapacidad desde otra perspectiva y con una visión a futuro del impacto que causa la discapacidad en Chile.

Con esto podemos decir que hay muchos factores que hacen aumentar las posibilidades de adquirir discapacidad o traer al mundo un niño con necesidades especiales: El estrés, la depresión, la ansiedad, la obesidad, el

consumo de alcohol y drogas, los accidentes de tránsito, están generando cada vez más discapacidades y no solo en niños si no también en adultos que el golpe aun es más fuerte porque el vivir toda una vida normal y de un día para el otro saber que ya no eres el mismo y que tienes que aprender hacer todo de un comienzo es un golpe durísimo para la autoestima y la perspectiva de ver las cosas que ya no es la misma.

## **Objetivo general**

Determinar si el acceso al mundo laboral de las personas con Discapacidad física o sensorial es inclusivo, es decir, si está en igualdad de condiciones y oportunidades en comparación con el resto de las personas que desean trabajar en la comuna de Padre Hurtado durante el año 2013.

## **Objetivo específico**

- Revisar estudios que permitan obtener información del grado de inclusión laboral y social para personas con discapacidad física o sensorial.
- Realizar un análisis crítico del nivel de empleabilidad en las personas con discapacidad física o sensorial.
- Identificar factores que limitan la inclusión laboral de las personas con la discapacidad física o sensorial.

## **Hipótesis**

Los beneficios que existen en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad física o sensorial en la comuna de Padre Hurtado durante el año 2013 son aprovechados en su conjunto.

CAPITULO: II

MARCO TEORICO

## MARCO TEORICO.

### INTRODUCCION

Las igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y la forma en que cada nación ha respondido a su diversidad ciudadana está determinada por múltiples factores, entre los que destacan el desarrollo social, cultural, económico y político; la tolerancia a la diversidad; conflictos étnicos y religiosos; la capacidad de los individuos e instituciones para expresar sus necesidades y plantear sus demandas; las relaciones internacionales; etc. Independiente del nivel de madurez en cada ámbito, la mayoría de los países del orbe ha creado y dictado legislaciones y normativas que integran a los grupos minoritarios y vulnerables con el objeto de garantizarles las condiciones básicas como ciudadanos.

## Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.<sup>13</sup>

Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, es un instrumento normativo que guía la acción de las naciones con el objeto de garantizar que las personas con discapacidad puedan tener los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad. Son recomendaciones para que los Estados adopten las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que impiden que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en condiciones de igualdad en los distintos ámbitos sociales.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, las Normas recomiendan mejorar las condiciones de participación, eliminar las barreras y equiparar las oportunidades en los ámbitos de la educación, el trabajo, la seguridad social, la vida en familia y la integridad personal, la cultura, la recreación, el deporte y la religión.

La Normas uniformes previstas para la igualdad de participación, incluye en el artículo siete el Empleo, en el que se destaca que los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben tener estas facultades para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de

---

<sup>13</sup> <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>

empleo, debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.<sup>14</sup>

Señalados en los siguientes puntos:

- Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.
- Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.
- Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones por motivos laborales.

---

<sup>14</sup> PDF, 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las persona con discapacidad materia de empleo pagina. 21

- El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad se les de la oportunidad de obtener un empleo en el mercado de trabajo abierto.

Gran parte de los países se han adscrito a estas Normas, como también a otras instancias internacionales que favorecen la inclusión social de este sector de la población como seres partícipes de los procesos sociales y no sólo como sujetos de atención.

**Convenio 159, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (discapacidad física), 1983.**

El Convenio 159 surge debido a la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas con discapacidad física (inválidas) en materia de empleo y de integración en la comunidad. Se considerará aspectos de interés atinentes al presente estudio:

Parte II: Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas físicamente:

**Artículo Nº3:** Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

**Artículo N°4:** Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

#### Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Siendo un tratado internacional, Este nuevo instrumento supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad, y entre las principales se destaca la “visibilidad” de este grupo ciudadano dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción indubitada del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

## Art. 27 Trabajo y Empleo

Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.<sup>15</sup>

La O.M.S., a través de la CIF, donde se contempla el problema de la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental en que se desenvuelve. Esencialmente, en la intermediación laboral basándose en la elaboración y puestos de trabajo.

La Organización de las Naciones Unidas, a través de la Organización Mundial de la Salud, en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), define la Discapacidad: como las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual).

---

<sup>15</sup> Clase inclusión laboral organización internacional del trabajo (OIT).

La Organización Mundial de la Salud la cual define discapacidad como cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Y dentro de su nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada en la 54<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud del 2001, visualiza a la discapacidad como un fenómeno universal, en el que toda la población está en riesgo de adquirir algún tipo de discapacidad en cualquier momento de la vida.

### **Legislación de la República de Chile**

La Constitución Política de la República de Chile, declara que los hombres son libres e iguales en dignidad y asegura la libertad de trabajo y su protección, señalando que toda persona tiene derecho al trabajo, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en capacidad e idoneidad (arts. 1° y 19 N° 16).

Desarrollando la norma constitucional, el artículo 2° del Código del Trabajo establece que el trabajo cumple una función social y constituye para cualquier ciudadano (a) un derecho y un deber. Este derecho y/o deber, tiene su fundamento en el derecho que tiene toda persona a un nivel de vida digno y a su correspondiente obligación de vivir dignamente. Por ello, para el ejercicio

de tal derecho y el cumplimiento de esta obligación, se garantiza el derecho al trabajo, el que en virtud del principio de igualdad ante la ley, se extiende por igual a todas las personas, sin exclusión de ningún tipo. En consecuencia, las personas con discapacidad no deben ser excluidas de este derecho esencial a todo ser humano.<sup>16</sup>

Así también debe señalarse que los derechos laborales son irrenunciables mientras subsista un contrato de trabajo, entendiéndose por tal una convención por la cual el empleador<sup>17</sup> y el trabajador<sup>18</sup> se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (art.7 Código del Trabajo).

En este sentido, basándose en la Constitución Política de la República y acogiendo el llamado de las Naciones Unidas y la experiencia legislativa tanto de las naciones desarrolladas como latinoamericanas, Chile genera su propio marco legal, el cual incorpora los distintos planos de interés para apuntar a la equidad y plena integración de las personas con discapacidad. En enero de 1994, El fondo nacional para la discapacidad (FONADIS) promulga la ley

---

<sup>16</sup> MIDEPLAN, Oficina Internacional del Trabajo. Los trabajadores con discapacidad y la legislación laboral y seguridad social, OIT. Chile. 1996

<sup>17</sup> Código del trabajo art. 3; Empleador: Es la persona Natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

<sup>18</sup> Código del trabajo art. 3; Trabajador: Es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo la dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

19.284, que buscaba la inserción social hasta el 2011 y con la promulgación de la nueva ley la 20.422 pasa a llamarse servicio nacional para la discapacidad (SENADIS) permitiendo dar un nuevo enfoque a los programas de intermediación laboral (PIL) poniendo énfasis en la articulación de trabajo la cual tiene por visión “Velar por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el diálogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas.”

Dentro de la ley 20.422, los artículos más importantes que enfatizan en la inclusión laboral son:

**Artículo N°33.** Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad. En caso de no existir las ferias señaladas cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad (*Norma vigente y en aplicación*).

•**Artículo N°43.** El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a. Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
- b. Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.
- c. Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
- d. Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

•**Artículo N°44.** El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes.

**Artículo N° 45.** En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el ministerio público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

•**Artículo 46.** La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

•**Artículo 47.** Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código del trabajo, sin limitación de edad.

Además, establece nuevos organismo para abordar los desafíos que genera la plena inclusión social de las personas con discapacidad y las Convenciones Internacionales.

En el título IV De la de Equiparación de Oportunidades, que involucra los ámbitos de acceso a la cultura, a la información, a las comunicaciones y al espacio físico, brinda especial importancia al acceso a la educación, a la capacitación e inserción laboral, del cual sólo se hará referencia al Artículo 37 el que menciona que: El Estado, a través de sus organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral y social de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) tiene dentro de sus funciones mejorar la empleabilidad de los personas e implementar políticas de empleo. De acuerdo a lo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo

Nº 4 de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, le corresponde a SENCE, la ejecución de los programas de intermediación laboral para grupos vulnerables, destinados a mejorar sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

La integración laboral responde a una de las más importantes políticas públicas activas de empleo, emanadas desde el Estado, y debe entenderse como el conjunto de acciones que tienen como propósito final insertar a los sujetos en un puesto de trabajo. Los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. (J. Mazza, 2002).<sup>19</sup>

La metodología para la valoración orientación e inserción laboral y social de personas con discapacidad ha sido desarrollado con el fin, Diferentes conceptos desarrollados en el Método de Valoración, Orientación e Inserción laboral de personas con discapacidad, tienen su origen en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

El término “persona con discapacidad” según la American Disability Act (ADA) se aplica a cualquier persona que tenga una deficiencia física o mental que limite sustancialmente una o más de las actividades de la persona que sufre.

---

<sup>19</sup> Programa bono intermediación laboral PDF pg.3

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, establece, Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

## Discapacidad.

La ley de Integración Social en su Artículo número 3°, considera: “persona con discapacidad a toda aquélla que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (O.M.S) entiende la discapacidad como: “toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

Con respecto a esta definición la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha propuesto una nueva mirada que consiste en diferenciar el modelo médico del modelo social, que enfoca la cuestión desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social. A partir de lo anterior la discapacidad será vista, como un problema social y personal, que requiere no sólo atención médica y rehabilitadora, sino que, además requerirá apoyo para

la integración y cuya superación necesitará tanto de cambios personales como cambios en el entorno.

A partir de esta mirada social es posible mencionar que existen los siguientes grados de discapacidad que dicen relación directa con la capacidad para realizar actividades de la vida diaria:

**Discapacidad Leve:** las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. A pesar de eso son independientes, no requieren apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.

**Discapacidad Moderada:** las personas presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en las labores básicas de auto cuidado. Superan sólo algunas barreras del entorno, con dificultad.

**Discapacidad Severa:** las personas ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo apoyo o cuidados de una tercera persona y no logran superar las barreras del entorno.

Una vez definido el concepto genérico y grados de discapacidad, es necesario situarlo en el plano laboral, para lo que es preciso remitirse al artículo 2° D.S N° 2.505 que señala que la Discapacidad Laboral es aquella incapacidad para procurarse o realizar un trabajo, de acuerdo a su sexo, edad, formación, capacitación, que permita obtener una remuneración equivalente a aquella que correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga.

## Teoría de las necesidades de Max Neef<sup>20</sup>

Se escogió esta teoría, debido a la Flexibilidad de su aplicación, ya, que comprende a las personas como seres de necesidades múltiples e interdependientes, insertas en distintos contextos que varían según el tiempo, lugar y circunstancias en las que se encuentren, es así como Max Neef no jerarquiza las necesidades humanas, considerando que todas se encuentran en un mismo nivel, sin que sea preciso un orden en la satisfacción de las necesidades.

Para Max Neef las necesidades deben entenderse como un sistema en el que estas se interrelacionan e interactúan, y se dividen según categorías existenciales y axiológicas (valores). Esta combinación permite reconocer, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad, las que más adelante se desarrollarán en profundidad.

Estas necesidades son satisfechas a través de satisfactores, los que están referidos a todo aquello que, por representar formas de Ser, Tener, Hacer y Estar, contribuyen a la realización de las necesidades humanas. Así mismo, un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de

---

<sup>20</sup> Max Neef Manfred. Desarrollo a Escala Humana; una Opción para el Futuro. CEPUR. 1986.

diversas necesidades, a partir de esto y para efectos de este estudio, se entenderá al trabajo como un satisfactor capaz de cubrir gran parte de las necesidades tanto existenciales como axiológicas, es así que, dentro de las necesidades existenciales el trabajo responde a las necesidades de Ser al permitir a la persona ser incorporado a una empresa ordinaria, ya sea pública o privada, por tanto, ser parte de esta, lo que origina que sea sujeto de derechos y obligaciones y a la vez sea considerado un ser productivo y útil, a su vez el trabajo también responde a las necesidades de Tener, es decir, tener una ocupación, esto es un trabajo real con un contrato y un salario, lo que le permite tener un lugar para desarrollarse, derechos, obligaciones y status dentro de la sociedad. La necesidad de Hacer también es satisfecha a través del trabajo al realizar una actividad que contribuya al desarrollo personal, a la producción, al trabajo en conjunto y por tanto a la sociedad en general, así mismo el trabajo le permite a la persona Estar desarrollando una actividad en una empresa pública o privada por tanto en constante interacción con otros en igualdad de condiciones.

Respecto a las necesidades axiológicas, el trabajo permite a la persona satisfacer las necesidades de Subsistencia y Protección a través del salario y del contrato de trabajo, por otra parte también responde a la necesidad de Participación al estar la persona incorporada en el mundo laboral, lo que a su vez le permite cubrir las necesidades de Entendimiento y Creación al poner en

práctica de manera constante habilidades y técnicas aprendidas para la solución de distintos problemas que se presentan, satisfaciendo, por último, las necesidades de Identidad y Libertad, al ser una actividad que otorga sustento, da sentido a la existencia, define a las personas, adscribe a un grupo de pertenencia y representa una razón de vivir.

Cabe destacar que, cada sistema social y político adopta diferentes estilos para la satisfacción de las mismas necesidades humanas fundamentales, es así como en la sociedad chilena actual, se opta por incluir no en su totalidad a las personas discapacitadas al mundo laboral, como una forma de satisfacer a través del trabajo las distintas necesidades de este grupo.

Como se puede apreciar en la siguiente grafica:



Fuente: teoría de Max Neef PDF, pág. 2

En cada sistema las necesidades se satisfacen (o no) a través de la generación (o no generación) de diferentes tipos de satisfactores, lo que cambia es la cantidad y calidad de los satisfactores elegidos, y/o las posibilidades de tener acceso a los satisfactores requeridos con el fin de poder obtener la autorrealización tanto personal como material. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades y categorías, más aún se satisfacen en tres contextos que dependerán del tiempo, lugar y circunstancias:

- a) En relación con uno mismo
- b) En relación con el grupo social
- c) En relación con el medio ambiente.

Es bastante evidente que la cesantía prolongada perturbará totalmente el sistema de necesidades fundamentales de las personas. Debido a sus problemas de subsistencia, la persona se sentirá cada vez menos protegida; las crisis familiares y los sentimientos de culpa pueden destruir sus relaciones afectivas; la falta de participación dará cabida a sentimientos de aislamiento y marginación; la falta de identidad debido a la carencia de trabajo provocará sentimientos de confusión, ausencia de comprometerse, integrarse, definirse, conocerse y reconocerse como parte de algo, contribuyendo a su vez a la falta de autonomía, voluntad y autodeterminación de la personas con discapacidad, sintiéndose incluso vulnerados en sus derechos.

Finalmente, mencionar que si se quiere conocer la integración socio-laboral de las personas con discapacidad física, es preciso examinar en qué medida esta reprime, tolera o estimula que las posibilidades disponibles o dominantes sean recreadas y ampliadas por los propios individuos o grupos que la componen.

## El Estado y las Políticas Públicas

El Estado es un actor clave en la vida de personas con discapacidad ya que éste debe asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, como lo indican las Leyes N° 19.284 y 20.422 en su artículo 1°.

**Artículo N° 1.** El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

La importancia del Estado como actor fundamental en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad va más allá de la creación de una política nacional para la integración social de personas con discapacidad y de la calidad de esta política, pasa por las acciones que se tomen para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad y su inclusión social.

Dentro del actor del Estado existen figuras que juegan conjuntamente con él, en su rol de actor fundamental en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, como lo son las instituciones públicas, las políticas públicas y las acciones de los gobiernos.

## Política Pública

Dentro de la investigación, es necesario establecer una ideología por donde el Estado genera las políticas y las políticas públicas, ya que la Política Nacional para la Integración Social de Personas con Discapacidad y las Leyes de Igualdad de Oportunidades, son el reflejo de una necesidad social.

Para ello es necesario establecer los conceptos de política y políticas públicas desde distintos autores y definiciones para poder tener una idea del concepto con mayor precisión, luego se incorporara una forma de materializar las políticas para entender el sentido más abstracto de su lectura y por último se incluirá un concepto o definición de políticas públicas de calidad o excelencia.

Para entender lo que es una política pública, es necesario entender los términos que componen dicha palabra:

**Política:** se entiende, como un comportamiento intencional, planeado, no simplemente reactivo, casual. Se pone en movimiento con la decisión de

alcanzar ciertos objetivos a través de ciertos medios: es una acción con sentido. Es un proceso, un curso de acción que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores. *“Los tres componentes principales de cualquier política son: los principios que la orientan (la ideología o argumentos que la sustentan); los instrumentos mediante los cuales se ejecuta (incluyendo aspectos de regulación, de financiamiento, y de mecanismos de prestación de las políticas) y los servicios o acciones principales que se llevan o deberían llevarse a cabo de acuerdo a los principios propuestos.”*<sup>21</sup>

**Público:** se debe entender como que es sabido y visto por todos en sociedad, tiene que ver con la relevancia de la acción, que sea importante para la población afectada, y que sea dirigida a un agregado importante de la población de un país.

Generalmente por políticas pública, se ha entendido, como los programas que un gobierno desarrolla en función de un problema o situación determinada, en definitiva las políticas públicas son las acciones emitidas por el estado que busca dar respuesta a las diversas demandas de la sociedad, pero este estudio de políticas públicas debe plantearse bajo tres puntos fundamentales:

*“Qué políticas desarrolla el Estado en los diferentes ámbitos de su actividad, cómo se elaboran y desarrollan y cómo se evalúan y cambian”.*

---

<sup>21</sup> Documento PDF políticas públicas profesor Jaime ahumada

Para Aristóteles, la política “es la actividad humana que tiende a gobernar o dirigir la acción del Estado en beneficio de la sociedad” esta definición nos permite entender de mejor manera la razón de ser de una política.

El académico Eugenio Lahera señala en su libro "Introducción a las políticas públicas", que las políticas públicas son "cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado."<sup>22</sup>.

Estos actores buscan el establecimiento o bloqueo de las políticas públicas o como se debe influir en ellas, por una parte el gobierno cumple el rol de diseño, gestión, ejecución y evaluación de dichas Políticas. Entendiendo que la formulación de éstas políticas no recae solamente en la acción del gobierno, sino también en la sociedad y de los diversos actores involucrados en la formulación de dicha política.

Para los franceses Mény y Thoening, las políticas públicas, no es otra cosa que el estudio de la acción de las autoridades públicas o en otras palabras, un gobierno tiene una política específica en alguna materia, o sea que realizan un conjunto de intervenciones determinadas, y tiene la posibilidad de elegir hacer o no hacer ciertas cosas en un campo específico. Es en este sentido cabe señalar claramente de las políticas públicas son “los actos” y los

---

<sup>22</sup> libro "Introducción a las políticas públicas" (2008, p. 28)

"no actos comprometidos" de una autoridad pública frente a un problema o sector relevante de su competencia es una política.<sup>23</sup>

Si bien la política y las políticas son entidades diferentes, se relacionan de manera recíproca, ya que tanto la política, como las políticas públicas tienen que ver con un concepto amplio del poder en general, las políticas públicas corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos de contingencia en la sociedad, ya que los gobiernos, son instrumentos para la realización de políticas públicas, éstos pueden centran sus esfuerzos en el resultado, más que en la estructura.<sup>24</sup>

Para que las políticas públicas sean ejecutables es preciso materializarlas, es decir, transformarla desde una idea a un hecho concreto, y Jorge Neef plantea una excelente pregunta, con una respuesta muy clara desde el libro de Lahera.

¿Cómo se puede pasar del mundo de las ideas a la acción pública?

Todos podemos generar o combinar ideas de las cuales muchas tienen consecuencias sociales. La riqueza de una sociedad se mide por su discusión pública, así como por su capacidad de transformarse a partir de ella. Algunas personas y corporaciones tienen mayor capacidad de incluir, jerarquizar y

---

<sup>23</sup> (Mény, Yves y Thoening, Jean Claude (1992, p. 89) Las Políticas Públicas)

<sup>24</sup> (Lahera, Eugenio. (2004. P, 7) Política y Políticas Públicas, CEPAL)

excluir temas de discusión social. La agenda pública se establece en un juego de poder en donde se construyen legitimidades e ilegitimidades.<sup>25</sup>

Ahora bien, según Lahera las políticas públicas deben contar con una serie de características frecuentes para estructurar su definición, en relación a su correcta composición, estas son:

- Los Actores
- Orientaciones y objetivos
- Modalidades
- Gestión
- Evaluación
- Necesidad De Políticas De Calidad
- Política Pública de Calidad.
- 

En definitiva y resumiendo podemos decir que Las Políticas Públicas es el conjunto de lineamientos conceptuales que rigen la acción de los gobiernos del Estado y de la sociedad civil frente algún interés, toda política es un conjunto de decisiones que se traducen en acciones estratégicamente seleccionadas dentro de un conjunto de alternativas conforme a una jerarquía de valores.

---

<sup>25</sup> (Lahera, Eugenio.(2004. P, 13, 14) Política y Políticas Públicas, CEPAL).

Las políticas públicas incorporan tres elementos que hay que destacar

- La importancia de las decisiones, base de toda política:

El conflicto siempre va a estar presente y dificulta la toma de decisiones, en donde pueden existir varios enfoques frente al problema es ahí la importancia de contar con personas de jerarquía y conocimiento para llegar a una decisión determinante frente a la diversidad de intereses que hay en juego.

- La existencia de las acciones:

Toda Política Pública se ejecuta, sin acción no hay resultados, las decisiones que se hacen, deben traducirse en acciones que sean sustentables en el tiempo, y con ello traducirse en un resultado final frente a las demandas de la sociedad.

- El alcance de lo público:

Acciones trascienden la jurisdicción y alcance de las instituciones del poder ejecutivo, involucran a otros poderes del estado, las políticas no dependen de los gobiernos, trascienden los cambios de un gobierno, recordando que lo público se traduce que le es beneficioso a gran parte de la población.

Una política pública de excelencia corresponde a aquellos cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo político definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados.<sup>26</sup>

Lahera indica que las políticas públicas de excelencia tienen características que favorecen una mejor discusión política; la principal es que son comparables formalmente:

---

<sup>26</sup> Políticas públicas, CEPAL, ONU, división de desarrollo social, pagina N°8 Santiago de Chile año 2004

Características de una Política Pública de excelencia<sup>27</sup>

1. Fundamentación amplia y no sólo específica
2. Estimación de costos y alternativas de financiamiento
3. Factores para una evaluación de costo-beneficio social
4. Beneficio social marginal comparado con el de otras políticas
5. Consistencia interna y agregada
6. De apoyos y críticas probables
7. Oportunidad Política
8. Lugar de secuencia de medidas pertinentes
9. Claridad de objetivos
10. Funcionalidad de los instrumentos
11. Indicadores

Así lo expresa kraft y furlong señalando que *una política pública es un curso de acción o de inacción gubernamental, en respuesta a problemas públicos: «Las políticas públicas] reflejan no sólo los valores más importantes de una sociedad, sino que también el conflicto entre valores. Las políticas dejan de manifiesto a cuál de los muchos diferentes valores, se le asigna la más alta prioridad en una determinada decisión» (Kraft y Furlong, 2006).*<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Políticas y Políticas públicas (2004, p. 9)

<sup>28</sup> Kraft, Michael; Furlong, Scott (2006): *Public Policy: Politics, Analysis and Alternatives*, 2nd ed., CQ Press, Washington, DC.

“De mi punto de vista, Las Políticas Públicas son un conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, que actuando directamente a través de agentes, quieren dar respuesta a las demandas de la sociedad, apuntando directamente a dar una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos a través de un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo determinado.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Definición propia

## Políticas Públicas Sectoriales

Las políticas públicas sectoriales son concebidas como:

Un conjunto de decisiones y estrategias adoptadas por una autoridad legítima.

En tal sentido una política pública es una directriz general que refleja la prioridad o voluntad política del gobierno para modificar una situación determinada.

- Están encaminadas a enfrentar problemas de cierta complejidad
- Las decisiones de los distintos actores públicos están interrelacionadas
- Conciernen a la selección de metas y medios para alcanzarlas
- Son interpretadas e implementadas por actores públicos y privados; pueden llevarse a cabo directamente por las instituciones o indirectamente por terceros
- Muestran lo que las entidades públicas tienen intención de hacer, pero también lo que eligen no hacer
- Se expresan a través de leyes y regulaciones, así como en el conjunto de programas, proyectos y actividades de las instituciones públicas

Son entonces, procesos deliberadamente diseñados y planificados, con objetivos, cursos de acción y estrategias establecidos, que demandan una variedad de recursos y requieren la interacción entre actores políticos y sociales.

La construcción de políticas públicas sectoriales implica a su vez, la identificación, construcción de problemas y colocación de éstos en la agenda política; y, la formulación de soluciones y toma de decisión. Para la puesta en marcha de este proceso se requiere contar con insumos y recursos institucionales, informacionales, metodológicos y técnicos.

Todo el proceso se inicia con una necesidad socialmente percibida y una decisión política, que detona sinergias institucionales y sociales para lograr un producto integral, factible, consensuado y concretado en líneas de acción prioritizadas, interiorizadas por la administración pública y la sociedad civil.

En forma simplificada, las etapas del proceso de Formulación de Políticas Públicas son:

- Etapa preparatoria
- Etapa de formulación y
- Etapa de aprobación e incorporación al Sistema para su implementación.

## Procedimientos para la elaboración de una Política Pública sectorial<sup>30</sup>

### **ETAPA PREPARATORIA**

- Identificación de la necesidad
- Integración de equipos políticos y técnicos
- Conformación de espacios de participación
- Análisis de situación y caracterización de la problemática

### **ETAPA DE FORMULACIÓN**

- Formulación lineamientos generales
- Definición de lineamientos generales
- Formulación de políticas y programas
- Formulación de enunciados de políticas – preliminares
- Definición de estrategias, programas y proyectos
- Definición de metas e indicadores
- Validación técnica y política
- Diseño final de programas y proyectos y aprobación de documento
- Realización de costeo de programas y proyectos
- Territorialización de programas
- Elaboración de documento de política – versión final

---

<sup>30</sup> PDF de introducción a las políticas públicas sectoriales pag.4

## APROBACIÓN DE POLÍTICA SECTORIAL E INCORPORACIÓN EN

### EL SISTEMA

- Aprobación de política sectorial
  - Presentación de documento de política para aprobación
  - Presentación de la planificación para aprobación de política sectorial
  - Difusión de política a la sociedad
- Continuando el ciclo con la ejecución, seguimiento y evaluación de la  
Política Pública

*Así lo expresa Don Jaime Ahumada señalando:*

“La descentralización política, administrativa y económica, es un proceso que va acompañado de la construcción y desarrollo del ámbito local y por una profunda transformación del papel y de las funciones del estado, lo que produce, entre otras consecuencias, un nuevo marco de distribución y de gestión de las distintas competencias administrativas, así como del ejercicio compartido de distintas políticas públicas.”

La construcción del desarrollo local “políticas públicas sectoriales” podría abordarse utilizando nuevos tipos de planificación y teniendo en cuenta multiplicidad de iniciativas, actores y escenarios, signados por la participación y la democracia. Es indispensable que se advierta que sin un acuerdo orgánico tendiente a que los Estados nacional, provincial y municipal compartan razonablemente los costos de la asistencia social, dentro de un marco de distribución equitativa de las responsabilidades públicas y de articulación de esfuerzos, la posibilidad de modificar favorablemente la conflictiva realidad de nuestro país.”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Jaime Ahumada Pacheco en “ El Gobierno y la Administración Pública Local en los Escenarios de la Descentralización” (1995)

## Acción de los Gobiernos 1994 – a la Actualidad

De las expresiones de los autores ya mencionados es necesario ahora incorporar las acciones de dichas políticas a la realidad nacional partiendo desde el año 1994 en donde se genera la política nacional de la plena integración social de las personas con Discapacidad, entendiendo que los gobiernos son los ejecutores de las decisiones políticas.

Es por esto que desde el regreso de la democracia el estado ha tratado de ser un integrador en todos los derechos de las personas con discapacidad garantizando la justicia e igualdad para todos.

### Gobierno de Patricio Aylwin.

En el año 1989 Patricio Aylwin fue electo Presidente de la República, y dentro de sus políticas públicas en el 1994, se promulga la ley 19.284 que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, creando el Fondo Nacional de La Discapacidad (FONADIS) para la administración de recursos estatales en favor de personas con discapacidad, y el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

### **Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle.**

el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle no profundizó materias de discapacidad e inserción social, sino que su gobierno estuvo más bien dedicado al desarrollo económico, a las relaciones internacionales, impulsar una profunda reforma al sistema educacional, mejorar la infraestructura del país, iniciar la más importante reforma a la justicia después de 100 años, proteger a la familia compatibilizar una política económica de crecimiento con equidad, fortalecer la apertura comercial reinsertando al país en el comercio internacional y la modernización del Estado, con la cual FONADIS pudo mejorar su capacidad de acción, estructura y procedimientos.

### **Gobierno de Ricardo Lagos.**

El gobierno del Presidente Ricardo Lagos generó una serie de estrategias de acción que formaron parte del marco de la política de modernización del Estado, como lo fueron el “Plan Nacional de Acción de la discapacidad”, impulsado por MIDEPLAN Y FONADIS (nuevo SENADIS), la “Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública” impulsada por el Ministerio Secretaría General de Gobierno y la “Política de Educación Especial en Chile” impulsada por el Ministerio de Educación.

## Gobierno de Michelle Bachelet.

La ex Presidenta de la República Michelle Bachelet hizo el gran salto en materia de ley referido a la discapacidad ya que promulgó la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad e inclusión de personas con discapacidad. Ya se había legislado sobre la materia en 1994, sin embargo los cambios producidos en el contexto internacional, así como el desarrollo social, económico y cultural alcanzado por el país, hacía necesario actualizar la normativa.

La nueva ley contempla la creación de un Comité de Ministros que coordinen los asuntos de discapacidad, el Servicio Nacional de la Discapacidad, el cual reemplaza al Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS). Además, se instaura un consejo consultivo y un marco de acción judicial.

## Gobierno de Sebastián Piñera

El gobierno de Sebastián Piñera se basa fundamentalmente en 7 ejes los cuales son crecimiento, empleo, seguridad ciudadana, educación salud pobreza y calidad de la democracia.

**Crecimiento:** El énfasis de este gobierno se ha centrado en sentar las bases para lograr que la economía sea capaz de crecer a tasas elevadas durante los próximos años, a partir de medidas que apuntan a incrementar la tasa de inversión llevándola del 21% al 28% del PIB y a producir un salto en la productividad de nuestra economía.

**Empleo:** su ambición es crear 200.000 empleos en promedio por año para alcanzar al término de su gobierno a llegar al 1.000.000 además de dar capacitaciones para mejorar la productividad y empleabilidad.

**Seguridad ciudadana:** Una de las aspiraciones prioritarias es combatir con eficacia la delincuencia y el narcotráfico, es por ello, que durante el año 2011 se implemento el nuevo Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

**Educación:** uno de los avances en esta materia es que se aprobó la ley 20.501 sobre la calidad y equidad sobre educación que fortalece el liderazgo a los directores y entrega mayores recursos a los alumnos más vulnerables.

**Salud:** durante su periodo se enfoco en reducir la lista de espera no Auge, como también agregar nuevas patologías al plan llegando a la suma de 80 patologías de enfermedades a la fecha.

**Pobreza:** la ley que crea el Ministerio de Desarrollo Social, cuya labor coordinadora permitirá implementar de manera óptima los programas sociales  
Calidad de la democracia.

Pero que paso en materia de Discapacidad, no se ha hecho ningún avance.

Dentro de sus propuestas estaba:

“Realizar ajustes legales concretos para fomentarla contratación en el sector público de personas con discapacidad” No se ha ingresado ningún proyecto de ley del ejecutivo que promueva cambios tendientes al cumplimiento de esta promesa.

Podría haberse adecuado y presentado por segunda vez el Proyecto de Ley que modifica la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, con el objeto de facilitar la inserción de los discapacitados al trabajo o bien, haber modificado la Ley 20.422 directamente.

**CAPITULO N°III**

**MARCO METODOLOGICO**

## MARCO METODOLOGICO

En relación a la temática de estudio y los objetivos planteados, la presente investigación quiere tener carácter cuantitativo y cualitativo, ya que se centrara en aspectos objetivos y susceptibles de ser cuantificables y aspectos de carácter cualitativo que permitan diagnosticar el nivel de la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, utilizando la estadística como herramienta más eficaz para el análisis de estos.

el problema referido al desarrollo de las políticas en su inclusión socio-laboral para personas con discapacidad, consistirá en la investigación, elaboración y desarrollo de una política para dar una propuesta generando una alternativa de solución, y las necesidades, si fuera el caso refiriéndose a la formulación de su desarrollo métodos o procesos”.

En atención a esta modalidad de investigación se quiere introducir un estudio exploratorio de carácter descriptivo, es descriptivo ya que, se abocó al problema principal o variable dependiente, esto es la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad y exploratorio porque se desconoce del tema en función de los objetivos definidos en el presente estudio, Para ello se pretende realizar tres etapas, la primera está referida con la delimitación del objetivos de estudio y la elaboración del marco teórico, la segunda etapa implica la realización de la evaluación de la temática y sus políticas en su

función, y la tercera etapa correspondió a proponer una propuesta y /o alternativa a la inclusión socio-laboral una vez realizado el proceso de investigación.

Para el desarrollo de esta investigación será necesario utilizar instrumentos que permitieran recolectar el mayor número de información necesaria, con el fin de obtener un conocimiento más amplio de la realidad de la problemática. Por naturaleza del estudio se recolectara la mayor cantidad de documentos, que se trata de los antecedentes relacionados con la investigación. Para tal fin se consultaran documentos escritos, formales e informales. Como es el caso de (encuesta, cuestionario, entrevista y otros), y ayuda directa y colaboración de los funcionarios que trabajan en la comuna de Padre Hurtado y También el usó la observación directa a través de la web, las cuales complementarían las evaluaciones a realizar.

Finalmente, mencionar que según la temporalidad, corresponderá a un estudio de corte transversal, ya que, se analizó cuidadosamente un fenómeno en un tiempo determinado, es decir, se realizara un análisis de la inclusión socio-laboral en la comuna de Padre Hurtado durante el año 2013.

## Características de la Población Objeto de Estudio

La unidad de análisis corresponderá a personas con Discapacidad (PCD) de la Comuna de Padre Hurtado, se centra en personas que tengan entre 18 y 65 años y su grado de discapacidad es leve a moderado. De un total de 367 personas, hay 159 personas que tienen una discapacidad física (43,3%), 115 que poseen una discapacidad psíquica/mental (31,3%) y 44 personas que poseen una discapacidad sensorial (11,9%) aunque 49 personas están sin definir (13,9%).

Del total del universo, se quiere sacar una muestra representativa de las personas con discapacidad física de las cuales llegan a 30 personas.

La población de estudio se obtuvo de la base de datos existente en el sistema informático de la comuna de Padre Hurtado gracias a un funcionario que trabaja en el servicio público.

Esta investigación está destinada solo a personas con discapacidad física o sensorial (PCD), ya que esta es la población con la cual se trabajara, por lo tanto esta investigación busca dar respuesta a todas las PCD que tengan las condiciones de desarrollar un trabajo.

## Fuentes de Información y Técnicas de Recolección de Datos

La Fuente de Información será directa y a través de un registro que corresponderá a las personas discapacitadas durante el año 2013, pertenecientes a la comuna de Padre Hurtado, Para obtener la información se utiliza la Encuesta como Técnica de recolección de datos, específicamente la Entrevista Estructurada, la cual permitirá dar mayor libertad en la conducción de la entrevista. Esta técnica se utilizara dado a su fácil aplicación debido a que las preguntas serán muy precisas.

La forma en que se recolectara la información para su posterior análisis será a través de un FOCUS GROUP, porque es la manera más sencilla y eficaz de poder seleccionar el material y poder tener diversas respuestas en torno al tema de investigación.

## Instrumento

Para alcanzar los objetivos de la investigación se diseñara un instrumento de encuesta o guía de entrevista compuesto por 9 preguntas de las cuales 4 serán de selección múltiple 5 de desarrollo.

Se harán 4 preguntas de selección múltiple con el fin de poder obtener información de carácter estadístico, (edad, tipo de discapacidad, sexo, persona dependiente o independiente) y poder analizar el registro que existe en la comuna de Padre Hurtado sobre la discapacidad física o sensorial, como también conocer los antecedentes de la muestra representativa seleccionada del total del universo existente.

Por otra parte se quiere realizar 5 preguntas con desarrollo, porque la base de esta investigación es el análisis de la inclusión socio-laboral para las personas con discapacidad física o sensorial, según la teoría de Max Neef, la que señala básicamente que las personas son comprendidas como seres humanos de necesidades múltiples e interdependientes, insertas en distintos contextos que varían según el tiempo, lugar y circunstancias en las que se encuentren en lo referido a la relación con uno mismo, al entorno social y al medio ambiente donde se desenvuelva. Por lo tanto, lo más adecuado para el tipo de investigación que se quiere realizar es una combinación de preguntas entre desarrollo y selección múltiple, pues de esa forma es posible obtener un

estudio cuali-cuantitativo y así de esta forma poder concluir la situación de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad física o sensorial en la comuna de estudio.

## Procedimiento

Antes que todo, para aplicar el instrumento será necesario comunicarse primeramente con la Municipalidad de Padre Hurtado para que nos puedan dar información relevante frente al tema de investigación, solicitando el horario de atención de esta y así poder organizar un día y una hora determinada con anterioridad, posteriormente se contactará a la Encargada del Programa de Inclusión Laboral, a quien se le solicitara facilitar el nexo de comunicación y contacto entre los usuarios del Programa y el alumno postulante al grado de Licenciado en Ciencias Políticas Administrativas. El primer objetivo, de dicha investigación, es hacer una reunión con los usuarios explicando la finalidad de esta investigación, así como también solicitar el permiso a las autoridades correspondientes para poder realizar la entrevista en la misma comuna.

Posteriormente se procederá a contactar a las personas que son parte de la muestra representativa del Programa, para organizar fechas y horarios de la entrevista. En la eventualidad, que él o la usuari@ dependa su traslado de algún familiar o adulto responsable, será quien lo represente ante el entrevistador.

*Operacionalización de variables.*

**Variable: persona con discapacidad**

**Definición:** Es una persona con impedimentos o limitaciones funcionales por consecuencia de una deficiencia orgánica o adquirida, que puede ser: física, Psíquica, mental, sensorial o múltiple.

**Dimensiones:**

**Tipo de discapacidad:** Se traduce en los distintos ámbitos en donde la discapacidad afecta a la persona.

**Grados de discapacidad:** La discapacidad aflige a la persona en distintos grados, los que son la discapacidad leve, moderada y severa.

**Enfoques de la discapacidad:** Son los modelos por los cuales se estudian los Fenómenos relacionados con la discapacidad.

**Factores personales:** Corresponden a los aspectos encargados de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de una perspectiva que implica a su red primaria de apoyo y a su conciencia personal.

**Variable: relación de la sociedad con la persona con**

**DISCAPACIDAD**

**Definición:** Esta determinado por el trato que se le da a una persona con

Discapacidad y de cómo la sociedad reacciona frente a ellos.

**Dimensiones:**

**Evolución de la relación:** Hace referencia a como el concepto de discapacidad a evolucionado a lo largo de la historia y de cómo se ha modificado el trato hacia ellos, en relación a sus competencias.

**Desarrollo de personas con discapacidad:** Mientras que las personas con Discapacidad reciban un tratamiento social igualitario, su desarrollo personal será más efectivo en relación a su integración socio-laboral.

## **Variable: formación para la inserción laboral**

**Definición:** Consiste en ofrecer un apoyo a personas que están en situación de Exclusión socio-laboral, con el objetivo de incluirlas en el mercado del trabajo.

### **Dimensiones:**

**Direcciones de la caracterización:** Considera la áreas por donde la inserción mueve sus parámetros de conducta y aplicación (inclusión, exclusión y Discriminación).

**Áreas de intervención:** Corresponde a las redes que prestan apoyo al proceso de inserción dentro de la sociedad.

**Cultura Organizacional:** Se determina por la conducta de las personas que Comprende la organización al momento de generar la inserción y el clima laboral.

**Factores Sociales:** Corresponden a los aspectos encargados de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de una perspectiva que hace referencia al entorno social.

**Variable: mercado laboral**

**Definición:** Corresponde el sector de la economía y de la sociedad en donde se establece la actividad laboral formal o informal.

**Dimensiones:**

**Oferta y demanda de trabajo:** Es la proporción de personas que desean trabajar y las vacantes disponibles para ocupar, dentro del mercado del trabajo.

**Sectores de aplicación:** Esta determinado por los segmentos en donde el mercado laboral emplea a personas, como lo son el Estado o el sector empresarial, entre otros.

**Variable: legislación**

**Definición:** Conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un Estado, o una materia determinada.

**Dimensiones:**

**Reglamentos:** Son las normativas por las cuales las leyes dictan las normas del derecho y las disposiciones legales.

**Legalidades:** Son parámetros que las personas o instituciones deben acatar cuando actúan por dentro de lo que la Ley les permite.

**Factores Legislativos:** Corresponden a los aspectos encargados de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de una perspectiva legislativa, que implique disposiciones legales y la toma de decisiones que favorezcan el desarrollo de personas con discapacidad.

## Formato o Pauta de Entrevista

- 1-. ¿Cómo define la inserción laboral de las personas con discapacidad en la comuna de padre hurtado?
- 2-. ¿Una persona con discapacidad física tiene las mismas condiciones y/o oportunidades de insertarse en un mercado laboral?
- 3-. ¿El proceso de intermediación laboral permite mantenerse activo en una actividad laboral caracterizada por la oferta laboral?
- 4-. ¿Cómo cree que ha evolucionado en término de relaciones sociales las personas con Discapacidad en relación al trabajo en la comuna?
- 5-. ¿Las organizaciones pública o privada tienen las condiciones para una adecuada Integración de personas con discapacidad física?
- 6-. ¿Según su experiencia, laboral ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad física para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?
- 7-. ¿Qué conductas debiera presentar una persona con Discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?
- 8.- ¿De qué forma el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad en la comuna de padre hurtado?
- 9-. ¿Cuál sería el mejor instrumento para incentivar al sector público o privado para contratar a personas con discapacidad física?

10-. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en Relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?

11-. ¿Existe registro de la gestión pública frente la inserción laboral PCD?

12-. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al Trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?

13-. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad física?

14-. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad física opte por no trabajar?

## ***RESULTADOS DE ENTREVISTA***

A continuación se presenta lo que respondieron los entrevistados frente a cada una de las preguntas de la entrevista.

La primera entrevista fue realizada **Elizabeth Ruiz Osses** Terapeuta Ocupacional Encargada Oficina de Discapacidad y programa de intermediación laboral Municipalidad de Padre Hurtado.

### **1. ¿Cómo define la inserción laboral de las personas con discapacidad física en la comuna de padre hurtado?**

Desde el tiempo que llevo trabajando en la comuna de Padre Hurtado, como encargada de la oficina de discapacidad, y del programa intermediación laboral, mi trabajo ha ido dirigido hacia la discapacidad cognitiva, debido al proyecto que realizo, sin embargo al hacer una evaluación de las personas en situación de discapacidad física que se encuentren trabajando, son muy pocas, la gran mayoría se encuentra en tratamiento y las que tienen la posibilidad de trabajar, buscan realizar un emprendimiento, debido a la escasa accesibilidad que existe en la comuna, y las pocas oportunidades de trabajo que hay, ya que las empresas recién se están abriendo a la posibilidad de incluir a personas con discapacidad.

La situación de las personas con discapacidad física es totalmente desfavorable a Nivel de la comuna al igual a como lo es para una persona con otro tipo de discapacidad, como la sensorial, mental u orgánica, basta con solo ver el nivel de oportunidades con que se cuenta para este tipo de discapacidad, partiendo de esa base, si las personas públicas no realizan actos inclusivos no podemos esperar que el común de la sociedad lo haga también.

Si bien las personas con discapacidad de tipo sensorial o física son el grueso de la población total, no existe una política pública clara ni organizada por parte del Estado, para insertar laboralmente y preocuparse de sus necesidades específicas, porque no es lo mismo hacer intermediación laboral para una persona intelectual que para una física, por lo tanto las políticas públicas debieran ser más precisas para que las personas con discapacidad no se sintieran tan dejadas de lado por el Estado. Recién con esta nueva ley la 20.422 se establecen normas que permitan que personas con discapacidad tengan mayores oportunidades al empleo.

2. ¿Una persona con discapacidad física tiene las mismas condiciones y/o oportunidades de insertarse en un mercado laboral en la comuna de Padre Hurtado?

No, claramente no es igual y no solo sucede en esta comuna, si bien existe oportunidades no son lo suficiente para abarcar todas las necesidades que poseen estas personas con capacidades diferentes y hablando en particular del sector privado, ya que las empresas recién están teniendo experiencias en esta área, por lo cual no tienen la infraestructura adecuada para que una persona con discapacidad física trabaje en sus instalaciones, y más que eso las empresas no tienen la obligación de contratar a una PCD, recién en conjunto con el SENCE (servicio nacional de capacitación y empleo) y las OMIL (oficina municipales intermediación laboral), se están haciendo cursos para capacitar a las personas entorno a este tema ya que una empresa contrata a una PCD mas por la responsabilidad social más que por el mismo derecho que tienen los discapacitados, además que el comercio y las empresas que existen en la comuna, son más bien familiares y por lo mismo son espacios reducidos. Y si las PCD quisieran trabajar tendrían que hacerlos en los alrededores de la comuna que es donde más oferta laboral existe.

Pero, no pasa solo por eso, sino también por la estigmatización que se le hace a la PCD y se le dobla el reto para acceder a un trabajo regular y además

de eso, bajo la perspectiva de ellos la sociedad en general no está preparada para integrar a personas diferentes, la cultura educacional margina de por sí solo a las personas con Discapacidad.

**3. ¿Cómo cree que ha evolucionado en término de relaciones sociales las personas con Discapacidad en relación al trabajo en la comuna de Padre Hurtado?**

A nivel de política se ha adaptado mucho, porque hay marcos normativos, lo que no existían en los años 70 u 80, la transformación de la temática parte a mediados de la década de los 90 con la antigua ley de inserción la 18.928 yo creo que en lo particular que existe un buen respaldo político y legislativo en relación a la discapacidad, es cierto que falta operacionalizar y hacer una implementación frente a estas gestiones pero no desde el Estado, sino que desde la sociedad civil, porque las políticas están muy bien diseñadas, pero para llevarlas a la práctica, se necesita supervisar el cumplimiento y quien supervisa, nadie, las personas con discapacidad son un grupo muy sensitivo, y sensible, y necesitan el apoyo constante de instituciones que hagan valer sus derechos, en relación a las políticas, la evolución política está muy bien planteada, pero la evolución social es muy defectuosa, y prácticamente es igual que hace 20 años atrás.

En cuanto a mi experiencia, de trabajar con un grupo de jóvenes con diversas discapacidades, el estar en el proyecto, les permitió conocer un entorno nuevo, con desafíos en donde se sienten parte de la comunidad, donde pueden aportar con su trabajo y sus experiencias. Y le permitió aumentar el desarrollo personal y la interacción con la sociedad, y se le está dando más espacio y oportunidades para su desarrollo no solo laboral sino también en lo personal, pero aún falta mucho por hacer en especial el cambiar el pensamiento de la discapacidad en la sociedad civil.

Este año se visualizó el trabajo que se realiza en la oficina de discapacidad, a través de este proyecto, donde los jóvenes con su emprendimiento participaron en las ferias y en las diversas actividades que se realizan en la comuna.

**4. ¿Las organizaciones pública o privada tienen las condiciones para una adecuada Integración de personas con discapacidad física?**

No existe dentro de las empresas la conciencia ni la capacitación sobre temas de discapacidad, entonces es difícil que una empresa pueda integrar a una persona con discapacidad sin saber cómo hacerlo, por lo tanto para eso están las fundaciones para personas con discapacidad que educan en la

materia y concientizan a la sociedad civil no organizada a tener actitudes más integradoras.

Hay que verlo desde la empresa, si esta no adecua sus planes de selección de personal, que tiene que ver con la aplicación de test, de una serie de entrevistas y exámenes, y condiciones para que la persona pueda rendirlos, de lo contrario esa persona con discapacidad no es seleccionada para el trabajo, o tendría que tener un ingreso a la empresa por la puerta chica, para que nadie se entere que no fue seleccionada por un proceso regular, cuando esa perspectiva cambie, van a comenzar a cambiar las culturas organizacionales.

Como comente anteriormente, las empresas en cuanto a infraestructura no están condicionadas para la inclusión de personas con discapacidad.

En cuanto a la municipalidad, que es la institución pública de la comuna, en esta no se considera dentro de sus concursos o postulaciones de trabajo el incluir a personas con discapacidad, considerando el entorno físico de la comuna tampoco existen las adaptaciones necesarias para este. Como en el caso de accesibilidad a la comuna.

5. Según su experiencia, laboral ¿Cuál es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad física para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?

El principal tema que hay que mencionar es la sobreprotección de la familia, que a mi juicio es endémica en esta sociedad, y afecta a todos los jóvenes con discapacidad, sus madres quieren que vivan toda la vida bajo su alejo y partiendo de esa base creo que La primera barrera son los mitos que existen en torno a esta discapacidad, las personas aún piensan que el tener a una personas con discapacidad en sus empresas puede ser más un estorbo que un beneficio.

Además, en el caso de la discapacidad física, se requiere hacer muchas adecuaciones, las cuales no tienen contempladas dentro de los puestos, y los ven más como un gasto, que un beneficio para sus empresas.

Por último la infraestructura y la accesibilidad a las empresas, el transporte no beneficia en esta tarea. La comuna de Padre hurtado no cuenta con locomoción publica adecuada para las condiciones de una persona con discapacidad física.

**6. ¿Qué conductas debiera presentar una persona con Discapacidad física para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Creo que el tema de la comunicación es muy importante, ellos tienen que entender que tienen que bajar un poco las defensas y no estar tanto a la defensiva, tener una buena autoestima o autoestima sana, y que hay personas que los van a ayudar de buena fe y no por eso van a tener una percepción lastimosa de ellos pero las personas con discapacidad se ven a ellos mismos desfavorecidos y más que nada por un tema cultural, entonces también es trabajo de ellos adecuarse al mundo.

Una persona con discapacidad, por tener esta condición, no lo hace diferente al resto, por lo tanto no debe tener una conducta diferente que cualquier otra persona u otro trabajador.

Creo sí que es importante considerar que la discapacidad nunca debe ser una excusa para encontrar un puesto de trabajo, por caridad, o desde la persona con discapacidad no puede ser una excusa para aprovecharse de ciertos beneficios u otros tratos dentro de una empresa, debe ser en igualdad de condiciones para todos.

**7. ¿De qué forma el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad en la comuna de Padre Hurtado?**

El empresariado hace un esfuerzo para contribuir, hay un punto súper importante que es la responsabilidad social empresarial, porque ahora el empresariado está incluyendo dentro de sus estrategias corporativas la inserción de personas con discapacidad o de grupos vulnerables, eso quiere decir que están preocupados y están viendo a la integración laboral como una meta para la empresa, por ende se preocupan de la metodología para insertar a personas con discapacidad dentro de su entorno, el problema es cuantas empresas lo están haciendo, un muy pequeño porcentaje del total, y eso es lo que debe cambiar, pero sin duda que esto representa una gran oportunidad para las personas con discapacidad para ser integradas al mercado del trabajo regular.

Como mencione anteriormente, el sector privado se están recién abriendo a esta temática debido a la demanda laboral que existe hoy en día en el país, y que por esto han tenido que buscar otros grupos sociales no considerados anteriormente para tener mano de obra. Pero están realizando este proceso paulatinamente, prefieren probar con una persona primero, para luego incluir a más.

Hay empresas, que contribuyen al emprendimiento de las personas de la comuna, dirigido a todos los ámbitos. Lo cual ha permitido que con estos capitales las familias se puedan sustentar.

**8. ¿Cuál sería el mejor instrumento para incentivar al sector público o privado para contratar a personas con discapacidad física?**

Yo creo que las herramientas están, existen y las conocen, el tema es que se haga masivo y que los empresarios se den cuenta de que pueden sacar beneficios de las personas con discapacidad.

yo creo que todo pasa a través de la experiencia, si una empresa tiene una buena experiencia con una persona con discapacidad y puede replicar esto con otras personas y a la vez contarlo a otras empresas, se va masificando que el incluir a una persona con discapacidad es un beneficio más que un gasto económico o una dificultad.

Hoy la demanda laboral y la visión de inclusión social que se está desarrollando en el país, ha permitido que las empresas incluyan a estos grupos de personas mucho más que antes, y en mejores condiciones.

**9. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en**

**Relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

En cuanto a la municipalidad este tema no les corresponde ellas no tienen la función de una inserción laboral, todo está enfocado en la oficina de discapacidad, y desde algunos meses la oficina de intermediación laboral, OMIL está apoyando en esta área.

Hay otras instituciones públicas, municipalidad, que van mucho más avanzadas en esta área, porque es parte de su política local, y todos los departamentos trabajan en pro de esta tarea. Pero en lo que respecta a la comuna de Padre Hurtado en esta materia falta mucho por avanzar porque el tema de la discapacidad no se ha tocado en profundidad para decir que se ha hecho una buena gestión.

**10. ¿Existe registro de la gestión pública frente la inserción laboral PCD**

**física en la comuna de Padre Hurtado?**

Existe registro de todas las actividades que se llevan a cabo en la oficina de discapacidad, en cuanto a discapacidad física, como comente anteriormente, solo se ha trabajado desde el emprendimiento. Porque no existe una real inserción laboral en la comuna y desde ese punto falta mucho por mejorar en la comuna, porque la comuna no ha implementado un marco

regulador que permita abrir puestos de trabajo ni tampoco da los medios de accesibilidad para que PCD física o sensorial puedan asistir a algún taller o capacitación frente al área deseada, solo en temas de salud facilita los medios pero con respecto a la discapacidad es nula la participación.

**11. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al Trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

El impacto de esta nueva ley, ha sido variable, hay instituciones que la consideran y otras que no, en este último año se han visto más avances en esta temática, ya que desde Senadis, se tiene otra visión, y están enfocados a trabajar con otras instituciones, como SENCE, FOSIS, quienes con los que tienen los recursos y trabajan en directa relación con la empresas, que son quienes tienen que incluir a las personas con discapacidad.

Pero el impacto de esta nueva ley, aun no se ve reflejado en la comuna porque una cosa es que se haga una ley y otra muy distinta es que cumpla lo que estima la ley y dentro de la comuna no existen los medios para un adecuado diario vivir de las PCD, no solo en el ámbito laboral sino también en la accesibilidad de los espacios arquitectónicos.

**12. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad física?**

Más que la política social, las empresas deben incorporar a personas con discapacidad en igualdad de condiciones, debiese existir un incentivo para estas, o que por ley debiesen tener un porcentaje de personas con discapacidad o grupos vulnerables en sus empresas.

Además la ley debiese ser clara en esta materia, no dejar a disposición y decisión de los directivos, alcaldes u otras autoridades la incorporación de personas con discapacidad. Porque la ley es muy vulnerable frente a estos temas porque si bien se aplica lo que estima la ley, esa aplicación es el mínimo de exigencia que pide la ley y de ahí que se aplique es otro lapso de tiempo que hay que esperar lo que debiera incorporar es un marco regulatorio que permita dar un diagnóstico de lo que están haciendo las municipalidades frente a este tema y en particular esta comuna.

**13. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad física opte por no trabajar?**

Es una pregunta muy subjetiva, cada persona toma su propia decisión frente a las actividades que quiere realizar. Desde mi visión una persona con discapacidad puede no decidir trabajar por discriminación, por la falta de accesibilidad del entorno.

Porque no se dan las condiciones para que puedan trabajar, además que por lo general ellos viven sumidos en la pobreza, otro elemento es que ellos son propensos a caer en depresión por la gran frustración que les deja el siempre ser rechazados por la sociedad.

**14. ¿Por qué motivos cree usted que existe un gran porcentaje de PCD que no posee la credencial de discapacidad en la comuna de Padre Hurtado?**

Porque no existían beneficios anteriormente con la credencial, desde el 2013 se abren más posibilidades con esta, y es un requisito para acceder a postulaciones de proyectos, beneficios educacionales, ayudas técnicas, etc.

15. ¿Por qué cree usted que existe un nivel de empleo tan bajo de las PCD en la comuna de Padre Hurtado? Como dato De los 367 personas inscrita solo 34 trabajan 124 personas están sin actividad y 68 personas están sin antecedentes.

Porque hay que considerar que muchos de estos casos, la discapacidad es severa, por lo cual no pueden acceder a trabajos, por otra parte en la comuna no existían oportunidades de trabajo, no había una oficina intermediadora en el ámbito laboral, recién estamos iniciándonos en esta área, en base al proyecto que realizamos durante el año 2013, en relación a jóvenes con discapacidad física o sensorial.

Ha sido un proceso paulatino, ya que primero hemos tenido que sensibilizar a las empresas y abrir oportunidades de trabajo para estas personas. La personas que trabajan, desde los datos que existen, es porque han buscado trabajo de forma independiente.

La segunda entrevista fue realizada Kerima Carmi Ahues Terapeuta Ocupacional Encargada Oficina de Discapacidad y inclusión social del SENADIS (servicio nacional de la discapacidad).

**1. ¿Cómo define la inserción laboral de las personas con discapacidad física en nuestro país?**

Desde el tiempo que llevo trabajando en el Senadis, específicamente hablando en la inserción de personas con discapacidad física, generalmente es el proceso más fácil de colocar en un puesto de trabajo hablando del sector público, porque las adecuaciones que requiere es básicamente a nivel de accesibilidad, más que modificaciones en la tarea y/o en el proceso de trabajo, tienen una salida más fácil de poder encontrar trabajo y en general además las PCD tienen más consciente la discapacidad por el tema de la Teletón, esta mas incorporado dentro de las personas en general cuando uno hace el proceso de intermediación laboral, siempre te dicen es que no tengo rampa, porque se cree que todas las personas con discapacidad, están en una silla de rueda, entonces la llegada que tiene una PCD física para colocarlo en un puesto de trabajo por la imagen que tiene y la llegada con que se les ve es un poco más fácil gracias en parte por la teletón.

Ahora tiene las limitaciones de las barreras arquitectónica, no muchos lugares y en general las empresa , el sector privado no cuentan con la accesibilidad que faciliten el acceso de la persona a su puesto de trabajo, desde ahí es un poco las modificaciones que hay que ir realizando, ahora también pasa un poco porque y es modo más general en cuanto a las PCD y el nivel de capacitación es muy bajo y en el fondo existen los puestos de trabajo, pero no tenemos las personas que cuentan con las condiciones para ocupar esos puestos disponibles y eso debe principalmente a que las PCD no han tenido acceso a educación y/o capacitación y esto pasa respecto a todos los tipos de discapacidad.

**2. ¿Una persona con discapacidad física tiene las mismas condiciones y/o oportunidades de insertarse en un mercado laboral?**

No claramente no, lo que pasa hoy en día que las empresas en general están solicitando y están haciendo una gran búsqueda para conseguir a PCD y colocarlos en distintos puesto de trabajo, ahora eso tiene que ver un poco con la alta tasa de empleo que existe en nuestro país, hay una baja tasa de desempleo por lo tanto se requiere de mayor calificación para ejecutar distintos puestos de trabajo, pero claramente no existen las mismas oportunidades para las PCD y eso es en base al estudio que realiza el estudio nacional de la discapacidad (ENADIS) que señala que 1 de cada 3 persona con discapacidad

y que está en edad de trabajar lo hace, entonces también existe una gran brecha en torno al tema de la colocación laboral, desde hace unos años hasta hoy en día las opciones laborales han ido creciendo hay las empresas han abierto sus puertas en torno a la discapacidad y su incorporación.

**3. ¿El proceso de intermediación laboral permite mantenerse activo en una actividad laboral caracterizada por la oferta laboral?**

No, no es seguro, nosotros hacemos una evaluación, no el SENADIS precisamente, hoy día existe una red, que puede ser la red incluye más de 60 organizaciones que trabajan en el tema de la inclusión laboral, ellos ven la disponibilidad del puesto de trabajo, llega la oferta de trabajo y el Senadis hace la evaluación, se manda esta oferta de trabajo a las distintas organizaciones y las organizaciones dicen si tienen un posible candidato para ese puesto de trabajo, entonces se manda un listado de la empresa que es la que define, quien va a ocupar el puesto de trabajo en base a las exigencias y competencias del puesto de trabajo es la empresa y se manda a usuarios a postular a determinados puestos y si se determina que no posee los requisitos para el puesto de trabajo no se selecciona, en el fondo es el mismo proceso que realiza una persona sin discapacidad porque lo que se busca es la igualdad de oportunidades y no que exista un puesto de trabajo por caridad y lo peor que se le puede hacer si no se respeta los procesos de inclusión laboral

es generar una mala imagen hacia las PCD y se abran menos puestos de trabajo, entonces el proceso de intermediación laboral es un apoyo para que el trabajador se pueda desempeñar de la mejor forma dentro de las exigencias del puesto de trabajo.

**4. ¿Cómo cree que ha evolucionado en término de relaciones sociales las personas con Discapacidad en relación al trabajo en nuestro país?**

Siempre en todos los casos haya o no haya una persona con discapacidad para el tema del puesto de trabajo tiene que haber una capacitación, hoy en día las personas con Discapacidad se han empoderado en el tema de la búsqueda de un puesto de trabajo, hay una necesidad por parte de las PCD de trabajar y están exigiendo sus derechos pero falta mucho más aun por recorrer, falta que las organizaciones se incluyan mas en este tema.

**5. ¿Las organizaciones pública o privada tienen las condiciones para una adecuada Integración de personas con discapacidad física?**

Lo que pasa que la ley hoy en día, señala que las instituciones públicas, cuando existe un concurso público y una persona con discapacidad esta concursando puede señalarlo para que se le den las adecuaciones necesarias para el puesto de trabajo o en la entrevista para que pueda competir en igualdad de condiciones, en el caso de que la persona llegue a la ultima terna, se privilegiara a la persona que está en situación de discapacidad en el caso de que este en igualdad de condiciones tanto de competencias, las mismas habilidades y conocimiento respecto del puesto de trabajo, esto no ocurre en el sector privado y solo ocurre para las empresas que son publica y existe una desventaja no hay una exigencia a las empresas privadas de contratar a PCD.

Ahora tampoco existe una ley de cuota que obligue a las empresas a contratar a personas que están en situación de Discapacidad cosa que también está bien cuestionada porque en países que se ha implementado la ley de cuota no se han obtenidos buenos resultados, a los discapacitados los colocan a trabajar en cualquier puesto, no los llaman a trabajar o prefieren pagar las multas.

Existe el tema de cómo se va a trabajar esa línea, pero en el tema de lo que se está viendo en Chile y de la ley propiamente tal si hay una desventaja

para poder acceder, porque la ley permite el acceso privilegiado en los cargos públicos pero no se asegura en el sector privado, en el sector privado es básicamente a la responsabilidad social que la empresa tenga hoy en día.

**6. Según su experiencia, laboral ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad física para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

Existen muchas barreras, hay barreras de accesibilidad que son complejas para las personas con discapacidad física sobre todo, hoy en día vivimos en un país que es muy poco amigable con las PCD, también hay barreras de prejuicio, las empresas crean prejuicios para las PCD y de ahí también el porqué existe una baja contratación por parte de ellas, existe la ignorancia respecto de cómo tratar a las persona con discapacidad, hay que realizar el mismo contrato exigirle las misma jornada de trabajo también el poco conocimiento que se tiene frente a este tema, pero también pasa por el poco empoderamiento que tienen las personas con discapacidad frente a sus propias capacidades, o sea de creer de poder hacer las cosas de exigir las mismas oportunidades de querer trabajar, y eliminar esa estigmatización de que las personas son discapacidades más bien tienen capacidades distintas.

Ahora frente a las diferencias de sueldo por solo ser discapacitados como en el caso hombre mujer ganan diferente y cumplen el mismo cargo no te

podría decir porque lo que se hace es incentivarlas y explicarle en qué consiste el proceso de contratación, pero puede que exista en más de un caso el tema de la diferencias de contratación.

**7. ¿Qué conductas debiera presentar una persona con Discapacidad física para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Que conductas las misma que tiene cualquier trabajador, responsabilidad, cumplir con las competencias que exige el puesto de trabajo, cumplir con las tareas que se le están pidiendo, yo no creo que haya una gran diferencia respecto a que característica específica debiera tener la PCD, ahora sí creo que tiene que ver una aceptación y un pleno conocimiento respecto de la discapacidad que posee la persona para poder enfrentarme al entorno en caso de que los mismos compañeros de trabajo pregunten o hagan algún prejuicio respecto a lo que puede hacer la PCD, el pueda empoderarse y responder frente a ese tema, demostrar que su discapacidad no afecta el desempeño laboral, pero en general tienen que hacer las mismas habilidades y participar de la misma forma que un trabajador.

**8. ¿De qué forma el sector privado o público contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad física en el país?**

Básicamente voy a mencionar en lo que respecta al sector publico porque como te mencione anteriormente en el sector privado no existe muchas oportunidades por parte de las empresas en lo que respecta a la contratación. Hoy en día el estado de chile entrega un reconocimiento a las empresas que contratan a personas con discapacidad en base a un certificado como forma de incentivo. Pero referido a tu pregunta, básicamente es la apertura a los puestos de trabajo que de forma indirecta se trata de que el sector privado genere puestos de trabajo a través de concursos acompañado de la capacitación la inserción.

**9. ¿Cuál sería el mejor instrumento para incentivar al sector público o privado para contratar a personas con discapacidad física?**

Básicamente es un trabajo de sensibilización con las empresa ya que uno puede informar respecto que las personas con discapacidad pueden cumplir de la misma forma o incluso mejor el puesto de trabajo en relación con una persona sin discapacidad, en el trabajo en el cual se está desempeñando.

Creo que también debe haber un tema de beneficio de las empresas privadas pero es una temática que hoy en día no existe, pero por darte un

ejemplo: empresas que tengan dificultades de accesibilidad a través de beneficios tributarios para mejorar el nivel de accesibilidad, existe otro tema que también es un aporte para las empresas privadas que participan de licitaciones públicas, concursos públicos que teniendo contratada a personas con discapacidad en su empresa tienen mayores opciones de adjudicarse las licitaciones públicas y es un incentivo a la contratación, y hasta hace algunos años existía un bono a la contratación para las PCD hacia las empresas que lo entregaba el SENCE (servicio nacional de capacitación y empleo), que era un bono para aumentar el empleo joven, y otro bono es el bono para la mujer en donde se incentiva y que va directo al sueldo del trabajador, recordando que ese beneficio ya no está funcionando, porque las empresas no postularon a las licitaciones y se perdieron los puestos de trabajo y los bonos que beneficiaban no solo a las PCD, sino también a las empresas y se ha perdido ese incentivo y es una desventaja que debiera volver a reaparecer para dar mayores fuentes laborales.

**10. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en**

**Relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Yo creo que falta todavía que las empresas, apunten a la contratación de las personas con capacidades diferentes y que esta sea como un derecho y no una obligación o más bien tener caridad y querer beneficiar la imagen por parte

de la corporaciones yo creo que debe ser parte de la política interna de la empresa en donde existe la opción de contratar desde la diversidad, ahora la empresas que son mas internacionales tienen eso mucho mas incorporado y falta más desarrollar este tema mirarlo no solo desde la caridad sino más bien de un derecho de las personas.

**11. ¿existe registro de la gestión pública frente la inserción laboral de las PCD?**

Si, si existe en el ENADIS (estudio nacional de la discapacidad), que el ultimo registro va desde el año 2004 y no se ha actualizado hasta la fecha y de mi punto de vista ese estudio ha quedado obsoleto, porque no se puede tener un registro desde hace 10 años atrás sin saber la realidad de las personas con discapacidad en la actualidad y no existe otro estudio similar frente este tema, cosa que es bien complicada porque un dirigente minusválido mencionaba, “como se van implementar políticas públicas, si no se sabe cuántos somos ni lo que estamos haciendo, y es una crítica al sistema, al estado que no ha podido desarrollar estudios actualizados para poder gestionar políticas públicas, pero en Latinoamérica chile es uno de los pocos países que tiene un estudio como el que se hizo en el 2004, aunque en el estudio dice que el 12,9% está trabajando y la OMS habla del 15% pero uno siempre se guía por

lo que se dice a nivel internacional. Por el hecho de que es más generalizados y porque la OMS tiene estudios más actualizados frente a este tema.

**12. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al Trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

Básicamente, a partir de la nueva ley 20.422 que se creó el SENADIS y a partir desde ese punto ya no es solo un fondo destinado solo a ayudas técnicas o la entrega de fondo de emprendimiento, si no también desarrollar un trabajo de generar políticas públicas, y trabajos intersectoriales, y al desarrollar este tipo de trabajo se ha podido crear distintas alianzas con distintas instituciones y servicios públicos desde la mirada que hoy no se quiere generar espacios especiales para las PCD, si no que la oferta programática y la oferta pública sea inclusiva.

En ese sentido por ejemplo como el FOSIS, (fondo solidario de inversión social), que tiene una harto conocimiento en el desarrollo de micro emprendimiento y de capacitación se ha enfocado principalmente al desarrollo de capital semilla para que las personas desarrollen su emprendimiento, también pueda tener una línea física para personas con discapacidad, y este año se desarrollo un proyecto piloto en la región metropolitana, se entregaron los fondos que estaban destinados al SENADIS al FOSIS para el micro

emprendimiento a la ejecución de proyectos para el desarrollo personal de las personas con Discapacidad y que hoy está en ejecución y hoy en día está en ejecución y se está desarrollando las capacitaciones a 40 usuarios de la región metropolitana que están con la idea de desarrollar un microemprendimiento que también es una salida laboral.

Otro servicio que actúa de forma paralela es el SENCE (servicio nacional de la capacitación y empleo), se firmo un acuerdo de la elaboración y el año pasado se hizo una capacitación del programa piloto a 80 oficinas municipales del programa de intermediación laboral de la región metropolitana, porque la idea quien es el experto en la intermediación laboral es el SENCE y cuál es el organismo técnico en las municipales las OMIL, por lo tanto son ellos los encargados que tienen que tener las competencias y los trabajos de cada una de las OMIL para que cuando una persona en situación de discapacidad se acerca a buscar un puesto de trabajo le puedan dar una respuesta y en ese sentido se está trabajando coordinadamente y en el 2014 se espera capacitar a 51 OMIL de la región metropolitana para tener todas las respuestas necesarias en caso de que una persona con discapacidad requiera información frente a un puesto de trabajo, y ese es básicamente el cambio que existe de la antigua ley 19.824 a la 20.422 en donde hay: trabajos intersectoriales en temáticas de la línea de trabajo, también un trabajo fuerte con las organizaciones la idea es potenciar el trabajo en red en ella está la red inclusive que organiza a mas de

60 organizaciones (en entrega de conocimiento, información laborales y dar puestos de trabajos).

**13. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad física?**

No existen hoy en día estrategia que ayuden o que fomenten que las empresas contraten personas con discapacidad no existen la ley de cuotas o incentivo a la contratación en esa temática.

**14. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad física opte por no trabajar?**

Algunas personas todavía creen que las personas con discapacidad al entrar a trabajar ellas pierden su pensión y es un tema que se repite reiteradas veces, anteriormente la pensión básica se perdía hoy en día con la nueva ley está ya no se pierde, si gana el sueldo mínimo no la pierde si gana más que el sueldo mínimo esta la va perdiendo paulatinamente y otras porque no se sienten empoderados capacitados o no han recibido la orientación necesaria de cómo poder acceder a un puesto de trabajo, factores personales como de inseguridad pesimismo sobreprotección familiar pero más se ha visto en

discapacidad intelectual que física, pero existe un desconocimiento frente al tema de insertarse al mercado laboral.

**15-. ¿Por qué motivos cree usted que existe un gran porcentaje de PCD que no posee la credencial de discapacidad en el país?**

Hay un desconocimiento a los beneficios que uno puede optar cuando uno posee la credencial de discapacitados y las personas no lo sacan por la estigmatización que va a generar el poseer una credencial que lo diferencien de los demás y por el mismo desconocimiento de para que me sirve y es muy tramitoso obtener la credencial y genera un fenómeno de lata más que de beneficio porque el obtener la credencial demora cerca de 3 meses más una serie de entrevista que se deben hacer durante ese periodo.

## Análisis General de las Entrevistas

Desde las dos entrevistas realizadas se puede ver que la discapacidad Física o sensorial es un problema social al cual se le debe dar respuesta con urgencia porque aun hay decadencia entorno a este tema, ya que las personas con discapacidad siguen sufriendo exclusión y discriminación por parte de la sociedad.

Las entrevistas hechas a las autoridades determinaron que existen disconformidades en relación a la política pública y a la ley de inclusión social, porque aun no existe una política pública clara ni organizada por parte del estado, pese a que en la discapacidad Física o Sensorial en este caso no están difícil insertar a una PCD en el mundo laboral ya que en su gran medida las adecuaciones que requiere es básicamente a nivel de accesibilidad y de infraestructura, más que modificaciones en la tarea y/o en el proceso de trabajo, sin embargo, estas disconformidades en parte son derivadas de la formulación de la política pública, y en gran medida a su implementación. Porque la gran mayoría de las PCD que quieren trabajar están en tratamiento de rehabilitación y las que tienen la posibilidad de trabajar realizan un emprendimiento ya que las oportunidades de trabajar son muy escasas.

El origen y diseño de la “política nacional para la integración de personas con discapacidad” y la “ley inclusión social de personas con discapacidad” incluyen dentro de sus fundamentos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades y aproximar todos los entornos a una realidad más inclusiva; sin embargo; los esfuerzos, los recursos, las formas como se utilizan éstos, muestran una brecha entre la formulación de la política pública y su implementación.

Al analizar las entrevistas realizadas se puede determinar que los problemas de inserción laboral en Chile aun no se le han dado solución porque sigue existiendo esa diferencia en torno a las condiciones y oportunidades de insertarse en el mundo laboral, si bien existe oportunidades no son lo suficiente para abarcar todas las necesidades que poseen las PCD, ya que aun no existe una infraestructura inadecuada para que una persona con discapacidad física trabaje en una empresa , y más que eso las empresas no tienen la obligación de contratar a una PCD, y si lo hacen solo es por una responsabilidad social, y no existe la conciencia ni la capacitación sobre temas de discapacidad, entonces es difícil que una empresa pueda integrar a una persona con discapacidad sin saber cómo hacerlo aunque ambas entrevistas concordaron de que aun existe una fuerte estigmatización a la imagen de una PCD, haciendo una fuerte diferencia con respecto al sector publico el cual con esta nueva ley 20.422 genera una mayor igualdad de oportunidades en una PCD

dentro del mundo laboral con respecto al sector privado dando referencia de que aún queda mucha materia por recorrer frente a la inserción laboral tanto del sector público como el privado, pero que en el privado existe una fuerte empatía ya que se piensa de que las PCD no tienen las condiciones para cumplir una responsabilidad laboral.

Las diferentes culturas organizacionales no se adaptan para incorporar a personas con discapacidad en trabajos regulares, por motivos de desconocimiento, de que no tienen el personal capacitado ni una infraestructura adecuada hacia la discapacidad y por falta de iniciativas por parte del Estado en generar políticas como la ley de cuotas que permitan una real inserción y que apoyen económicamente al sector privado de tal forma que permita hacer ciertas modificaciones estructurales y de acceso y poder abrir las puertas a este universo de personas.

También se indicó, que a nivel de política esta se ha adoptado mucho que desde su creación en la década de los 90 con la primera ley existe un buen respaldo político y legislativo, pero que aún falta modificar la forma en cómo se opera estas gestiones pero no del estado sino desde la sociedad civil, porque las políticas están muy bien diseñadas, pero para llevarlas a la práctica, se necesita supervisar, ya que las personas con discapacidad son un grupo muy sensitivo y vulnerable.

Pese a que existe una política pública en base la ley de inclusión social, en ella incorporan todos los aspectos necesarios para que las personas sujetas puedan ejercer sus derechos y obligaciones como cualquier persona, sin embargo, no existe una correcta fiscalización y control hacia las empresas de tal forma que incorporen a PCD al área laboral por que si existen, son muy pocas las empresas que tienen ese incentivo.

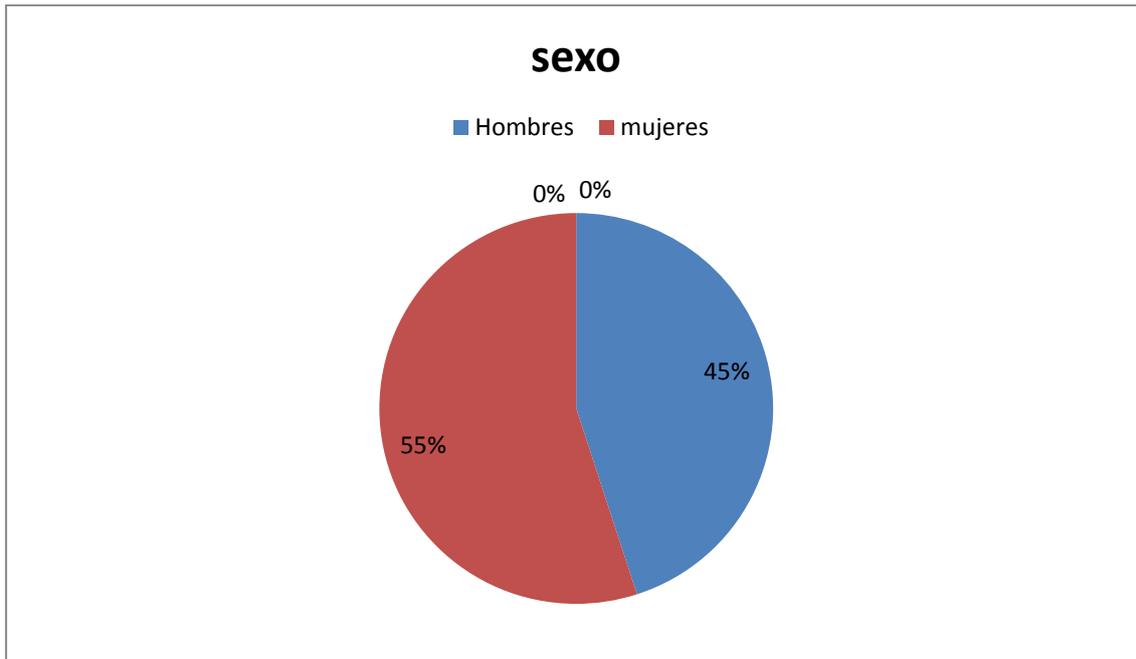
El resultados de las entrevistas indican que estas personas, no pueden suplir todas sus necesidades con la actual legislación, porque aun existe muchas barreras entorno a la discapacidad, las empresas aún piensan que el tener a una personas con discapacidad puede ser más un estorbo que un beneficio, por otro lado el transporte público no es compatible para este tipo de persona.

Pero el tema de inserción laboral no es solo una responsabilidad por parte de las empresas sino también es un tema de conducta por parte de las PCD, al no estar tan a la defensiva, porque el tema de comunicación es muy importante y una buena auto estima, porque no existe una gran diferencia con respecto a tareas de cumplir, es importante considerar que la discapacidad nunca debe ser una excusa para encontrar un puesto de trabajo, por caridad, o desde la persona con discapacidad no puede ser una excusa para aprovecharse de ciertos beneficios u otros tratos dentro de una empresa, debe ser en igualdad de condiciones para todos.

ENTREVISTA A PCD QUE PARTICIPAN EN LA MUNICIPALIDAD DE PADRE

HURTADO

Sexo:



El presente grafico muestra el porcentaje de entrevistados que se realizo a un grupo de 30 personas en la comuna de Padre Hurtado, se puede apreciar que más de la mitad de personas corresponde a la mujer llegando a 17 personas (55%) y 13 personas son hombres (45%) la cual refleja de forma precisa que a nivel comunal existe un mayor número de discapacitados por parte de la mujer que del hombre.

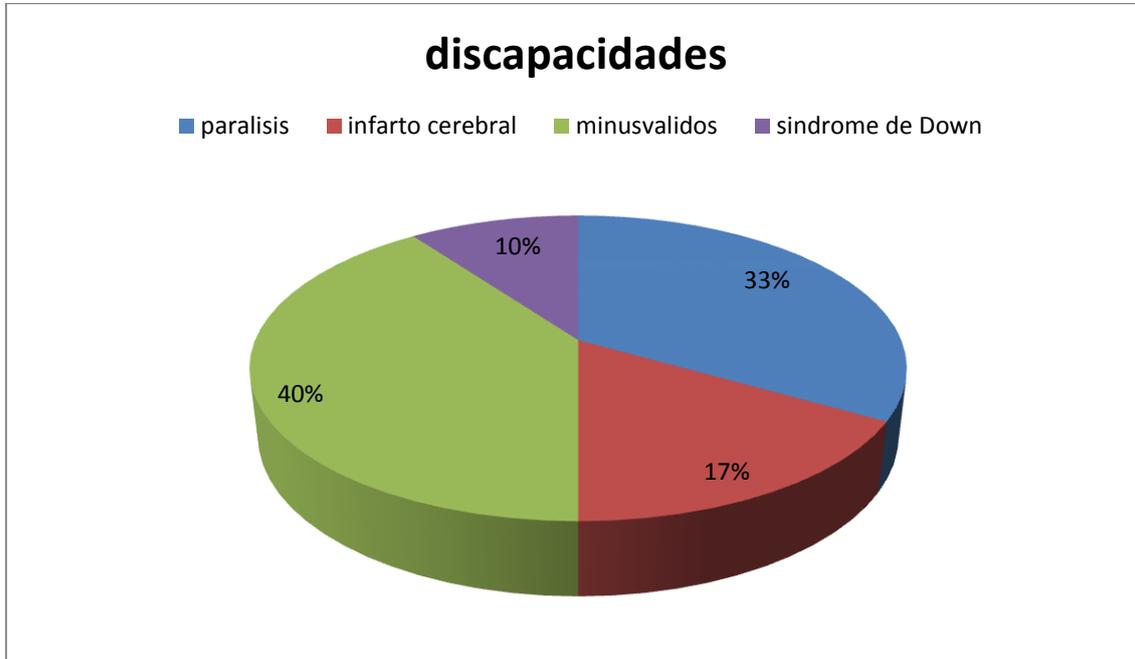
**Edad:**

<b>TRAMOS DE EDAD</b>	<b>hombres</b>	<b>mujeres</b>	<b>Total</b>
0 a 5	0	0	0
6 a 10	0	0	0
11 a 15	0	0	0
16 a 20	0	0	0
21 a 25	0	2	2
26 a 30	6	6	12
31 a 35	3	3	6
36 a 40	2	2	4
41 a 45	0	2	2
46 a 50	2	1	3
51 a 55	0	1	1
56 a 60	0	0	0
61 a 65	0	0	0
<b>total</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

En la tabla anterior se muestra el promedio de edad de las personas entrevistadas, la gran mayoría de las personas oscila entre los 26 y 30 años de edad y que están en condiciones de trabajar, otro tanto va entre los 31 y 35 años de edad, lo que nos demuestra que existe una población discapacitada relativamente joven.

La otra mitad de la población se encuentra entre los 40 y 55 años de edad pero en menor proporción, parte de esta población son dueñas de casas y la otra mitad es gente adulta o de tercera edad no por la edad sino más bien por el deterioro de su musculatura que le dificulta su movilidad.

## Tipo de Discapacidad

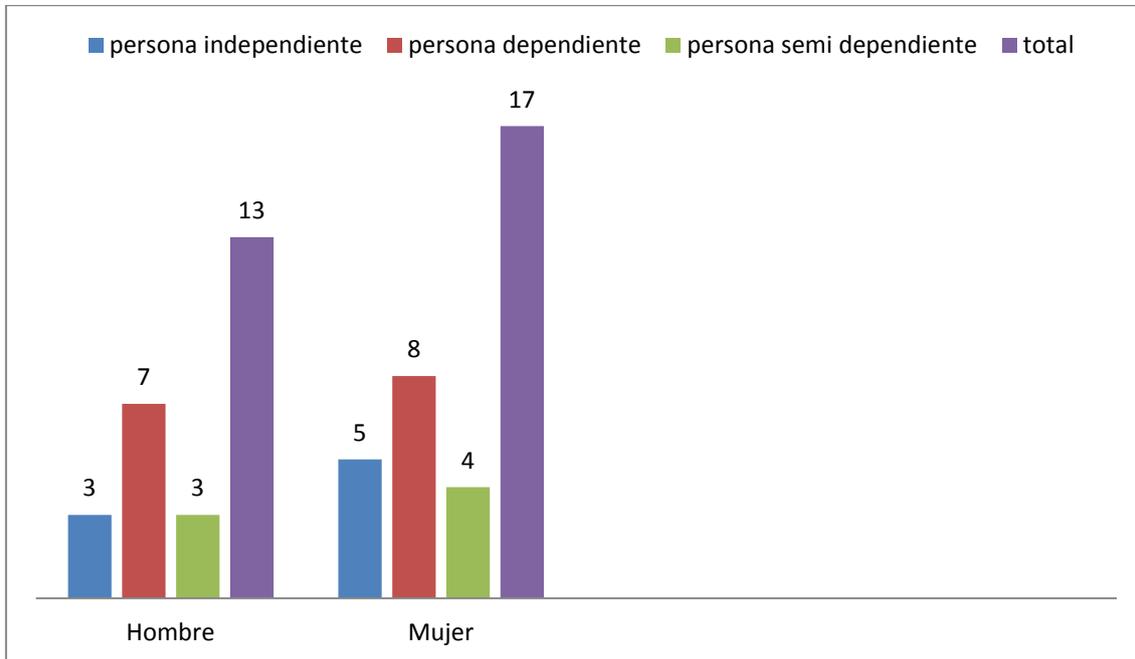


Discapacidad	cantidad
parálisis	10
Infarto cerebral	5
minusválidos	12
Síndrome de Down	3

En el presente gráfico se muestra que en la comuna existen discapacidades de gran magnitud, un gran porcentaje de personas discapacitadas corresponden a minusválidos, personas que de forma natural o a partir de algún accidente tienen una gran dificultad para trasladarse, luego sigue el parálisis que genera molestias para sociabilizarse y los infartos cerebrales que pueden tener múltiples consecuencias tanto físicas como

intelectuales generado un rechazo por la sociedad, Sin embargo hay otro tipo de discapacidad que también se encuentra en la comuna como son el síndrome de Down, que si bien son personas muy especiales en su tratamiento, son personas que también poseen cierto grado de discapacidad física y perfectamente pueden cumplir una responsabilidad y estudiar alguna área conforme a sus capacidades.

## Persona dependiente o independiente



En el siguiente gráfico se muestra que de un total de 30 personas encuestadas la cual es la muestra representativa de las personas inscritas en la comuna, se puede determinar que 13 personas corresponden a hombres y 17 a mujeres, y la gran mayoría tanto en hombres como en mujeres son personas totalmente dependientes llegando a un 50% del total, sin embargo existe un gran porcentaje de personas que se caracteriza por ser semi-dependiente y otro porcentaje que es totalmente independiente, siendo la mujer que tiene un mayor predominio que el hombre, aunque si bien la mujer tiene una mayor discapacidad que el hombre, esta es mucho más independiente demostrando que la mujer está más capacitada para realizar labores domesticas y cumplir responsabilidades.

## PREGUNTA DE ENTREVISTA

1-. ¿Usted se siente satisfecho con la información y orientación entregada por el departamento de discapacidad de la municipalidad de Padre Hurtado en facilidades y acceso al trabajo? Si no y porque

Las respuestas frente a esta pregunta no deja de ser menos importante por la dimensión y el tema del cual se está tratando y en particular con respecto a esta pregunta, ellos dan a conocer que la información referente a las fuentes de trabajo, si bien hay bastante y que se encuentra en la oficina de discapacidad de la municipalidad y es muy provechosa no solo por la cantidad de información que se entrega sino también porque es fácil de entender y analizar los distintos beneficios, los derechos y las diversas oportunidades y ventajas frente al ámbito socio-laboral para las PCD y que se encuentra disponible, para el conocimiento de cualquier persona.

Pero el problema no se encuentra en la cantidad de información que se les presenta a las PCD, sino más bien de que la información es de difícil acceso por el hecho de que se encuentra en la oficina de discapacidad y para una PCD física o sensorial el poder tener acceso a la información es muy difícil de conseguir, ya que gran parte de las personas tienen una movilidad reducida considerable. Y no se pueden enterar cuando una empresa da a conocer si

tiene vacantes laborales porque la única forma de tener conocimiento es ir directamente a la municipalidad a tener información.

Por otro lado, una gran cantidad de personas señala de que existe poco interés por conocer y buscar los diversos beneficios que le pertenecen por el solo hecho de ser discapacitados, ya que se sienten menospreciados por una sociedad que opaca las oportunidades y bloquea esos espacios de desarrollo personal y con ello existe un desánimo de tener conocimiento frente a lo que realiza la municipalidad en la comuna.

En cambio las personas de mayor edad que no tienen una visión adecuada o ocupan lentes o aparatos ortopédicos y que tienen poca movilidad dan a conocer de que la información no es de fácil acceso ya que solo para tenerla hay que ir directo a la municipalidad y que vía web no es muy clara de entender y prácticamente la información no se encuentra disponible en algún formato (PDF) para poder descargarla y lo que más bien sugiere ellos es que cada cierto tiempo se realicen charlas no solo de información sino también de conocimiento frente a esta temática ya que no existe una información masiva frente a la discapacidad física o sensorial en la comuna. Y es desconocida por ellos mismos y como personas no conocen que avances está realizando la comuna respecto a este tema.

Por otro lado ellos recalcan que en muchas ocasiones la discapacidad no es un tema menor y con respecto al flujo de información es importante

darle una mayor masificación con respecto a las oportunidades, porque no se toma con tal seriedad frente a otros temas de otra índole y que solo para eventos de solidaridad como campañas municipales o la teletón se le da esa importancia que debiera darse durante todo el año.

**2-. ¿Usted considera que el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, está en igualdad de condiciones y oportunidades en la comuna de Padre Hurtado? Si o no y porque**

En esta pregunta que habla directamente sobre la oportunidad de trabajar, y evalúa en qué condiciones se encuentra una PCD en comparación con el resto de las personas normales, frente a las respuestas dadas estas dejan mucho que desear porque gran parte de o la mayoría de las respuestas concordaban en lo mismo, de que el acceso al trabajo es totalmente disparejo y es un tema que aun no se resuelve en la comuna ni tampoco a nivel de país.

Las personas discapacitadas señalan de que la mayoría de los proyectos que se realizan en la comuna no están bien estructurados porque no se les dan las mismas oportunidades y las condiciones de trabajo no son las más adecuadas frente a la persona con discapacidad, la oportunidad de trabajar es escasa y prácticamente no existe trabajo en la comuna para las personas con discapacidad y la que existe ya está ocupada por otras personas, ya que los cupos son muy limitados para el total de PCD que está

inscrito en la comuna y este punto en particular es donde más se ataca porque se crean proyectos para que se realicen en la comuna y prácticamente no hay cupos laborales y se enfatiza que en donde realmente hay fuente de trabajo es en los alrededores y fuera de la comuna, y las PCD tiene que realizar un emprendimiento pero es muy difícil de conseguir no solo porque queda lejos, sino también porque el transporte público no está hecho para las PCD y la accesibilidad es una traba que dificulta el poder conseguir trabajo.

Si bien en algunas aéreas existe la oportunidad de conseguir trabajo, lo que ellos señalan de que las empresas que hay en Padre Hurtado (las cuales son muy escasas), les cierran las puertas, por un lado por el hecho de que son personas discapacitadas y por otro lado porque las empresas señalan de que no cuentan con el personal adecuado ni las capacitaciones, que permitan involucrar a la PCD en el ámbito laboral pero lo que da más impotencia es que las empresas hasta el día de hoy, aun no cuentan con infraestructura adecuada para poder aceptar a las PCD y lo que las empresas señalan es que hacer una remodelación (como generar espacios para que transite una silla de ruedas o realizar ramplas para su desplazamiento) provocaría un costo más que un beneficio la mayoría de las personas discapacitadas son totalmente dependientes o semi dependiente y no buscan la oportunidad de conseguir trabajo o participar en algún taller y/o capacitación porque es una tarea que

esta de mas dentro de sus planes y solo se contentan con los beneficios de ser discapacitados (los distintos bonos y el cuidado familiar).

**3-..¿Los beneficios que entrega el municipio relacionados con el trabajo tales como: talleres, capacitaciones o fuentes laborales son aprovechados por usted? Si, no, porque y cuales**

Al hacer esta pregunta muchas personas señalaron de que si bien existe capacitación y talleres de diferentes tipos como taller de cocina, taller de huerta taller de velas y jabones cada vez que se realiza una capacitación las personas interesadas no son capaces de asistir por motivos de accesibilidad y movilidad si bien se reconoce de que existen talleres y capacitación son muy escasas las PCD física o sensorial que participan en ellos, salvo las personas que son totalmente independiente, ya que el problema principal que afecta esta discapacidad es el traslado que vuelve a tomar fuerza ya que es un factor que perjudica a gran parte de la población discapacitada (física) y por ende no todos pueden aprovechar los talleres que se realizan, hay que recordar que gran parte de las PCD que se encuentra en la comuna tienen parálisis, hemiplejia o andan en silla de ruedas y son totalmente dependientes.

En el FOCUS GROUP que se realizo en base a esta pregunta se afirma y se reconoce de que no hay talleres y/o capacitación para todas las discapacidades, la mayoría de los talleres que se realiza en la comuna se

realiza para las PCD intelectual y se debieran realizar talleres conforme a las distintas discapacidades que se encuentran inscrita en la comuna a su vez se afirma de que existen muy pocos talleres orientados al área física o sensorial y la que existe muchas no son compatibles con la discapacidades que le impide su ejecución ya que por diversos problemas gran parte de la población no participa, señalando que muchos talleres no están orientado al área laboral sino más bien como una manera de entretención.

Por otra parte las PCD física o sensorial que participan en estos talleres como una manera de capacitación señalan que no sirven para después poder postular a alguna empresa como algún cargo administrativo.

#### **4-. ¿Usted se encuentra trabajando?**

Del total de las personas entrevistadas ninguna estaba trabajando en forma de contrato, sin embargo solo fueron 5 personas que están trabajando pero todos estaban trabajando de forma totalmente independiente

#### **Si es si: ¿Cómo fue su proceso de selección?**

Dentro de las personas que se investigaron, hay que reconocer que la gran mayoría no se encuentra trabajando, porque muchas de ellas son personas parcial o totalmente dependientes y las que están trabajando en parte fue por la oficina de discapacidad que ayuda a dar el contacto de trabajo sin antes de hacer una capacitación seguimiento y evaluación a una PCD

para identificar su condición aboral por otra parte la OMIL (oficina municipal de intermediación laboral), ayuda en dar información sobre cupos laborales y el contacto para poder postular.

Sin embargo existe una precaria condición laboral dentro de la comuna, porque muchas de las personas entrevistadas sin bien están trabajando, este trabajo es a través de un contacto externo (familiar o conocido) y no por el propio programa el cual la función que debiera cumplir es facilitar el puesto de trabajo, señalado por las mismas personas que están trabajando que es muy difícil encontrar trabajo, no por un problema de la oficina de discapacidades ni por la OMIL, sino mas bien por las empresas privadas que no son capaces de dar las vacantes para las postulaciones y por más que la municipalidad funcione como un intermediario la empresa sino genera estas vacantes ni tampoco hacen postulaciones a los proyectos laborales que la comuna imparte el puesto para una PCD siempre va a quedar vacío.

Otro punto destacado es que muchas personas no se sienten a gusto con el programa, y es por iniciativa propia el buscar trabajo simplemente por el hecho de es un sistema muy burocrático y que genera muchos días de espera para poder tener una respuesta.

**¿Por qué cree usted que es capaz de desenvolverse y cumplir una responsabilidad en una sociedad?**

Frente a esta pregunta hubo muchos puntos a destacar, ya que las personas que se encuentran trabajando, primeramente son personas independientes o semi independiente, y no tienen problemas como en el traslado (caminar) o trasportarse en el transporte público y son capaces de desenvolverse y relacionarse con otras personas independientes de su discapacidad.

Pero lo que señalan ellos que un factor clave para poder cumplir una responsabilidad en la sociedad son las ganas de trabajar, tener propios ingresos y valerse por sí mismo porque señalan que el problema de ellos es lo físico y no lo intelectual y que pese a toda la adversidad ellos son capaces de cumplir cargos como cualquier persona normal.

**¿Que lo diferencia del resto de las personas con discapacidad?**

Las personas frente a esta pregunta, señalaron de que prácticamente a simple vista no existe una gran diferencia entre PCD ya que para la sociedad todos son iguales pero con distinta condición y los que los hace diferentes del resto de las PCD y los mantiene apartados del grupo es la manera del ver las cosas y las ganas por superar los obstáculos que les impide realizar cierta

actividad, porque ellos señalan que es un desafío el realizar cierta actividad que a simple vista es imposible de realizar ya que si bien la actitud es un factor de socialización con las demás personas, las ganas de poder ser más independientes y no depender tanto de un sistema es un factor determinante para el desarrollo personal.

Pero el esfuerzo y las ganas de salir adelante son factores claves que hacen que una PCD sea autentica y pueda salir adelante frente a las adversidad, a si mismo ellos señalan que el asumir la discapacidad como parte de uno del diario vivir, es la mayor diferencia que puede existir entre una persona que está inserta en la sociedad y la que esta reprimida sin poder desarrollarse personalmente, y con ello poder aceptarse tal cual es y no ocultar condición de discapacidad frente la sociedad porque el ser tu mismo es lo que más valora la sociedad.

Otro factor que marca la diferencia es la actitud, y la responsabilidad que una PCD tiene frente a la sociedad, además hay que Señalar que muchos de las PCD (por parte mujer) tienen hijos y eso genera una visión totalmente distinta de ver las cosas, porque ya tienen a alguien (familiar) y deben responder frente a eso y deben ser ejemplo.

Si es no: ¿qué factores cree usted que son determinante para no tener un puesto de trabajo (como por ejemplo la autoestima la sobreprotección)?

Esta pregunta dentro del análisis que se hizo en un grupo de personas fue de harto impacto, ya que la gran mayoría que no se encuentra trabajando son personas totalmente dependiente o semi dependiente es decir en algunas de sus tareas no son capaces de valerse por sí mismos y señalan que es un problema de sistema y de sociedad el que les impide poder conseguir trabajo. Porque si bien son Personas dependientes son capaces de cumplir una responsabilidad.

Si bien la autoestima y la sobreprotección es un tema no menor frente a la pregunta mencionada y que son factores que recaen a la hora de buscar trabajo, pero la falta de oportunidades no solo laboral sino socialmente frente a los distintos niveles de discapacidad es un factor que involucra no solo a la PCD sino también a la comunidad.

Pero frente a esta pregunta salieron situaciones que son ajenos a la oficina de discapacidades o a la OMIL y más bien tiene que ver con la comuna en particular, porque Padre Hurtado siendo una comuna pobre y que es alejada de las comunas principales siendo en lo particular una comuna rural-urbano podemos mencionar:

- Un factor clave y es mucho más complejo de lo que se ve, es el medio de transporte (publico privado), principalmente porque el sistema de transporte no está hecho para discapacitados, frente a esto una persona en silla de ruedas menciona que prácticamente, solo la Talagante llegan a Padre Hurtado y esas micros no están aptas para recibir a personas discapacitadas y el Trassantiago no llega a esos sectores siendo que ellos parcialmente tiene las condiciones para transportar a PCD, pero aun así es muy precaria para la gran tecnología que hay en estos tiempos.
- Otro factor que va de la mano es que el pavimento y las veredas, por nombrar algunos, son totalmente disparejos y dificulta el poder trasladarse o caminar, recordando que mucha gente entrevistada anda en silla de ruedas y con muletas o bastones y es un sacrificio el poder movilizarse en una comuna con precarias condiciones.
- Otro factor que se señala es que falta seguridad, ya que ellos señalan de que una PCD es más vulnerable y queda desprotegida frente a situaciones peligrosas.

5-. ¿Cree usted que el avance de las tecnologías ha ayudado en el proceso de Inserción laboral de personas con discapacidad? En la comuna de Padre Hurtado ¿De qué forma lo ha presenciado?

En esta pregunta si bien se reconoce que existe un avance en la tecnología que ha ayudado al proceso de inserción laboral, (el poder dar el contacto) aun sigue existiendo poca inserción pese a que la tecnología da mayores facilidades para poder acceder y adquirir los datos de las empresas que ofrecen trabajo (que son muy escasas), ver las postulaciones y los puestos de trabajos (talleres y capacitaciones). En donde destaca un papel fundamental la OMIL (oficina municipal de intermediación laboral), la cual entrega información sobre inserción laboral, cursos de capacitación, disponibilidad de empleo y postulantes.

Sin embargo se señala de que existe una gran variedad de oportunidades pero que las opciones aun no son equiparadas y que la mayoría de los programas que están orientado al mundo laboral no van dirigido al mundo de las discapacidad, sino mas bien se le abren las puertas a las personas que si están en condiciones de trabajar, (personas normales) y la tecnología que existe aún sigue siendo precaria reconociendo de que la tecnología facilita el contenido del mundo laboral pero no ayuda en su totalidad

en el proceso de inserción sino mas bien es un mecanismo de información, y eso lo podemos ver de la misma página web de Padre Hurtado.

Porque aun existe muy pocos puestos de trabajo versus a la cantidad de de personas que desea trabajar, ya que las empresas aun existe ese pensamiento erróneo el cual impide que las PCD puedan integrarse al mundo laboral. A pesar que la tecnología aumenta en el ámbito laboral sigue siendo muy lenta y poco accesible la posibilidad de integrarse a un trabajo.

## Análisis de la entrevista a PCD de la Comuna de Padre Hurtado

De la entrevista realizada a un grupo de personas con discapacidad física o sensorial (30 personas con distintas discapacidades que van de hemiplejía parálisis hasta personas que están en silla de ruedas), se puede apreciar que el problema de la discapacidad sigue siendo un problema no menor en la inserción social y que es envuelto por muchos factores y tales condiciones limitan en muchas ocasiones que una persona con discapacidad opte por no trabajar.

Muchas de las personas encuestadas no critican la falta de información porque la información se encuentra en distintas plataformas, sino más bien critican al sistema que es muy vulnerable frente a este tema es decir, no son capaces de generar oportunidades adecuadas frente a la sociedad, ya que hay que recordar que todas las personas con discapacidad tienen distintas condiciones de desarrollo y accesibilidad frente a la opción de obtener información y es ilógico que vía internet no exista una clara información frente a las ventajas y/o oportunidades que tienen las PCD frente a la sociedad.

Por otro lado los beneficios entregados por la comuna a las personas con discapacidad, no se aprovechan en su totalidad en muchas ocasiones no se toman estas oportunidades simplemente porque hay factores externos a ellos que les imposibilitan desarrollarse laboralmente y uno de ellos que se

repitió con mayor frecuencia fue que a falta de movilidad en la comuna (calles veredas), no existe una movilización adecuada (transporte público y privado), y que el traslado para asistir a algún taller o capacitación es nula o casi en su totalidad no se puede asistir salvo excepciones cuando tercero o algún familiar pueda movilizarlo, otro punto a destacar es que en la comuna existen distintos tipos de discapacidades no solo física y sensorial pero en base a este estudio se puede ver de que las oportunidades son dispares incluso entre las mismas discapacidades, ya que no existen las mismas oportunidades para una persona con discapacidad física que para una PCD intelectual, sin embargo las PCD física o sensorial solo asisten a los talleres como una forma de entretenimiento más que de conocimiento o capacitación, ya que estos talleres después no les sirve para postular a un trabajo en una empresa, sino mas bien para trabajar de forma independiente.

Sin embargo las personas que se encuentran trabajando que son muy escasas, en su mayoría son aquellas que realizan un emprendimiento es decir que trabajan de forma independiente a través de una microempresa y aquellas personas que trabajan señalan que la gran diferencia que existe entre PCD es la actitud y la manera en cómo ven las cosas. Ya que las ganas de trabajar y cumplir una responsabilidad en una sociedad es clave para el desarrollo personal de una PCD.

Pero existen muchos factores que hacen que una persona opte por no trabajar y la autoestima y la sobreprotección son puntos claves para limitar la oportunidad de trabajar, pero lo que sorprende más es que la comuna tiene una gran responsabilidad en este desarrollo laboral, ya que en la comuna no existen los espacios para que una persona con discapacidad pueda moverse ni mucho menos poder acceder a un puesto de trabajo ya que dentro de la comuna no existen puestos de trabajo y las oportunidades de trabajar están en los alrededores de la comuna y como Padre Hurtado es una comuna muy alejada de las provincias principales como también es una zona urbana rural, las ganas de trabajar en su mayoría no son en parte por la decisión de la persona con discapacidad, sino más bien por el entorno físico y social que les imposibilita desarrollarse como persona y por ende conseguir un trabajo remunerado.

Por último podemos mencionar que el avance tecnológico ha ayudado a conocer el proceso de inserción laboral y facilitar el contacto y los flujos de información respecto a las fuentes laborales, pero aun hoy en día existe muy poca inserción laboral, pese a que la tecnología ayuda a adquirir la base de datos de aquellas empresas que ofrecen trabajo, esta información es irrelevante ya que no existen las mismas oportunidades y al parecer la tecnología no facilita los mecanismos para una mayor accesibilidad, porque aun existe un pensamiento erróneo frente a las PCD en su inserción laboral y no

puede ser de que a pesar de que la tecnología aumenta con los tiempos y facilita incluso el trabajo para personas normales esta sigue siendo muy lenta y poco accesible a la posibilidad de integrarse a un trabajo.

CAPITULO IV:

DESARROLLO DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

## CAPITULO N°V

### Pesquisar estudios que permitan obtener información del grado de inserción laboral y social para personas con discapacidad.

Generar una cuantificación de la discapacidad en Chile es parte del proceso de modernización del Estado, ya que los datos existentes dan cuenta de la falencia del sistema de información en relación a esta materia. Hasta el año 2004 solo se manejaba información de personas con discapacidad a través del CENSO, la encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN) y la encuesta de calidad de vida y salud (ENCAVI).

#### · CENSO:

Aplicado cada diez años, siendo el 2002 su última aplicación, el CENSO solo consideró como personas con discapacidad a personas que declararon ceguera total, sordera total, mudez, lisiado/parálisis y deficiencia mental, estableciendo como población con deficiencia al 2,2% de la población del país.

#### CASEN:

Otro instrumento por el cual se mantenía información sobre las personas con discapacidad era la encuesta CASEN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica), aplicada cada tres años, en la cual se consideró como discapacitado al declararse con alguna deficiencia conceptualizada, es decir

deficiencias para ver, oír, hablar, deficiencias mentales, físicas y psiquiátricas, determinándose al 3,6% (año 2003) de la población como discapacitados.

#### **ENCAVI:**

La encuesta de calidad de vida y salud (ENCAVI) del Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de Estadísticas, aplicada el año 2000 también entregó datos sobre la prevalencia de la discapacidad en Chile, arrojando como resultado un 21,7% de personas con discapacidad.

Es por eso que se volvió imprescindible generar un instrumento especializado en la prevalencia de la discapacidad en Chile, ya que con tal magnitud de desagregación de datos no era posible medir la realidad del país en relación a la discapacidad y a las personas afectadas.

Por lo que se determinó generar un instrumento de medición estadística para conceptualizar y cuantificar la prevalencia de la discapacidad, este instrumento se denominó Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) aplicado por primera vez en Chile el año 2004, y su principal objetivo es dar a conocer la prevalencia de la discapacidad en sus diversos tipos, grados, y la medida en que esta condición afecta a las personas en las distintas dimensiones de su vida.

De acuerdo a este objetivo general el estudio buscó evaluar el total de personas con discapacidad y conocer su situación real respecto al resto de la

población, en relación al entorno, participación social y funcionamiento, además de conocer la estructura y distribución de la población con discapacidad, definiendo perfiles y factores de riesgo asociados a la distribución geográfica, edad, sexo, etc. Además, este estudio buscó conocer las consecuencias personales, familiares, comunitarias y socioculturales en situaciones de desventaja y deficiencias.

## Resultados del Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC).

A continuación se presentaran los resultados más relevantes de la ENDISC 2004, en relación a esta investigación divididos en nivel nacional y nivel regional.

### • Resultados Nivel Nacional

Los resultados presentados a continuación representan al total de las personas con discapacidad del país (2.068.072), correspondiente al 12,9% de la población nacional.

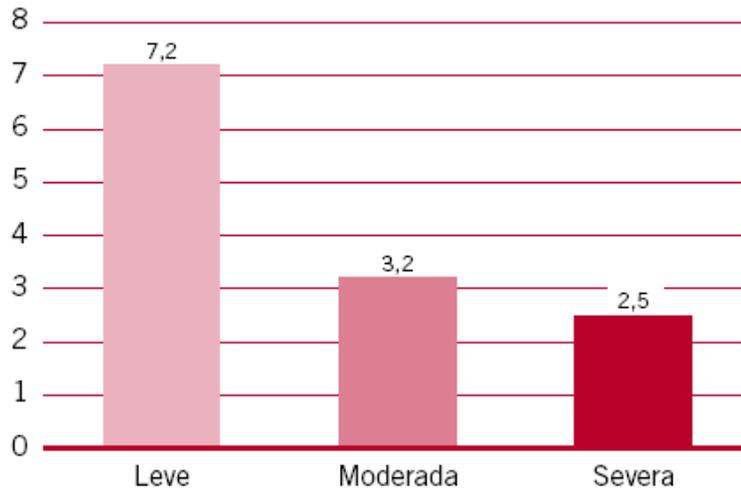
### Gráfico N°1. Prevalencia Nacional de la Discapacidad.



Fuente: SENADIS. (2004) Informe ejecutivo a nivel nacional p. 42 resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

Un 12.9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, es decir, 13 de cada 100 o 1 de cada 8 chilenos y chilenas presenta algún tipo de discapacidad, la mayor parte de los discapacitados son mujeres y se concentran en las zonas urbanas.

Gráfico N°2. Prevalencia discapacidad según grados.



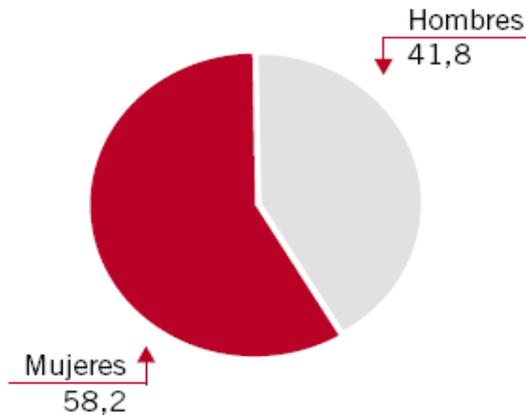
Fuente: SENADIS. (2004, p. 42) informe ejecutivo a nivel nacional resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

**Discapacidad Leve:** 1.150.133 (7,2%), la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar obstáculos del entorno.

**Discapacidad Moderada:** 513.997 (3,2%), la persona presenta disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.

**Discapacidad Severa:** 403.942 (2,5%), la persona esta imposibilitada para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria requiriendo apoyo o cuidados de terceros y no logra superar las barreras del entorno, o lo hace con gran dificultad.

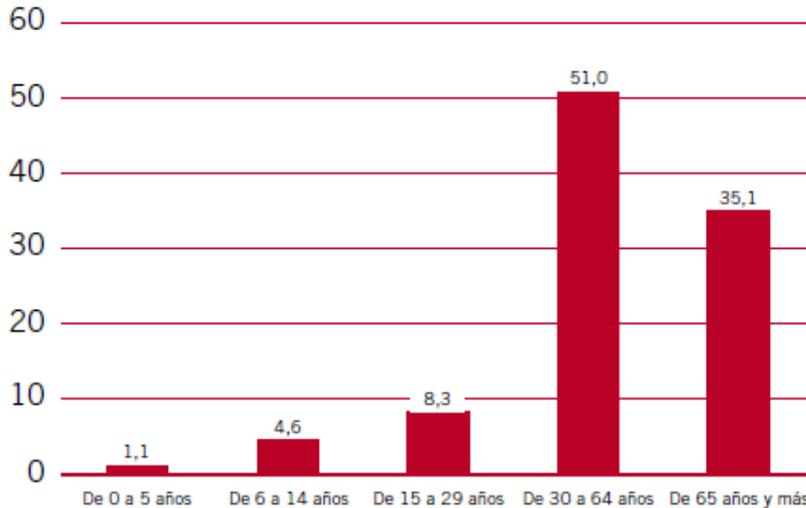
Gráfico N°3. Discapacidad por Sexo.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 46) informe ejecutivo a nivel nacional resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

La tasa de prevalencia de la discapacidad para las mujeres (58,2%, un total de 1.204.576) es de 14,9% (respecto al total de PCD), es decir, 1 de cada 7 mujeres posee alguna discapacidad, en cambio para los hombres (41,8%, un total de 863.496) la tasa de prevalencia es de un 10,9 (respecto al total de PCD), es decir, 1 de cada 9 hombres presenta algún tipo de discapacidad, Lo que significa que en Chile, por cada 7 hombres con discapacidad hay 8 mujeres con discapacidad. Demostrando de que el sexo femenino en lo que compete a discapacidad es muy superior al masculino.

Gráfico N°4. Discapacidad por rangos etarios.

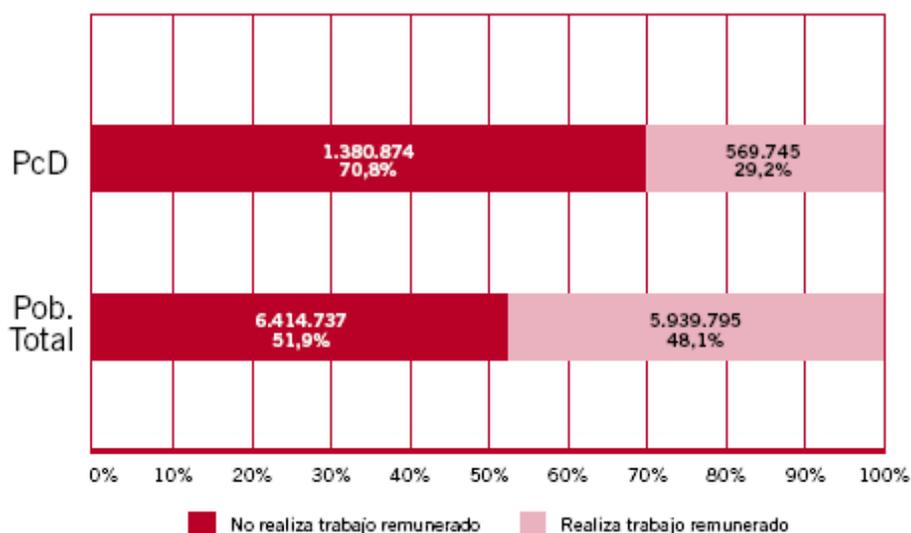


Fuente: SENADIS. (2004, p. 47) informe ejecutivo a nivel nacional resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

El gráfico N° 4 muestra que la tasa de prevalencia en los menores de 15 años es de 3,2%, es decir, 4 veces menos que la población general; 3,5 veces menos que la población entre 15 y 64 años cuya prevalencia es de 11,5% y 13,4 veces menos que los mayores de 65 años, cuya prevalencia es de 43,3%. El gráfico permite apreciar que el 51% de las personas con discapacidad en Chile se encuentran en edad adulta (entre 30 y 64 años) y que el 86,1% de la población tiene más de 29 años.

Se destaca la prevalencia de discapacidad en el adulto mayor: cada 5 adultos mayores, 2 presentan discapacidad. Esta prevalencia es 3,3 veces más que la prevalencia general y 3,8 veces más que la prevalencia en adultos entre 15 y 64 años y 4,6% veces más que todos los menores de 65 años.

**Gráfico N°5. Discapacidad, según realiza trabajo remunerado.**

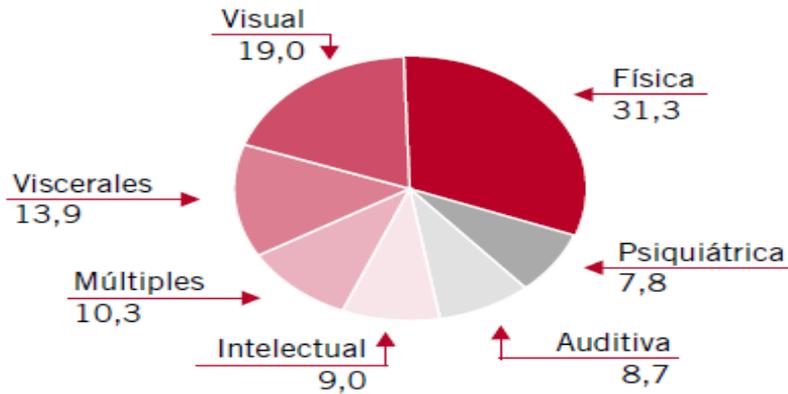


Fuente: SENADIS. (2004, p. 50 a ) informe ejecutivo a nivel nacional resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

Mientras que el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48,1%, el porcentaje de personas con discapacidad que realiza trabajo remunerado es de 29,2%. Las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70,8% de la población con discapacidad (mayores de 15 años) o que se encuentran en edad para trabajar. De lo cual se puede entender que por cada 4 personas con discapacidad que tiene trabajo remunerado o pueden trabajar, 7 personas con discapacidad no lo hacen, o que por cada 3 personas de la población en general que no trabajan hay 4 personas con discapacidad que no trabajan.

Por tanto, existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad que no realiza un trabajo remunerado, lo que demuestra que hay una clara tendencia por aquellas que carecen de algún tipo de deficiencia.

Gráfico N°6. Tipos de deficiencias en Chile.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 61) informe ejecutivo a nivel nacional resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

El gráfico de torta nos muestra de que el mayor porcentaje de discapacidad se encuentra en la categoría física llegando a un 31,3% muy superior por las demás. 1,5 veces más grande que la visual, 2,2 veces más grande que las viscerales, 3 veces más grande que las intelectuales, 3.5 veces más grande que auditiva y psiquiátrica lo que demuestra que lo que respecta a la inclusión laboral, la discapacidad física cumple una gran demanda y permite una mejor relación socio-laboral a la hora de poder contratar a una persona en una empresa.

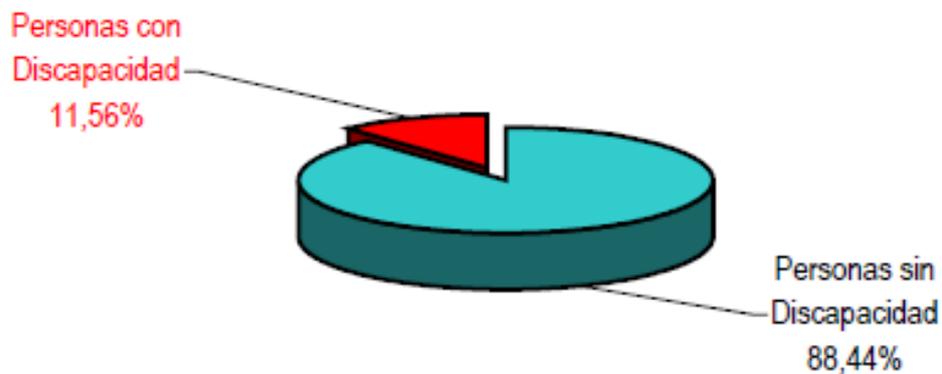
Sin embargo la discapacidad física en el mercado laboral permite un mayor acceso al mundo del mercado laboral, porque en comparación con las demás discapacidades, este tipo de discapacidad en particular, si bien es un

impedimento para el desarrollo físico dentro de un sector del mundo laboral, en lo que respecta a cargos administrativos este tipo de discapacidad puede realizar la misma función que una persona normal el único impedimento que tendría este tipo de discapacidad sería la accesibilidad, en el caso de que la persona tendría problemas de desplazamiento.

### Resultados Nivel metropolitano

A continuación se presentan los datos obtenidos por ENDISC a nivel metropolitano (747.017), correspondiente al 11,56% de la población regional.

Gráfico N°7. Prevalencia de la Discapacidad en la Región Metropolitana.

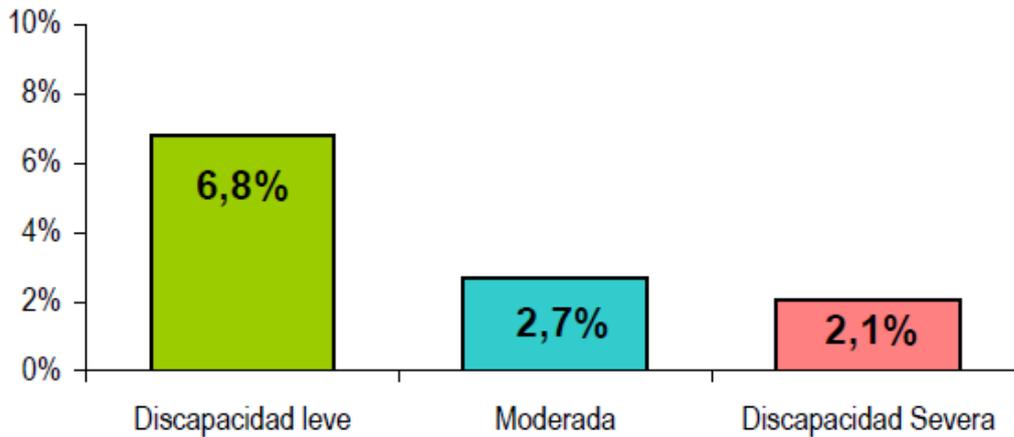


Fuente: SENADIS. (2004, p. 3) resultados ejecutivo región metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

El 11,56% de los habitantes de la R. Metropolitana viven con algún tipo de discapacidad, lo que se traduce en 747.017 personas con discapacidad. Lo que indica que en la Región Metropolitana 1 de cada 9 personas de la población regional presenta discapacidad. Y un 88.44% no posee discapacidad o sea 6464.066 personas.

Gráfico N°8. Prevalencia de la Discapacidad según grado en la R.

Metropolitana.



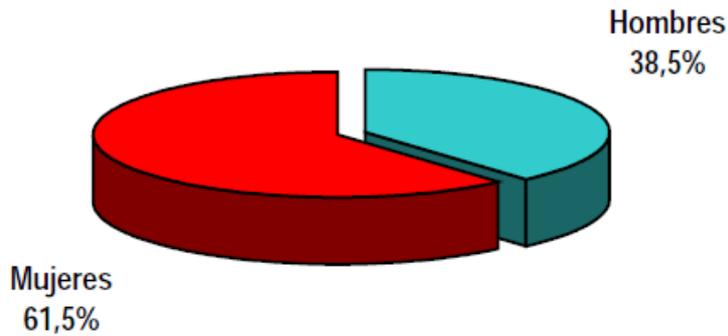
Fuente: SENADIS. (2004, p. 3) resultados ejecutivos de la región metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

**Discapacidad Leve:** 438.202 (6,8%), la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar obstáculos del entorno.

**Discapacidad Moderada:** 174.559 (2,7%), la persona presenta disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.

**Discapacidad Severa:** 134.156 (2,1%), la persona esta imposibilitada para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria requiriendo apoyo o cuidados de terceros y no logra superar las barreras del entorno, o lo hacen con gran dificultad.

**Gráfico N°9. Discapacidad por sexo en la Región Metropolitana**



PREVALENCIA DE DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO. TASA POR 100 HABTS. R. M. 2004			
Sexo	PcD	Tasa x 100 (PcD)	Población Regional
Hombre	287.648	9.1	3.143.859
Mujeres	459.369	13.8	3.320.217
Total	747.017	11.5	6.464.066

Fuente: SENADIS. (2004, p. 4) resultados ejecutivo de la región metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

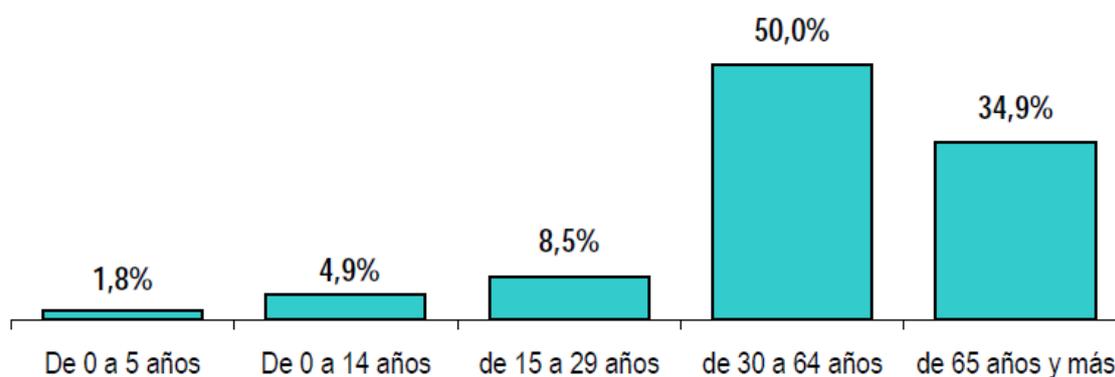
La tasa de prevalencia de Discapacidad en las mujeres de la Región Metropolitana, es de 13.8, mientras que en los hombres de la región, es de 9.1. Es decir, de cada 11 hombres de la Región Metropolitana, uno presenta discapacidad, en cambio, 1 de cada 7 mujeres de la Región presenta discapacidad.

**Gráfico N°10. Discapacidad por rangos etarios en la Región Metropolitana.**

<b>PREVALENCIA DE DISCAPACIDAD SEGÚN GRUPO DE EDAD. TASA POR 100 HABITANTES – R. M. 2004</b>			
Grupo de Edad	PcD	TASA x 100 (PcD)	Población Regional
0-5	13.356	2.6	512.553
6-14	36.268	3.7	969.879
15-29	63.657	4.0	1.568.999
30-64	373.273	13.3	2.798.125
65 Y mas	260.463	42.4	614.510
<b>TOTAL</b>	<b>747.017</b>	<b>11.5</b>	<b>6.464.066</b>

Fuente: SENADIS. (2004, p. 5) resultados ejecutivo de la región metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

La tasa de prevalencia en los menores de 6 años de la Región Metropolitana es de 2.6, muy baja en comparación a la tasa de prevalencia del total de las personas con discapacidad de la región. A su vez, el 3.7% de los niño/as entre 6 y 14 años presentan discapacidad.

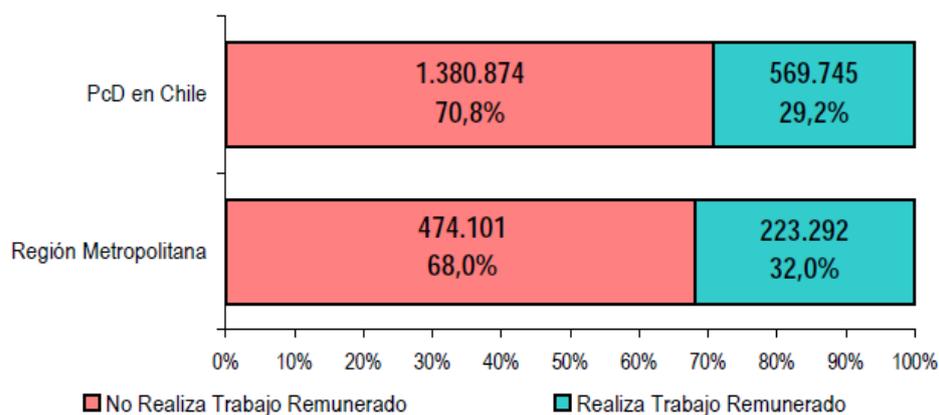


Fuente: SENADIS. (2004, p. 5) resultados ejecutivo de la región metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

Destaca la prevalencia de discapacidad en el adulto mayor: 2 de cada 5 personas mayores de 64 años en la Región, presentan discapacidad. Esta prevalencia es casi 4 veces mayor que la prevalencia total de la región, aunque el rango donde se encuentra mayor discapacidad es entre los 30 y 64 años llegando al 50%.

## Gráfico N°11. Discapacidad, según realiza trabajo remunerado en la Región

### Metropolitana.

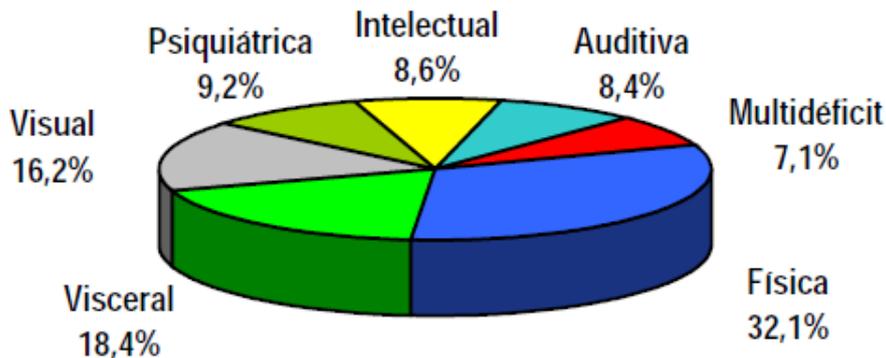


Fuente: SENADIS. (2004, p. 6) resultados ejecutivo del primer estudio del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

En la Región Metropolitana la situación se presenta más optimista: el 32% de las personas con discapacidad de la Región, realiza trabajo remunerado. En total, 223.292 personas de las 697.393 personas con discapacidad, mayores de 15 años.

Gráfico N°12. Discapacidad, según realiza trabajo remunerado en la Región

Metropolitana.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 9) resultados ejecutivo de la región metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

En el gráfico N° 12 se muestra la distribución de los tipos de deficiencias en las personas que presentan discapacidad en la Región Metropolitana. De tal modo, las deficiencias más prevalentes corresponden a las Físicas (movilidad, parálisis, amputaciones, etc.), las que representan un 32% de las deficiencias en las personas con discapacidad; las personas que presentan deficiencias viscerales corresponden al 18% del total de las deficiencias de las personas con discapacidad de la región; las personas que presentan deficiencias visuales corresponden al 16%. Lo que demuestra que una persona con una discapacidad física tiene mayores oportunidades de conseguir un trabajo remunerado en comparación a las demás categorías de discapacidades.

### Personas con discapacidad provincia de Talagante

Siendo de esta manera la provincia más pequeña de Chile, y posee una población aproximada de 217.449 habitantes.

Al interior de dicha población se registran dos tipos de discapacidad que presentan una incidencia significativa:

La discapacidad que mayormente se encuentra en esta provincia corresponde a personas lisiadas y/o con alguna forma de parálisis (física) y las personas con alguna deficiencia mental.

La población discapacitada de la provincia alcanza 1803 inscrito en donde su gran mayoría es adulta, dado que el 84,35% de esta población tiene más de 18 años. En cuanto a su composición por género, la discapacidad afecta más a los hombres que a las mujeres (el 54,66% del total de discapacitados de la provincia es de sexo masculino). Caso muy distinto si lo comparamos a nivel nacional y regional.

	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total
Talagante	5,2%	94,8	100,0%
El monte	5,1%	94,9%	100.0%
Isla de Maipo	5,9%	94,1%	100.0%
Padre hurtado	6,2%	93,8%	100.0%
Peñaflor	6.8%	93,2%	100.0%
Prov. Talagante	6.0%	94.0%	100.0%

**Fuente: encuesta CASEN 2006.**

**La comuna de Talagante** alcanza una población de 65.020 habitantes y La población inscrita de la comuna que presenta algún tipo de discapacidad alcanza a 997 personas.

(409 personas, 41,02% del total con alguna discapacidad física)

La que afecta a personas con deficiencia mental (317 personas, 31,8%).

**La Comuna el monte:** alcanza una población de 32.468 habitantes y la población inscrita de la comuna que presenta algún grado de discapacidad alcanzan a 530 personas, en donde las discapacidades con mayor porcentaje son las discapacidad física (alcanza el 21% y mentales un 13,5%).

**Comuna isla Maipo:** alcanza una población de 33.723 habitantes y las personas que están inscrita con algún grado de discapacidad es de 486 personas reflejando una tendencia en la discapacidad física y metal alcanzando respectivamente un 20.9% y un 14.6%.

**Comuna Peñaflor:** alcanza una población de 86.193 habitantes y las personas que se encuentran inscrita con algún grado de discapacidad es de 529 personas aunque la tendencia se equipara entre la discapacidad física y mental, aunque la discapacidad física llega al 42,5% la mental alcanza el 29,6%.

### Comuna de Padre Hurtado

La unidad de análisis corresponderá a personas con Discapacidad (PCD) de la Comuna de Padre Hurtado, esta comuna presenta un total de 50.670 habitantes y se centra en personas que tengan entre 18 y 40 años y su grado de discapacidad es leve a moderado. De un total de 367 personas, hay 159 personas que tienen una discapacidad física (43,3%), 115 que poseen una discapacidad psíquica/mental (31,3%) y 44 personas que poseen una discapacidad sensorial (11,9%), aunque 49 personas están sin definir (13,4%).

#### **Tipo de Discapacidad que Declaran:**

<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
Física	159	43,4
Psíquica/Mental	115	31,3
Sensorial	44	11,9
Sin definir	49	13,4
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH.

El poseer la cedula de identidad que identifica si una persona es discapacitada o no, es fundamental para aprovechar los beneficios y participar en las distintas organizaciones que prestan servicios a las PCD, ahora bien cómo podemos observar en el siguiente cuadro un gran porcentaje dice no poseer la credencial de discapacidad o sea por ende es una persona con

discapacidad, pero no puede aprovechar todos los beneficios que se les pueden otorgar siendo que a simple vista se puede notar que una persona es discapacitada la interrogante aparece en la siguiente pregunta ¿Por qué existe un alto porcentaje que no posee la credencial de discapacidad?.

El sistema si bien ayuda a la persona con discapacidad tiene un punto que hace que la PCD se margine de las demás personas por el solo hecho de poseer una credencial que las hace meter en un grupo determinado, y de forma indirecta generando una auto discriminación es por esa razón que muchas personas no poseen la credencial, salvo en casos puntuales que necesitan de un apoyo del sistema para sentirse respaldado frente a una sociedad que aun no es capaz de asimilar a la persona con discapacidad como una persona normal pero con características diferentes.

## Tenencia de la credencial de Discapacidad

<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
Poseen	155	42,2
No Poseen	212	57,8
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH.

La discapacidad es un tema muy delicado de tocar y de tratar, en una sociedad donde está fuertemente marcado, el tema de la discriminación, no solo en el tema de la discapacidad si no también en distintos ámbitos sociales, ahora para PCD es fundamental que sienta el apoyo y la solidaridad por parte de los que los rodean para poder superar las barreras muchas veces de autoestima que es influenciado por el entorno social.

**Persona de Apoyo:**

<b>RELACION</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
Padres	158	43,1
Cónyuge	70	19,1
Pareja	7	1,9
Hijos	24	6,5
Abuelos	3	0,8
Hermanos	14	3,8
Tía	1	0,3
Prima	2	0,6
Sobrina	1	0,3
Cuñada	1	0,4
Suegra	1	0,4
Amiga	1	0,4
Pareja del Padre	1	0,4
Cuidadora	1	0,4
Vive solo	5	1,4
S/Antec.	77	20,2
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH.

Como podemos observar la relación que existe con la persona de apoyo ( que en algunas ocasiones le puede facilitar el desarrollo de su diario vivir), el mayor porcentaje radica en los padres llegando (43.1%) el cual es el pilar fundamental para cualquier persona y más si esa persona está limitada en sus funciones, sin menos preciar la cadena familiar como son los hijos, los abuelos

y los hermanos, que equivale al (11.1%) aunque dentro del cuadro podemos ver que una gran cantidad de personas de apoyo pertenece a los cónyuges (19.1%) deduciendo que esas personas deben tener sobre 30 años de edad. Y deben tener sus vidas ya formadas.

**Distribución por Sexo:**

<b>SEXO</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
Femenino	196	53,5
Masculino	171	46,5
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH.

Como podemos observar el sexo femenino (53,5%) es superior al masculino (46.5%) dentro del total del universo, abriendo una diferencia de 7.0% equivalente a 25 personas, caso similar a lo que sucede a nivel nacional y de la región metropolitana.

**Distribución Etérea:**

TRAMOS DE EDAD	Nº DE PERSONAS	TOTAL	%	TOTAL
0 a 5	15	15	4,1	4,1
6 a 10	28	43	7,6	11,7
11 a 15	44	87	11,1	22,8
16 a 20	36	123	9,8	32,6
21 a 25	25	148	6,8	39,4
26 a 30	21	169	5,7	45,1
31 a 35	20	189	5,4	50,5
36 a 40	22	211	6	56,5
41 a 45	17	228	4,6	61,1
46 a 50	29	257	7,9	69
51 a 55	23	280	6,3	75,3
56 a 60	14	294	3,8	79,1
61 a 65	29	323	7,9	87
66 a 70	21	344	5,7	92,7
71 a 75	9	353	2,5	96,2
75 a 80	2	355	1,5	95,7
81 a 85	2	357	0,5	96,3
86 a 90	2	359	0,5	96,7
91 a 95	1	360	0,4	97
S/Antecedentes	7	367	1,9	100
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>		<b>100</b>	

Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH

El siguiente cuadro nos presenta la distribución por edades que existe y cómo podemos observar una gran cantidad de personas que se encuentra con discapacidad va entre los 0 y los 20 años, justo en la edad de desarrollo y

donde el entorno social los absorbe y los reprime, llegando a un total de de 123 personas, pero hay que tener en consideración que dentro de los 20 y 55 años se encuentra el mayor número de personas llegando a un total de 157 personas y que están en edad de trabajar.

**Actividad Actual:**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
Administrativo	2	0,5
Artesanías	2	0,5
Asesora de Hogar	1	0,3
Asistente de Enfermería	1	0,3
Dependiente de Negocio	2	0,5
Chofer colectivo	2	0,5
Comercio	9	2,4
Jardinero	1	0,3
Operario construcción	7	1,9
Operario agrícola	2	0,5
Operario industrial	1	0,3
Operario	3	0,8
Profesor	1	0,3
Cesante	2	0,5
Dueña de Casa	59	16,1
Estudiante	54	14,7
Asiste a Jardín Infantil	3	0,8
Jubilado	23	6,3
Sin Actividad	124	34
S/Antecedentes	68	18,5
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

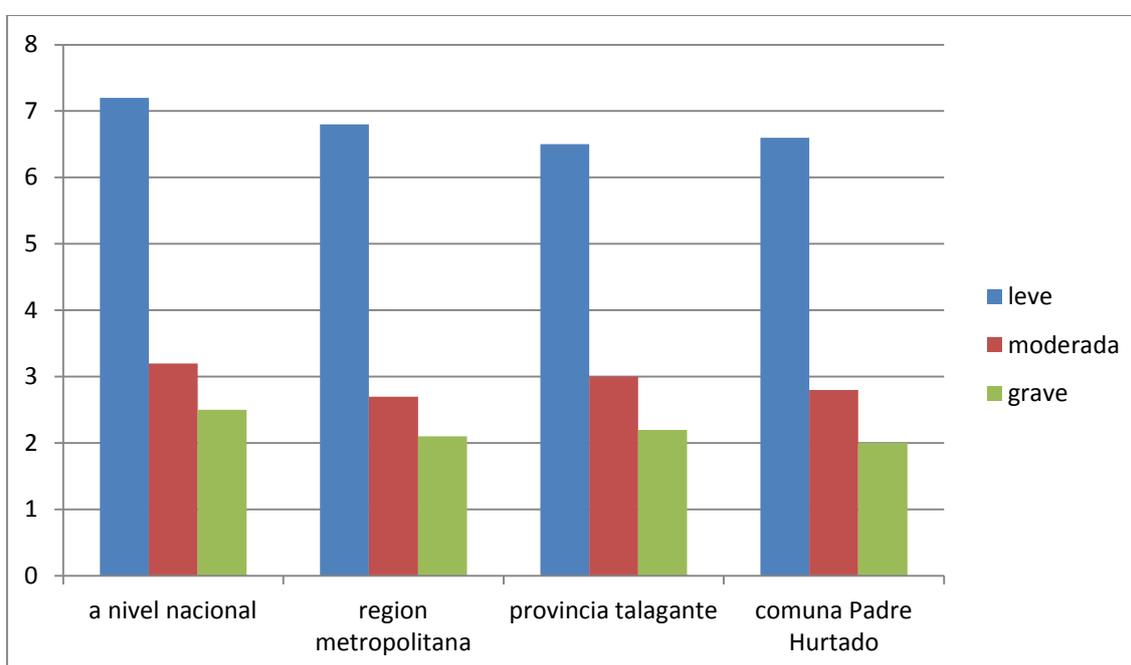
Fuente: oficina de la discapacidad enero 2013 CPH



En el cuadro anterior existe un completo desequilibrio en lo que respecta inclusión laboral ya que solo 34 personas trabajan como administrativos y operadores y existe un solo profesor (profesional) una cifra muy baja si comparamos al universo de 367 personas recordando que de esas 367 personas 157 personas están en edad de trabajar.

discapacidad	Leve	Moderada%	Grave
a nivel nacional	7,2%	3,2%	2,5%
región metropolitana	6,8%	2,7%	2,1%
provincia Talagante	6,5%	3%	2,2%
comuna Padre Hurtado	6,6%	2,8%	2%

**Grafico del nivel de Discapacidad**



Fuente: elaboración propia a base de documentos de SENADIS INE y CPH

El presente grafico demuestra un pequeño resumen de los cuatros sectores tanto nacional, regional provincial y comunal, que a modo general se puede apreciar que en los cuatros sectores existe una igualdad de proporciones, en donde la discapacidad leve supera en gran medida a la discapacidad moderada y grave.

Viendo que existe una gran porcentaje que posee discapacidad física leve la interrogante que aparece frente a este grafico y al tema que se está tratando, es porque aun sigue existiendo un nivel tan alto de personas que no está trabajando o que tienen poca posibilidad de trabajar, sin duda el entorno social y la infraestructura arquitectónica es un actor determinante para que una PCD no se desarrolle como persona.

## Análisis Crítico de la Inclusión Socio-Laboral

Resulta necesario abordar conceptualizaciones que formando parte del lenguaje habitual y del la sociedad no siempre son asimiladas de forma correcta básicamente referido a la relación entre empleo y trabajo.

**El Empleo** aquella actividad que se desempeña en el marco de una relación laboral y que consta de elementos clave imprescindibles: un salario a cambio de la actividad realizada, una producción resultante de la actividad y un contrato que regula las condiciones en las que se va a llevar a cabo esta actividad.

**El Trabajo** sería toda aquella actividad que también resulta productiva es decir, el resultado de esta actividad genera algún tipo de beneficio, producto o bien pero se desarrolla al margen de cualquier contrato y no siempre se desempeña a cambio de un salario.

*“Una clara diferencia entre trabajo y empleo es la relacionada con la valoración, no sólo económica sino, principalmente, social. Así el empleo implica un reconocimiento de humanidad y supone un componente de la identidad individual y social”<sup>32</sup>*

---

<sup>32</sup> Capítulo I empleo y discapacidad pág. 13

La instauración, desarrollo y estructuración de la producción en dos espacios, uno público - o mercado laboral - y otro privado - o ámbito doméstico – supone un proceso largo y progresivo que va conformando y a su vez se ve conformado por una cultura y un modelo de sociedad donde las mayores probabilidades de éxito están en las clases pudientes, en los humanos de sexo varón de determinada etnia, y la competitividad implica el olvido y discriminación de las realidades humanas no privilegiadas, incluida la mitad femenina de la población.

Desde este punto de vista la participación en el mercado laboral es y debe ser un derecho de todos los seres humanos, ya que supone una categoría más, junto a la etnia, el género y, cómo no, la discapacidad, entre otras, que conforma la identidad social e individual.

El empleo por tal razón es una fuente de producción de conciencia, que modula la visión del mundo de los individuos, de los colectivos y, finalmente, de la sociedad.

*“El empleo significa así una oportunidad para darse a conocer, para superar el miedo a lo desconocido de los grupos dominantes respecto a colectivos históricamente en los márgenes, facilita la aparición de inquietudes, la creación de redes de apoyo social, fomenta la culturización y la aproximación a diversas*

*realidades desde distintos puntos de vista, implica adquirir conciencia de sentirse parte activa de la comunidad a la que se pertenece.”<sup>33</sup>*

Hablar de “deficiencia” o “minusvalía”, en un sentido general, es hacer referencia a la representación social construida en base a las imágenes mentales de limitación y falta de oportunidades de desarrollo humano. Esta representación social, ciertamente, no está dada exclusivamente por las carencias (físicas, mentales, sensoriales o de otro tipo) de quien está “impedido”, sino también por las condiciones de la misma comunidad en la cual se inserta y/o pertenece la persona; en tanto no siempre esta ofrece oportunidades de desarrollo ni medios alternativos de promoción.

Así planteando de esa mirada se puede decir que la discapacidad es un fenómeno social.

El reconocer que la condición de discapacidad es un problema social implica que para su adecuado tratamiento, ya sea en la reflexión o en la acción, debe enfocarse necesariamente en dos sentidos:

- a) la persona con discapacidad
- b) la comunidad en la que se inserta o pertenece la persona y su familia.

En el caso chileno, las iniciativas emprendidas han generado nuevas opciones de empleo y de generación de ingresos de largo plazo para

---

<sup>33</sup> Capítulo I discapacidad y empleo pág. 14

trabajadores con discapacidad. No obstante lo anterior, cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo más activa y con metas de colocación laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas con discapacidad. Sobre todo considerando que sólo el 29% de las personas con discapacidad en edad productiva, realizan algún tipo de trabajo remunerado (569.745 personas).<sup>34</sup>.

Como se ha mencionado, la discapacidad hoy en día no puede ser entendida solamente como una deficiencia física, sino que debe enmarcarse en la nueva conceptualización de la CIF. De este modo, entenderemos por discapacidad un concepto que abarca tres dimensiones:

“deficiencias de función y de estructura”; “limitaciones para la realización de las actividades”; y “restricciones de la participación”.<sup>35</sup> En las últimas dos esferas, referidas a aspectos de integración, podemos situar las restricciones para desempeñar un trabajo.

La integración de las personas con discapacidad al mundo laboral es un fenómeno complejo que no se soluciona, exclusivamente, fijando la atención en la deficiencia. El marco que otorga la CIF, plantea la reestructuración del concepto poniendo énfasis en la característica de persona y por tanto, en las competencias laborales y las dificultades personales (limitación en las

---

<sup>34</sup> Fundación nacional de la discapacidad artículo PDF pág. 15

<sup>35</sup> CIF clasificación internacional del funcionamiento

actividades y restricciones de la participación) que las personas con discapacidad presentan para trabajar.

### **Importancia de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**

La integración a un puesto de trabajo representa, para la persona con discapacidad, el punto más alto de un proceso de inclusión y participación social que comenzó mucho antes, en el seno de la familia, al interior de la comunidad escolar, en el barrio, etc.

Porque acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos para el grupo familiar: permite establecer redes sociales, favorece la participación y, sobre todo, entrega a las personas con discapacidad una razón para vivir, para levantarse cada mañana y dormir satisfecho al caer la noche.

De este modo, el trabajo juega un rol central en la inclusión social de las personas con discapacidad, entendido éste no sólo como un medio de subsistencia, sino también como uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad, personal y social.

Desde el punto de vista personal, el acceso al mundo laboral de una persona con discapacidad se constituye en un factor fundamental para mejorar su calidad de vida, dotándola de mayores grados de autonomía, autoestima y

bienestar físico, psíquico y material (autodeterminación, habilidades sociales, etc.).

Existe una serie de beneficios personales que trae consigo la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.
- El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad.
- Las personas con discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les proporciona esas oportunidades.
- Las personas con discapacidad piensan que tener un empleo disminuye la frustración y la soledad.
- No tener un empleo refuerza el aislamiento social.
- El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad.

En el ámbito de la discapacidad física, la exclusión del mercado laboral de las personas con discapacidad significa un costo financiero para toda la sociedad; implica sostener a una población pasiva, lo que en definitiva afecta tanto la rentabilidad como la competitividad de las empresas públicas y privadas del país.

La pasividad económica y social de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas es una carga que debe asumir el Estado. A través de beneficios sociales, sistema de pensiones y mecanismos de integración de minorías, el Estado mantiene un alto costo financiero.

La integración de las personas con discapacidad al mercado laboral, no sólo significa autonomía y habilidades sociales para los sujetos, sino que implica que el Estado dé un paso del “asistencialismo” a constituirse en un ente legislador. Hoy por hoy, ningún país puede darse el lujo de desaprovechar el potencial creador y productivo de las personas con discapacidad y del aporte que pueden hacer al desarrollo general de la sociedad.

Por tanto, la inclusión de las personas con discapacidad física al mercado laboral, constituye una oportunidad para la sociedad. En la gestión de la diversidad hay un potencial que desarrollar y que es útil tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

Desde la moderna gestión empresarial, cada vez se valora más una fuerza de trabajo diversificada como factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas.

Por otra parte, la globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de incorporar toda la diversidad, tanto en los procesos de producción de bienes, como en los de distribución.

La inclusión de las personas con discapacidad al trabajo construye un círculo virtuoso que equilibra mejor los objetivos de competitividad económica y cohesión social. Por ello, los organismos expertos sostienen que las empresas de más éxito en el futuro serán aquellas que gestionen de manera más eficaz los desafíos de la cohesión social y la competitividad económica.

No obstante los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, éstas aún son “víctimas” de la discriminación y en el área del empleo, en particular, ésta se manifiesta en que la cesantía les afecta el triple que al resto de la población. Los que trabajan, por su parte, frecuentemente perciben ingresos inferiores al salario mínimo.

En definitiva el trabajo permite a la persona con discapacidad ser un ciudadano de plenos derechos y deberes, sobre las dificultades para relacionarse con los demás, el 80,1% de las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado respondió que tiene dificultades en algún grado.

La misma pregunta arroja el 65,6% entre las personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Estudio nacional de la discapacidad pg.57

- **Identificar factores que limitan la Inclusión Laboral de las Personas con la Discapacidad**

La inclusión laboral, se caracteriza en ofrecer una fuente de apoyo humano como material para aquellas personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral.

En el caso de la inclusión laboral de personas con discapacidad el tema fundamental parte en la discriminación y la falta de cultura social y organizacional del entorno que rodea a las personas con discapacidad, es por eso que el Estado juega un papel fundamental en la implementación de las políticas para dar una solución concreta los problemas de inserción laboral existente.

**Caracterización de la inserción laboral en relación a las acciones de la política nacional para la interacción social de personas con discapacidad.**

La inserción de las personas con discapacidad en el ambiente laboral puede presentar diversas direcciones y estrategias que se mueven en torno a la inclusión y la exclusión, por el lado de la inclusión representa un incremento en la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional y en

el ámbito de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social.

La marginación de la familia hace que la inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y social y que están en edad de trabajar se sustente a través de tres sistemas que se relacionan entre sí y son: las pensiones, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Hay que tener presente que estos sistemas no son excluyentes entre sí, ya que una misma persona puede participar en varios de ellos: un ejemplo de ello es que una persona puede recibir una pensión y estar trabajando al mismo tiempo o encargarse de las tareas hogareñas.

Por otro lado, existen otros sistemas o subsistemas de inserción: el estudio, que es más propio de la infancia y la juventud, pero que puede convertirse en una actividad importante de las personas adultas; y el desempleo, que define una forma negativa caracterizada por la “búsqueda de empleo”.<sup>37</sup>

Desde este modelo social, se introduce el problema de la exclusión social de las personas con discapacidad. Se puede visualizar así, que en las condiciones generales de vida se van entrecruzando múltiples factores limitantes que no permiten un desarrollo normal y conveniente para los sujetos

---

<sup>37</sup> (Pereda, Carlos; De Prada, Miguel y Actis, Walter, (2003, p. 82) La inserción laboral de las personas con discapacidades, colección de estudios sociales N° 14).

con discapacidad. La ignorancia, el miedo y el abandono, son factores sociales que se han presentado a lo largo de toda la historia, lo cual genera conflictos de tipo social que afectan directamente la integración social de las personas discapacitadas.

En el campo de la discapacidad, la integración se refiere al proceso de incorporar física y socialmente a las personas con discapacidad que se encuentran segregadas del resto de ella y señala los esfuerzos para hacer que las personas pasen a ser miembros activos, con los mismos privilegios y derechos que las personas definidas como “integradas”.

La discriminación sistemática que experimentan y las barreras que tienen que afrontar en el contexto educativo, laboral y social, hace que sean mucho más vulnerables a dicho fenómeno que otros grupos.

Es de vital importancia manifestar que todas y cada una de las diferentes dimensiones de exclusión por las que atraviesan los sujetos con discapacidad, van a repercutir directa e indirectamente en la familia y su entorno, dado que la mayor parte de ellas vive dentro de este sistema de convivencia.

La política estatal define como objetivos para el logro de la equiparación de oportunidades, los siguientes aspectos:<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> PDF inclusión social discapacidad y empleo pag.7

- Otorgar prioridad a las acciones de información para la integración de las personas con discapacidad;
- Promover un sistema educacional que permita fomentar la incorporación de la población con discapacidad, incentivando el acceso a la cultura y participación en todas sus manifestaciones;
- Realizar acciones tendientes a facilitar el acceso y la participación en actividades deportivas y recreativas.

El factor humano se ha convertido en un factor vital para la producción en una empresa pública o privada. En la actualidad una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere mecanismo que facilite el acceso a la diversidad laboral.

Parte primordial de ello, es la integración de las personas con discapacidad en el trabajo, un tema en el cual Chile aun se encuentra distante si se compara con los países desarrollados en los que existe una integración social y laboral plena. Es ideal que las empresas asuman un papel protagónico en la integración laboral de las personas con discapacidad modificando espacios laborales, revitalizar el equipo humano, aumentando los índices de productividad y ventaja competitiva.

Ahora hay que ser enfáticos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral no solo responde a una necesidad y a un derecho individual, sino que también fortalece a la sociedad en su conjunto.

Como antecedente podemos mencionar que a nivel mundial un 10% de la población la componen personas con discapacidad de los cuales un 80% pertenecen a países sub-desarrollados.<sup>39</sup>

Si bien la diversidad y la no discriminación son temas que implican conceptos morales y éticos, porque tienen relación con la valorización que se tiene por el ser humano. Por otra parte, el incremento de las competencias a nivel global y el acceso a nuevas tecnologías, son factores que han construido a crear estas instancias, porque han permitido que los trabajos sean más sencillos y que la salud y fuerza física no sea un factor que determine que una persona con discapacidad pueda o no pertenecer a la fuerza laboral.

Pero la realidad de nuestro país dice todo lo contrario y es sabido por todos que las personas con discapacidad deben enfrentar una serie de obstáculos para encontrar un espacio en la sociedad no solo en lo laboral si no también en lo social.

El enfoque social de la discapacidad se puede plantear desde tres figuras trascendentales en el proceso de inserción socio- laboral, la

---

<sup>39</sup> Pdf integración laboral pag.6

discriminación, la exclusión y la inclusión, entendiendo este enfoque como la aplicación del concepto de la "discapacidad" principalmente como problema social creado, y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad, la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad.

Este enfoque de la discapacidad, no es una cualidad de un individuo, sino una colección compleja de las condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente o entorno social.

Por lo tanto, en este enfoque, la dirección del problema requiere la acción social, y así, es la responsabilidad colectiva de la sociedad en grande, hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida social, para no generar ningún tipo de exclusión.

Algunas personas en base al enfoque social de la discapacidad culpan a la discriminación como todo el problema en el proceso de inserción tanto social como laboral, es por eso que se analizaran las tres figuras ya mencionadas.

## Discriminación

La Real Academia de la Lengua Española define la discriminación como, Ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos, por ende la discriminación comienza a ser perturbadora cuando se establecen distinciones negativas sobre la base de características inalterables de las personas o grupos de personas.

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

“Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> (Raskin. (2000, p. 14) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Discapacidad y trabajo):

## Perspectiva de la Discriminación

La discriminación se funda en prejuicios que se ha heredado a lo largo de la historia sobre capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

Dentro de este ámbito existen 3 tipos de discriminación que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad.

- Discriminación positiva: acciones de sobreprotección/ paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente perjudicando en su integración social. Para entender mejor este tipo de discriminación damos un ejemplo: una familia que a su hijo no le permite desarrollarse por temor a consecuencias, va a generar una dependencia y provocara un fracaso social en su hijo.
- Recriminación nociva: es de carácter intencional e implica tratar a la persona deliberadamente en forma cruel, sin medir consecuencias.
- Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es una de las más complejas y consiste en calificar a la PCD como a cualquier otra con respecto a esta discapacidad lo que se espera que hagan las empresas es que traten a las personas de forma

equitativamente y no igualitariamente que es lo que corresponde para que nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones<sup>41</sup>.

## Exclusión

El concepto de exclusión se enfoca en aquellos procesos en los cuales el individuo llega a carecer o estar limitado de accesos a los recursos comunitarios. Así, por exclusión social, se entiende como un conjunto de procesos estructurales, pautas ideológicas y culturales, tendencias sociales y mecanismos que producen discriminación personal o colectiva.

El primer aporte del concepto de exclusión social es, por tanto, la insistencia sobre el funcionamiento relacional de los factores que producen la discriminación hacia cualquier discapacidad.<sup>42</sup>

En segundo lugar, se destaca que dentro de este punto de vista la discapacidad no se entiende como un proceso que tiene su origen en el

---

<sup>41</sup> Elaboración propia

<sup>42</sup> (Sen, Amrtya (2000, p. 41) Exclusión Social, Concepto, Aplicación y Escrutinio).

individuo, sino más bien en procesos sociales más amplios que hacen al individuo excluyente en toda área de desarrollo social.

- En la interacción interpersonal e interinstitucional.

En las distintas oportunidades que ofrece el medio social (trabajo, servicios sociales, políticas sociales, protección económica, entre otros).

Este término de exclusión social permite describir los motivos por los cuales las personas sufren la falta de satisfacciones en las necesidades básicas, mientras que en otros grupos sociales cuentan con mayores niveles de participación en la toma de decisiones del contexto social.

Por distintos motivos, muchas personas con discapacidad se han visto tradicionalmente enfrentado al aislamiento socioeconómico. Sin embargo ha habido una disminución, paulatinamente, de la política de segregación de los discapacitados, y de la creencia de que éstos precisan cuidados, miseración y caridad.

“Los discapacitados reclaman con insistencia creciente su derecho a no ser excluidos de los lugares de trabajo y a ser tratados con un espíritu de

integración y en plano de igualdad con las personas no discapacitadas, así como su derecho a participar activamente en la vida de un país.”<sup>43</sup>

Los discapacitados deben y tienen que integrarse plenamente en el empleo, ya que resulta económicamente rentable para ellos que, en lugar de depender de la asistencia social, se les permita dedicarse a una actividad remunerada dentro de sus capacidades y posibilidades. Pero, sobre todo, los discapacitados deben incorporarse activamente al mundo del trabajo y, por tanto, a la relaciones con la sociedad civil que es lo éticamente correcto.

“el trato conferido a los discapacitados revela la naturaleza más profunda de una sociedad y pone de relieve los valores culturales que la sustentan”<sup>44</sup>.

El cambio de mirada del individuo con discapacidad hacia los procesos sociales señala, que existe el riesgo de que se acabe olvidando que la exclusión social afecta a todas las personas, los cuales pueden padecer, entre otros, una mayor dificultad para poder acceder a los recursos que la comunidad dispone, una disminución en las oportunidades de desarrollo educativo, falta de participación en las distintas instituciones sociales, desempleo o empleo precario.

---

<sup>43</sup> (Raskin. (2000, p. 13) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Discapacidad y trabajo).

<sup>44</sup> Leandro Despouy, Relator Especial de la ONU, quien, en su informe al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1991)

En la medida que los sujetos con discapacidad ven desprovistas sus posibilidades de autodeterminación en virtud de los procesos de exclusión resulta válido contestar a la pregunta sobre cuáles son los mecanismos por lo que los procesos de exclusión social se convierten en factores personales y sociales de discapacidad.

En los últimos años las personas con discapacidad y sus familiares han querido lograr, una cohesión con el Estado y del resto de la sociedad respecto a las agudas condiciones de marginación y exclusión socio – laboral con las que cotidianamente deben enfrentarse y que afectan con particular impacto sus condiciones de vida y acceso al bienestar.

Este esfuerzo se pudo concretar con el logro de la promulgación de la Ley N° 20.422, conocida como la “Ley sobre Normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”.

La que asegura en su artículo N° 43, que el Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación
- Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.

- Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
- Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

## Inclusión

La inclusión es un concepto que hace referencia de la forma en que la sociedad debe dar respuesta a la marginación existente. Es un término que nació en los años 90 y pretende sustituir al de integración. Su terminología señala que hay que modificar el sistema social para que responda a las necesidades de todas las personas, en vez de que sean los individuos quienes deban adaptarse al sistema, integrándose a él.

En este sentido este término toma un sentido al momento de que una persona con discapacidad tenga las mismas opciones de poder encontrar un trabajo dentro del mercado laboral, muy similares al resto de la población, de esa forma podrían existir incentivos para poder realizar más contratos y generar mayores puestos de trabajo y no se necesitarían subvenciones para fomentar la contratación de personas con discapacidad.

## Elementos a considerar para la Inclusión Laboral de las Personas con

### Discapacidad.

Anteriormente se mencionó la existencia de tres perspectivas influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, (discriminación exclusión y inclusión), de ellas se desprenden múltiples elementos que actúan en el proceso de inserción laboral, por su origen transversal en el entorno social por el cual se mueve la política, la cultura y la rigidez organizacional.

Al Considerar los distintos elementos que puedan de alguna forma beneficiar la inserción laboral de las personas con discapacidad no significa hacerles el trabajo más simple, sino ayudar en la colaboración de un proceso de aprendizaje social, como intelectual, lo que permite la comprensión del medio ambiente en donde una persona con discapacidad se desenvuelve y vive cotidianamente, y más que eso, permite generar un abanico de posibilidades en las cuales la inserción no se transforme en un pero sino en una inyección de habilidades al momento de la colocación laboral, ya que todo los discapacitados pueden trabajar, solo hay que encontrar el empleo adecuado.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> (Hans Vrind, presidente de Wordability Europe en el congreso anual de Donostia, Palacio de Miramar, año 2008),

Según esta apreciación las personas con discapacidad no están impedidas para trabajar, por lo que determinar el empleo adecuado se vuelve más trascendental en el esquema de la inserción laboral de una política pública.

Estos elementos a considerar para la inclusión socio – laboral estarán determinados desde las perspectivas ya mencionadas, a partir del mercado del trabajo como eje fundamental de la investigación, además se relacionaran estos factores con el diseño y ejecución de la política pública de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en relación al trabajo:

- Perspectiva de la Persona:

- a) Educación y Formación:

La calidad y el nivel de formación es una condición para el acceso a un puesto de trabajo no solo por los conocimientos objetivos y formales que se aprenden sino por las oportunidades de relaciones sociales, el aprendizaje y el entendimiento en habilidades sociales y el conocimiento de otra realidad al margen del hogar que va a permitir adquirir a la persona discapacitada hábitos de vida, con el cumplimiento de horarios, disciplina de estudio etc., útiles para competir por un empleo.

La educación, vista desde un sentido educación científica humanística, técnica profesional y/o pregrado, constituye una herramienta de gran utilidad para toda la población, en especial para las personas con discapacidad, por ser una facilitadora de la integración no solo del mercado laboral, sino también del entorno social.

Tipo discapacidad	Educ. básica	Educ. media	universitaria
Leve	100	50	9
Moderada	110	49	0
grave	130	29	0

Fuente: registro comunal de Padre Hurtado en PCD 2013.

El siguiente cuadro muestra, la realidad existente en la comuna en donde prácticamente la mayoría de las personas con discapacidad no supera la enseñanza media, un gran porcentaje solo tiene la educación básica completa, lo que demuestra de que es muy difícil insertar a una PCD, si no cumple con los mínimos requerimientos para postular a un trabajo.

En el ámbito de la discapacidad no cabe duda de que la formación les de vital importancia, pues de su sensibilidad y formación sobre la atención a las personas con discapacidad dependerá en gran medida el éxito de los

programas y servicios, tanto si se trata de programas específicos como si van dirigidos a la población general.

Pero las dificultades y barreras con las que se encuentran impiden con frecuencia que el nivel de conocimientos adquiridos en el proceso formativo no siempre es el más adecuado, este sentido demandan un tipo de formación de carácter integral que abarque y haga compatibles el desarrollo profesional y personal. Y las características que debiera tener un sistema de educación integral serian las siguientes:

- Tendría que ser parte de un sistema educativo ordinario
- Debe existir una relación profesor- alumno personalizado
- Profesores con conocimiento adaptado a este tipo de personas
- Centro de estudios con accesibilidad.

b) Redes familiares y de apoyo:

Las personas con discapacidad deben ser el centro de atención en todo planteamiento sobre discapacidad y los protagonistas de su propia vida. Su proceso de integración, coprotagonizado por las redes familiares y de apoyo, requieren un incremento en las líneas de participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad.

La persona con discapacidad debe ser la protagonista de su propia vida y ha de estar ubicada en el centro de esta reflexión. Las desventajas que afectan a las personas con discapacidad pueden ser modificadas y reducidas, ya que la discapacidad es una situación que ha de ser comprendida como un proceso de interacción entre la persona y el entorno en el que realiza sus actividades. Esta relación es dialéctica y modificable. La incorporación de la persona con discapacidad a su entorno le permite interactuar con el mismo, activarlo, transformarlo, adaptarlo a su medida y a la medida de sus limitaciones.

Proporcionar a las personas con discapacidades los recursos disponibles en la sociedad permite esa interactividad y faculta a las personas con discapacidad para elegir el proyecto personal de vida que mejor se corresponda con sus deseos y sus capacidades.

Los límites que el entorno impone a las personas con discapacidad han de ser minimizados, y en esa tarea todas las redes familiares y de apoyo tienen una responsabilidad específica. Aquellos entornos que tienen un papel determinante, como la salud, la educación o el empleo, han de ser modificables para garantizar su accesibilidad, y en esa tarea las instituciones tienen una mayor responsabilidad.

Las redes familiares y de apoyo deben ser coprotagonistas del proceso de inserción laboral. El papel de las familias ha sido determinante en el apoyo a la integración de las personas con discapacidad ya que actúan como el soporte físico, psicológico y económico de las situaciones de desventaja que les afectan.

La familia como tal es uno de los factores que mayor incidencia tiene en el éxito o el fracaso en la incorporación de las personas con discapacidad en el mundo laboral porque:

- Define el marco afectivo con el que se va a desarrollar y va a tener como referente la persona
- Decide y organiza la educación formal que es otro factor decisivo en la integración laboral
- Orienta y educa a la persona en determinados hábitos de vida y conducta

- Es el primer punto de referencia que se tiene para construir la escala de valores personales y sociales y las actitudes mediadoras de su relación con el entorno.

La actitud de la familia es fundamental en los años de formación de la persona (infancia y adolescencia), no solo para que la persona asuma su deficiencia como una desventaja que hay que superar y no como una minusvalía inamovible, sino para que la integración social sea una realidad desde el principio. En la adolescencia el apoyo de la familia es importante para construir una autoestima sólida que prepare a la persona contra los rigores de la realidad social.

De lo anteriormente mencionado se pueden definir tres tipos de familias

- Familias emancipadoras-integradoras
- Familias proteccionistas
- Familias proteccionista- minusvaloradas

**Familias emancipadoras y proteccionistas:** son aquellas familias que creen que el bienestar de su hijo pasa por su integración en todos los ámbitos de la vida y por una educación familiar y formal orientada a la independencia personal caracterizada por:

- No confunde afecto con hiperprotección
- Educan un espíritu de superación
- Fomentan la inclinación al estudio y a la formación académica pensando en un futuro laboral.
- Tratan por igual a hijos discapacitados y no discapacitados
- Luchan por conseguir la plena integración laboral de las personas con discapacidad.

**Familias proteccionistas:** consideran que la deficiencia convierte a los hijos en personas vulnerables que hay que proteger, creen que es muy difícil la integración laboral ordinaria y piensan que es mejor crear centros de empleo especiales para trabajadores caracterizada por:

- Dan prioridad a la salud física y a la rehabilitación antes que la formación y a la integración social
- Las relaciones afectivas entre padres e hijos no son simétricas
- Las personas con discapacidades tienen que convencer a sus familiares de que pueden ser independientes
- Ven con alivio e incertidumbre que las PCD encuentren trabajo por miedo a que pueda pasar algo
- Creen que nunca se va a romper el lazo de dependencia familiar.

- **Familias proteccionista- minusvaloradas:** son aquellas familias que consideran que la discapacidad de sus hijos les ha incapacitado a priori para desenvolverse en la vida cotidiana y acceder al mundo laboral.

Caracterizada por:

- Planteamiento de dependencia padres-hijos de por vida
- Pasividad y dependencia excesiva de las instituciones
- Sentimiento de culpa
- Poca preocupación por la formación académica de los hijos
- El trabajo queda circunscripto al trabajo domestico

C) Habilitación y rehabilitación:

La Habilitación de personas con discapacidad es la asistencia prestada a personas que, sobrellevando de una discapacidad, no han adquirido aún suficiente capacidad o habilidad para actuar en la vida educativa, profesional y/o social.

La función principal es dotar por primera vez a estas personas la capacidad o habilidad para lograr una mejor calidad de vida. Como es el caso de la Teletón que presta este servicio como un habilitador para el desarrollo personal a futuro.

Por su parte la Rehabilitación es el proceso más importante y continuo de duración limitada y con objetivos definidos, orientados a permitir que una persona con discapacidad alcance tanto un nivel físico, sensorial, mental y social óptimo, dándole a la persona las herramientas necesarias para poder alcanzar un nivel de independencia y libertad importante para llevar su vida cotidiana.

D) Actitud de la persona:

Las actitudes son vitales y que se refleja de forma directa en el trabajo que tiene la persona y que condiciona el éxito o el fracaso a la hora de acceder a un empleo.

Estas actitudes afectan las posibilidades laborales de la persona desde tres niveles temporales:

**Primer nivel:** es el que este más determinado por el entorno social y la familia de origen donde ha crecido y se ha desarrollado la persona

**Segundo nivel:** determinado por la situación de la persona y fomentado por el asesoramiento y el apoyo que el trabajador tenga con los organismos o instituciones

**Tercer nivel:** formado por la personalidad y el carácter.

Por otro lado las actitudes, Son barreras que provocan desigualdades en situaciones sociales como es el trabajo u otro fenómeno que genera una desventaja para la PCD La actitud de la persona con discapacidad frente al trabajo, es uno de los elementos más importantes a considerar al momento de generar inserción laboral, ya que la actitud de la persona se traduce en las ganas de trabajar, el esfuerzo en superarse, en como enfrenta al entorno, etc.

Es por esto que la actitud de la persona frente al trabajo se relacionara con el concepto de resiliencia, el cual se define como “la capacidad de prevalecer, crecer, ser fuerte y hasta triunfar a pesar de las adversidades. Es decir, no sólo resistir la dificultad sino tratar de superarla activamente. La resiliencia no se adquiere evitando riesgos, sino mediante el control de la exposición a los mismos.

La persona que no se considera capacitada para trabajar jamás se enfrentará con éxito al reto de la inserción laboral. Cada individuo discapacitado tiene una forma muy particular de relacionarse y es muy particular y, por tanto, el trabajador con discapacidad tiene que tener consigo una serie de factores que pueden servir de protección o riesgo ante situaciones a las que tiene que hacer frente en su vida laboral.

- **Perspectiva del Entorno Social:**

- a) Barreras físicas (accesibilidad):

La ciudad y los espacios sociales no están pensados para este tipo de personas ni para otros grupos (niños y ancianos). En general, una barrera de accesibilidad es un obstáculo que impide o dificulta la realización de una determinada tarea o actividad, afectando de esta manera a la plena integración social de la personas con discapacidad.

Básicamente, las barreras de accesibilidad se dividen en dos grandes grupos: las presentes en el entorno físico (en la naturaleza) y las creadas artificialmente por la sociedad. Estas últimas, creadas por el hombre, pueden ser de varios tipos: psicológicas, culturales, arquitectónicas, urbanísticas, de comunicación e información, etc. los adelantos técnicos permiten eliminar algunas barreras físicas, pero las barreras psicológicas o sociales sólo pueden ser eliminadas mediante la educación y la concientización.

La sociedad civil se ha dado cuenta que además de tratarse de una cuestión ética, el crear medios accesibles también puede ser beneficioso, ya que cualquier persona puede llegar a tener en un futuro algún tipo de discapacidad.

b) Relaciones interpersonales:

La relación entre el trabajador con discapacidad y el medio ambiente en una sociedad el trabajo pasa a formar parte de una naturaleza dinámica y compleja. Unas relaciones armónicas permite dar la satisfacción con el puesto de trabajo, el incremento de la productividad y unas relaciones laborales positivas, que resultan igualmente satisfactorios para el trabajador y para el interior de una empresa. Por el contrario, unas relaciones caracterizadas por la acumulación de conflictos solo van a provocar resueltos que pueden desembocar en consecuencias desagradable y funestas para los trabajadores con discapacidad y la empresa por igual. En primer lugar un paso importante para dar una solución al tema de la discapacidad consiste en conocer la dinámica de la relación entre el individuo y el medio ambiente.

Una empresa debe fomentar unas relaciones laborales positivas que promueve la satisfacción en el puesto de trabajo y la participación de trabajadores en la toma de decisiones.<sup>46</sup>

Este elemento está determinado por factores bastante subjetivos, ya que las personas con discapacidad pueden tener la mejor disposición para trabajar en armonía con su entorno socio – laboral, sin embargo la conducta de sus compañeros de trabajo influirá en la forma de relacionarse, ya que determinara las relaciones interpersonales de las personas con discapacidad.

---

<sup>46</sup> (Shrey, Donald. (2000, p. 27) enciclopedia se salud y seguridad en el trabajo).

c) Cultura organizacional:

Cuando nos referimos a la integración de un nuevo trabajador con discapacidad a una organización con un sistema cultural rígido, se juega un papel determinante ya que es un factor para la aceptación de este tipo de personas por los distintos valores internos y por la forma de apertura hacia la diversidad de la organización para aceptar a un nuevo trabajador con capacidades distintas.

Es fundamental que exista un sano clima organizacional que permita la diversidad entre sus miembros al interior de una organización de tal forma que proporcione una mayor seguridad y satisfacción del trabajador con discapacidad al interior de la empresa y para la plena inserción laboral de personas con discapacidad.

CAPITULO V  
CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

Dentro de la investigación realizada a La comuna de Padre Hurtado, la realidad social hacia las personas con discapacidad física o sensorial, es un tema muy complejo y que cuesta dimensionar la forma en cómo se desarrolla esta temática en una sociedad que genera no solo trabas labores sino también sociales y frente a lo comentado se pretende dar:

### 1. RESPUESTA A LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

**¿El acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad esta en igualdad de condiciones y oportunidades en comparación con el resto de los trabajadores que desean trabajar e independizarse de manera tal de una real inclusión en la sociedad en la comuna de padre hurtado?**

Dentro de la investigación realizada se puede concluir que está totalmente desequilibrado el tema de la inclusión laboral en comparación con

el resto de las personas, ya que si bien existen puesto de trabajo para las PCD estas fuentes laborales se encuentra fuera de la comuna de Padre Hurtado y se centran en empresas de servicios, como supermercado, call center y empresas privadas, los puestos de trabajo que existen al interior de la comuna están desarrollados por otras PCD que participan de forma totalmente independiente, formando microempresa o participando en trabajos familiares.

Hay que mencionar también que los puestos de trabajo al interior de la comuna son totalmente insuficiente a la gran demanda de personas que si desea trabajar, y una causa de porque se busca trabajo al exterior de la comuna es porque Padre Hurtado es una comuna muy pequeña, cerca de 50.000 habitantes, pero el problema fundamental que sucede es que la gran mayoría de las empresas que están tanto al interior como al exterior de la comuna señalan de que no contratan a PCD, por el simple hecho de ser diferentes, ya que estas no cuentan con un personal adecuado para aceptar a una PCD ni tampoco con una capacitación que permita una incorporación optima no solo al área laboral sino también a la relación que pueda existir entre personas de diferente condición, pero el mayor énfasis da esta temática es que hasta el día de hoy la accesibilidad no está equiparada de tal forma de permitir una real inserción laboral.

Dentro de la municipalidad el área que se encuentra a cargo del tema de la intermediación laboral es la OMIL (oficina municipal de intermediación

laboral) y que se encarga de ver que empresas tienen puestos de trabajos disponibles y se encarga de realizar el contacto, pero dentro de esta investigación se puede apreciar que no existe una igualdad de condición con respecto al resto de las demás personas, ya que las distintas capacitaciones y/o talleres que se realizan en la comuna no son orientados para incluir a una PCD en una empresa, sino más bien como una fuente de recreación, y existe una discriminación sobre la discriminación porque en la oficina de discapacidades no existen talleres que permita una real inserción laboral y que a su vez esos talleres orienten a una PCD a capacitarse en un área específica y poder postular a un cargo en alguna empresa, porque hay que recordar que una persona con Discapacidad Física o sensorial puede desempeñar un cargo administrativo como lo puede hacer cualquier otra persona, su debilidad no es en el área intelectual sino mas bien en su accesibilidad y movilidad para poder llegar al área laboral.

Otro punto a destacar es que dentro de las personas que se encuentran trabajando la oportunidad laboral es nula ya que una parte son aquellas personas que tienen un trabajo independiente y la otra mitad buscan los medios para realizar un emprendimiento y formar su microempresa, pero muy pocas personas buscan trabajo a través de la OMIL ya que los puestos que se entregan no son lo suficientemente confiables y es impredecible determinar cuándo se abrirán cupos laborales para las PCD por parte de las empresas.

Pero lo más insólito es que aun existe una gran diferencia entre las remuneraciones de una PCD y una persona normal, de las personas que se encuentran trabajando señalan de que sus ganancias son 40% menos en comparación a una persona normal realizando la misma actividad laboral, si lo comparamos entre los sueldos de un hombre y una mujer son muy similares esa discriminación existente, pero a diferencia que en la persona con discapacidad no existe un contrato definido y su estabilidad laboral no es segura en esta sociedad.

Pero, si Consideramos la teoría de las necesidades de Max Neef, utilizada en este estudio, se observó que los entrevistados y las entrevistadas, son personas que tienen necesidades múltiples e interdependientes, las que se dividen según categorías existenciales y axiológicas, las que pueden ser satisfechas a través de múltiples satisfactores, así, un mismo satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades, en este caso el trabajo representa un satisfactor capaz de cubrir una gran parte de las necesidades, ya que, responde a las necesidades de Ser, de Tener, de Hacer, de Estar, de Subsistencia y Protección, de Participación, de Entendimiento y Creación e Identidad y Libertad.

En lo que respecta a la relación existente entre la satisfacción de las necesidades existenciales y axiológicas se comprueba que el trabajo responde a la necesidad de Ser parte de un sistema de trabajo, así también, responde a

la necesidad de Tener un trabajo real con contrato y salario; y por tanto, ser sujeto de derechos y obligaciones.

A partir de todo lo anterior se puede decir que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras no se encontraban plenamente integrados al mundo laboral durante el año 2013 en la comuna, ya que, en la mayor parte de los casos no se cumplía con todas las dimensiones del concepto de inclusión laboral, destacándose que en la dimensión incorporación un porcentaje considerable se desempeñaba como trabajador independiente, ya que esta opción representaba la única forma de incorporación al trabajo, aun cuando la forma deseada fuese la incorporación a una empresa común como trabajador independiente; por otra parte la ausencia de un contrato de trabajo en la mayoría de los trabajadores dependientes encuestados muestra la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad física o sensorial que pertenecen a la comuna de Padre Hurtado.

## CONCLUSIONES RESPECTO A LOS OBJETIVOS QUE PLANTEA LA INVESTIGACIÓN.

### Objetivo General

Determinar si el acceso al mundo laboral de las personas con Discapacidad física o sensorial es inclusivo es decir esta en igualdad de condiciones y oportunidades en comparación con el resto de los trabajadores que desean trabajar e independizarse, de manera tal de generar propuestas para evitar estas en la comuna de Padre Hurtado.

Como se ha podido ver a lo largo de la investigación la inserción laboral es un problema y un tema delicado, en la cual todos los actores tanto público como privado deben estar involucrados en esta temática, y en lo que respecta a las personas con discapacidad física o sensorial de la comuna de Padre Hurtado el caso no es muy distinto ya que estos actores (el estado, el sector privado y la sociedad), deben realizar una coordinación de tal forma de generar una solidez estructural para una real inserción social-laboral en las PCD.

Es por esto, que en relación al objetivo general de si el acceso al mundo laboral de las PCD física o sensorial es inclusivo, en la comuna de Padre Hurtado salen a la luz muchas perspectivas que demuestran que la realidad hoy en día es desigual frente a las oportunidades.

- **El entorno social (trato, barreras arquitectónicas, Redes asistenciales)**

El medio social debe estar capacitado de tal forma que la persona con discapacidad pueda relacionarse con todos los factores que este entorno comprende, ya que para que exista una real integración social las ciudades deben estar capacitadas íntegramente para que sus calles, veredas y transportes públicos puedan recibir a personas con discapacidad en general o por lo menos la Discapacidad física o sensorial, ya que la accesibilidad y su movilidad de este tipo personas es fundamental para el desarrollo humano y social, por otra parte la relación que debe existir entre el entorno social y las personas con discapacidad no debe ser de una mirada lastimosa ni de caridad o asistencialista, sino que debe ser una relación de trato igualitario, en comparación con el resto de las personas, en donde no exista discriminación, exclusión, ni un alejamiento entre la igualdad de oportunidades ni el trato correcto, en lo que se refiere a derechos, obligaciones, accesos.

- **Factores monetarios (remuneraciones, pensiones, subsidios)**

El ingreso monetario que las personas con Discapacidad reciben, es precario en comparación con las personas normales que poseen una igual condición laboral y para que esos ingresos no sean de inferiores es preciso que exista un ingreso en función la discapacidad, establecido a partir del ingreso mínimo, de tal forma que este beneficio sea permanente en el tiempo además de crear capacitaciones labores en función de sus capacidades y en ellas incluir el uso de la tecnología, talleres formación escolar para que inclusión laboral sea de forma integral y no cubra solo las necesidades básicas que una PCD necesita.

- **Institucionales (sector público, privado y social)**

Las instituciones deben ser un gran apoyo para las personas con Discapacidad permitiendo una real inserción socio-laboral, las cuales deben ser capaces de generar ayudas talleres, capacitaciones, y un compromiso con la PCD dándole todas las facilidades posibles en lo que se refiere con su entorno laboral.

El sector publico debe ser el principal motor en hacer ejecutar todas las políticas que realiza el estado con el objeto de asegurar los derechos y las obligaciones de las personas con discapacidad de tal forma que éstas puedan

tener acceso a todos los beneficios que le pertenecen, como también deben cumplir un papel de fiscalizador con respecto al sector privado.

En tanto las instituciones privadas deben cumplir con los mecanismos de inclusión laboral determinados por la ley con el objeto que en el mercado laboral las personas con Discapacidad no sufran discriminación.

- **Infraestructura, accesibilidad y transporte**

Chile dentro de sus políticas establecidas debiera incorporar el libre desplazamiento de todos sus ciudadanos tal como lo indica la ley y la política de discapacidad, pero en el caso específico de la Región metropolitana y en particular de la comuna de Padre Hurtado, vemos como este elemento no es considerado ya que las vías públicas (veredas, calles, berma, y parques), no están condicionadas ni habilitada para el desplazamiento de estas personas con capacidades diferentes, por otra parte gran parte de los edificios públicos y privados (municipalidad supermercados etc.) no cuentan con accesos para personas con Discapacidad Física o sensorial, el transporte público en particular en la comuna de Padre Hurtado no existe ese beneficio ya que el único medio de transporte en esa comuna son Las Talagantes, y no llega el Transantiago, siendo que ese medio de locomoción está relativamente capacitado para este tipo de personas.

Llegando a la conclusión de que este aspecto no cumple con los requerimientos básicos necesarios para que la inserción laboral de personas con discapacidad física o sensorial se pueda realizar conforme a las necesidades sociales de este grupo de personas.

- **Procesos de habilitación, rehabilitación y formación:**

Para que exista una real inclusión laboral en las personas con discapacidad física es preciso que los procesos deban estar enfocados en áreas funcionales respecto al desempeño laboral. Ya que las conductas capacitaciones y la tecnología es primordial en este proceso.

Caso distinto a lo que sucede en la comuna de Padre Hurtado, porque dentro de la investigación se pudo apreciar de que si bien existen áreas de capacitación y talleres estas están mal orientadas, porque el punto de una real inserción no va acompañado de una entretención sino más bien de procesos que a la persona le sirva como un desarrollo personal el cual no es el caso en esta comuna ya que existe una sobre discriminación, porque no existen talleres para las distintas discapacidades y esos talleres en particular para las personas con discapacidad física no les sirven porque no les permite desarrollarse para después postular a alguna empresa con conocimientos establecidos.

- **Coordinación en la inserción laboral**

Es primordial que todos los actores involucrados en el proceso de inclusión laboral tengan un mismo dialogo y actúen consecuentemente y coordinadamente, ya que una discusión puede provocar quiebres laborales. Por otro lado un buen dialogo genera mejoras en los procesos, además de que, establecer una conexión facilita los canales de atención y de posicionamiento frente a la sociedad, ya que obliga a todos los actores a establecer parámetros de gestión administrativa igualitarios y universales.

- **Redes de apoyo:**

Dentro de la inclusión laboral el apoyo es fundamental dentro de las personas con discapacidad física o sensorial y principalmente existen dos figuras claves dentro de este proceso:

Están las redes primarias que se refiere a la familia, a las personas más cercanas la cual le da toda la protección cuidado apoyo y desplazamiento y el sustento emocional en todos los procesos del desarrollo de las personas con Discapacidad.

Y el otro factor son las conexiones sociales que se refiere al sistema que envuelve a este tipo de personas y que puede dar respuesta a sus necesidades sociales, laborales, médicas, educacionales y previsionales con los que las personas con discapacidad necesitan para desarrollar sus

necesidades como ciudadano. En ambos casos es fundamental esta conexión para el desarrollo de la PCD acercándose a una realidad más inclusiva.

En síntesis, la situación de inserción laboral de personas con discapacidad física o sensorial de la comuna de Padre Hurtado es dependiente al comportamiento social, cuando el entorno se presenta mediante actitudes negativas, la inserción laboral de personas con discapacidad física o sensorial será poco igualitaria y sin equidad; sin embargo cuando el entorno social se presente positivamente, la inserción se desarrollará de una forma aceptable en relación a los cánones que la política pública establece como esenciales, por lo que en resumen se establece que la inserción laboral de personas con discapacidad física o sensorial es insuficiente en relación a la situación social en la que estas personas viven cotidianamente.

### OBJETIVO ESPECIFICO.

**Pesquisar estudios que permitan obtener información del grado de inserción laboral y social para las personas con discapacidad.**

La inclusión laboral para las personas con Discapacidad física o sensorial carece de direcciones, ya que no hay un modelo claro de como generar un mecanismo de inserción laboral, por otra parte hay que mencionar que no existen estudios claros que permitan conocer la realidad actual que existe en nuestro país frente a este tema aduciendo que el único estudio que hay hasta esta fecha es el del ENDISC del 2004 y frente a este estudio se reconoce de que la discapacidad es un tema que es preciso de tener en consideración, ya que este estudio muestra grandes deficiencias en distintas áreas que hasta el día de hoy no se muestra una real solución.

Sin embargo, lo que señala ENDISC, muestra una gran decadencia como país, ya que existe una gran cantidad de personas que presenta alguna discapacidad, pero podemos decir que a nivel nacional como regional los casos son muy similares, porque en ambos casos existe una tendencia de que el sexo femenino supera al hombre en proporción y cantidad, superando el 50%.

Por otra parte podemos mencionar que la edad donde mayormente se desarrolla o se demuestra la discapacidad es entre los 30 y 60 años de edad deduciendo que esas personas son discapacitados por circunstancias ajenas a

su nacimiento como por ejemplo algún accidente que hayan sufrido durante su vida y que en la edad adulta lo están presenciando, recordando que este universo de personas tiene su vida ya formada y está en edad de trabajar, sin dejar de lado que aun existe un porcentaje que va de los 6 a los 15 años que presenta algún tipo de discapacidad.

Por otro lado en materia de remuneración, es muy similar ya que en ambos casos existe un gran porcentaje de personas con discapacidad que no tiene un trabajo remunerado lo que se deduce que la contratación es desequilibrada en comparación a personas normales.

Si bien existen muchos tipos de discapacidades, en Chile, la mayor tendencia que se demuestra es que existe un alto porcentaje de personas que posee una discapacidad física o sensorial que en muchos casos bordea o supera el 50%.

Pero en la comuna de Padre Hurtado el tema es muy similar, a lo que sucede tanto a nivel regional como nacional, porque dentro de la investigación se puede percibir que el sexo femenino nuevamente vuelve a superar al sexo en masculino, y coincide que la discapacidad física supera en gran medida a las demás discapacidades, pero la media de edad es inferior al promedio nacional y regional bordeando los 25 años siendo una población relativamente más joven.

- **análisis crítico del nivel de empleabilidad en las personas con discapacidad.**

En Chile en los últimos años la inclusión socio-laboral no se ha representado de forma positiva, principalmente porque el trabajo es un deber y un derecho de todas las personas y hablando del mercado laboral para las personas con discapacidad el trabajo representa conocer lo desconocido y una creación de redes de apoyo y la discapacidad es un fenómeno social complejo que aun no se soluciona, porque aun sigue existiendo esa mentalidad errónea y es con urgencia crear mecanismo de incentivo y colocación laboral más concreta que den respuesta inmediata, porque la discapacidad física en el mercado laboral si bien significa un costo financiero para toda la sociedad aun el sector empresarial no se convence de que el tener a una persona con discapacidad significa tener una imagen propia dentro de la competencia.

Por otra parte el estado como máxima autoridad del país debiera cumplir un rol de asistencialismo es decir constituirse en un fiscalizador porque las personas con discapacidad son auténticas y cumplen responsabilidades y necesitan un apoyo sostenible que les permita desarrollarse ya que pese que existe una ley que los respalde, dentro de las empresas aun son víctimas de discriminación generando una cesantía y los que trabajan no son contratados y ganan menos que el sueldo mínimo.

Dentro del trabajo y la inclusión social, no se puede negar que se ha avanzado en programas de apoyo que permita generar un seguimiento dentro del proceso laboral, pero falta generar conocimiento del tema a las empresas y a la sociedad porque existen vacantes de inserción laboral pero se desconoce el proceso que existe para la inclusión social por parte del sector privado, ya que dentro del análisis de la investigación hay que reconocer que lamentablemente dentro de esta sociedad existe un pensamiento precario frente a este tema porque se piensa de que todas las personas son iguales y tienen las mismas condiciones.

Si nos enfocamos en el estudio de caso de la comuna de Padre Hurtado, lamentablemente hay que decir que no existen grandes oportunidades para las personas con discapacidad física o sensorial, porque la comuna en particular no cuenta con los mecanismos de acceso y es una comuna muy distante y alejada de las provincias principales y genera un estancamiento en las personas discapacitadas, por otra parte dentro del estudio y a las personas que se entrevistaron existe un pensamiento pecaminoso porque las empresas (supermercados y privados) dan una respuesta mundana y señalan que la discapacidad es incompatible en el mundo laboral, ya que es un tema desconocido en función de capacitación y preparación del personal como también no existen una accesibilidad ni una infraestructura adecuada es por esta razón que se evita contratar a este tipo de personas, aunque esta cultura

organizacional deja mucho que desear porque la discapacidad es un tema no tocado ya que a consecuencia de ello a todas las PCD se les trata de igual manera es decir no hacen una diferencia entre las distintas tipo de discapacidades que existen y por ende no se les da la oportunidad ni tampoco la posibilidad de desarrollarse como persona.

- **identificar factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad.**

La inserción laboral de personas con discapacidad física o sensorial se ve limitada por una serie de elementos que condicionan el buen desarrollo de sus vidas, estos factores están fuertemente relacionados a conductas del entorno social y no a conductas de la persona en sí, por lo que se concluye desde ya, que la inserción laboral de personas con discapacidad está limitada por la sociedad y por los mismos actores que se relacionan al proceso de inserción laboral.

De esta manera se identifican los siguientes factores:

- Acceso a las tecnologías:

En distintas oportunidades las personas con discapacidad no poseen acceso a las tecnologías necesarias para desarrollar un trabajo regular de forma normal, por dos motivos, el primero, porque no tienen acceso a ellos por su alto costo, ya que mientras no consigan encontrar un trabajo estable, difícilmente podrán incurrir en gastos tan altos como lo son las licencias de programas computacionales asistenciales o simplemente a adquirir un computador; y el segundo, porque no reciben la capacitación necesaria para aprender a utilizar estas tecnologías.

- Barreras arquitectónicas y de accesibilidad:

Las ciudades y edificios de uso públicos no están preparados para que las personas independientes del tipo y grado de discapacidad puedan desplazarse libremente, muchos de ellos no cuentan con las adaptaciones de infraestructura necesarias para que estas personas puedan hacer uso de ellos. La eliminación, al menos de las barreras que impiden la movilidad de estas personas, es vista como un paso sustancial imprescindible para que las personas con discapacidad salgan de la reclusión forzosa de sus hogares y comiencen a verse en todo los espacios sociables (las calles, medios de transporte, y los lugares públicos y trabajo), este paso ayudaría a la eliminación de prejuicios motivados por la invisibilidad de los discapacitados. Y en lo que respecta a la comuna de Padre Hurtado en este punto la comuna se encuentra totalmente precaria en términos de accesibilidad ya que ni la misma municipalidad cuenta con espacios disponibles para su acceso y su infraestructura no está diseñada para tales efectos, por lo mismo la discapacidad no está totalmente considerada en vías de mejorar la calidad de vida de estas personas.

- Procesos de formación:

La formación de personas con discapacidad física o sensorial debe ser reformulada en función de áreas que le permitan insertarse de forma normal a la sociedad, ya que si en un colegio regular se prepara a la persona para desarrollarse de la mejor forma académicamente, los establecimientos de educación debieran preparar a las personas con discapacidad para insertarse adecuadamente a la sociedad, impartiendo conductas, entregando herramientas y por sobre todas las cosas preparando a las personas para desarrollarse en entornos competitivos en función de la producción. Ya que esta formación debe tener un sentido de carácter integral es decir que abarque y haga compatibles el desarrollo profesional y personal. Así mismo hay que mencionar que si una persona natural con las condiciones óptimas de competencias para obtener un puesto de trabajo le es difícil conseguir trabajo dentro del mercado laboral, mucho más difícil es para una persona con discapacidad que posee enseñanza media y/o básica y no cursos superiores, por lo mismo este tipo de formación debiera estar enfocada en dar mayores oportunidades de talleres/ y capacitaciones para complementar la imposibilidad de estudiar de una persona con discapacidad y así ir generando una igualdad y un equilibrio de oportunidades en un ambiente competitivo en la comuna de Padre Hurtado.

- Incentivos a la contratación:

El Estado debiera formular mecanismos que impulsen la contratación de personas con discapacidad, con el fin de que las empresas sientan interés en poder integrar a las personas con discapacidad, y aprendan a reconocer sus capacidades y habilidades, este subsidio solo debe ser entregado a las empresas interesadas en generar inserción y así beneficiar a todos los sectores interesados. Porque dentro de la comuna de Padre Hurtado las empresas existentes no sienten tal interés de dar las vacantes o oportunidades a las PCD para que puedan trabajar, independiente del tipo de discapacidad o grado académico la oportunidad no existe y no hay un grado de compromiso por parte del estado para fiscalizar el cumplimiento de la ley en términos laborales.

- Pérdida de beneficios previsionales:

Muchas de las personas con discapacidad física o sensorial que se encuentran en condiciones de trabajar, no lo hacen por temor a perder los beneficios previsionales que mantienen, los beneficios son desconocidos por las propias personas con discapacidad porque estos beneficios no se eliminan una vez que la PCD entra a trabajar por el contrario, dependiendo del trabajo que tenga la persona con discapacidad es que pasos se va a seguir. En un primer caso si la PCD gana menos que el sueldo mínimo los beneficios que reciben no se les va a quitar por el contrario este beneficio va a ser de por vida

y en un segundo caso si ganara sobre el sueldo mínimo estos beneficios se les van a ir disminuyendo paulatinamente hasta llegar a cero, pero todo va a depender del grado de discapacidad que posea la persona y si esta es dependiente o independiente. Aunque los beneficios a mi parecer debieran ser permanentes en el tiempo, porque sin importar en que trabajo se encuentre la condición de discapacitado la tendrán siempre, y el perjuicio económico que trae el hecho de tener una discapacidad, no se soluciona con el puro hecho de encontrar trabajo, ya que la persona puede estar preparada para ejercer un trabajo profesional o de mayor renta y por su condición de discapacitado, debe aceptar trabajos que son menos remunerados, o de un perfil más bajo al que ellos están preparados para ejercer.

Por lo visto, estos simples factores limitan el actuar social y laboral de las personas con discapacidad física o sensorial, por lo que se concluye que el Estado debe gestionar, implementar y ejecutar una política que no limite su comportamiento social, en relación a factores que determinen un menos cabo a su libre desarrollo.

## HIPOTESIS.

Los beneficios que existen en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad física o sensorial en la comuna de padre hurtado son aprovechados en su conjunto durante el año 2013.

Ante la hipótesis mencionada, podemos ver que los resultados de esta investigación hacia las personas con discapacidad física o sensorial de la comuna de Padre Hurtado durante el año 2013 y que están en edad de trabajar, no se aleja de una realidad conocida por todos, ya que en realidad las PCD no aprovechan los beneficios que se les entregan en materia laboral, y eso es debido principalmente a que en la comuna, aun existen sistemas de exclusión hacia este tipo de persona, y no se les da la oportunidad de trabajar, porque aun está ese pensamiento erróneo por parte de la sociedad que tiene referencia con la capacidad que puede dar una PCD en relación a la responsabilidad laboral que existe en comparación con el resto de las demás personas, y esto se puede ver con mayor frecuencia en el sector privado en donde aun existe un fuerte rechazo a este tipo de personas y se desconoce el real potencial que pueden tener.

Pero si nos enfocamos en el sector publico (la municipalidad), podemos ver que el caso es muy similar porque no hay fuentes laborales disponibles, y los trabajos que están Disponible ya están ocupados por PCD es por eso que tanto hombres como mujeres sienten un gran descontento con el sistema en

general porque no existen una gran cantidad de fuentes laborales y eso es debido principalmente a que dentro de la comuna las personas que están trabajando son personas que han podido ejercer laboralmente de forma totalmente independiente con la ayuda de algún familiar u otro factor externamente y se han podido empoderar de un emprendimiento que les permita desarrollar un trabajo de forma particular, ese nivel de apoyo externo es basado en su nivel educacional. Todo éxito de desarrollo por parte de las personas con un grado de discapacidad no son por vía ayuda de la municipalidad o la oficina de discapacidades ni mucho menos por la OMIL, pese a que ellos cuentan con los programas establecidos para hacer un seguimiento y una evaluación en la inclusión laboral, pero las PCD sienten una gran frustración porque hasta el día de hoy ven como el sector privado los margina y no le dan la oportunidad de tener una responsabilidad aludiendo a que las empresas no tienen los conocimiento ni una capacitación adecuada para aceptar a una PCD ni mucho menos una infraestructura que permita incorporar dentro de los trabajadores a este tipo de las personas dando una mayor accesibilidad al área laboral.

Pero las PCD física o sensorial de la comuna, ven como el sector público no trabaja para que la ley existente se respete, en las distintas aéreas de la inserción laboral, porque ven que los beneficios que existen para las personas con discapacidad se ven opacados por la realización que realiza el

sector privado frente a este tema, ya que este sector no tiene una obligación por contratar a PCD dentro sus empresas, y no realiza las postulaciones necesarias a la OMIL para determinar la cantidad de vacantes que hay por parte de una empresa y los cupos laborales se pierden en relación a la cantidad de personas que demanda un puesto de trabajo y la ley no incentiva a contratar a este tipo de personas por lo que el sector privado dentro de sus políticas determina si desea contratar a este tipo de personas y más bien lo hace por una forma de caridad más que de responsabilidad social.

Pero hay muchos temas involucrados, externos que hacen que una PCD se sienta en la obligación de no aprovechar estos beneficios que les son otorgados en la comuna y uno muy particular y que no solo lo expresaron las PCD, sino también la autoridad encargada de la oficina de discapacidad, es que el medio de transporte tanto público como privado juega un papel fundamental y es determinante a la hora de aprovechar los beneficios y a causa de que el sistema de transporte no es el más óptimo en lo que se refiere al traslado y accesibilidad de una personas con Discapacidad, ya que la única locomoción que llega a la comuna son las Talagante colectivo y taxis y estas no están condicionadas para el transporte de una persona discapacidad física o sensorial por otra parte la locomoción de menor envergadura como los colectivos y taxis niegan el transporte a este tipo de personas.

Por otro lado, hablando de la discapacidad física, no existen talleres o capacitaciones que permitan un mayor conocimiento intelectual en su desarrollo personal, y los talleres que existen en la comuna están orientados a otro tipo de discapacidad como la intelectual y lamentablemente al no existir algún tipo de capacitación las PCD se mantienen marginada de poder aprovechar los beneficios laborales y lo que hacen es buscar un trabajo en particular o simplemente quedar cesantes.

Pero hablando en lo que respecta la teoría de Max Neef, vemos como esta teoría establece tres ejes primordiales que son:

**A) En relación con uno mismo:** hay que recordar que toda persona tiene múltiples necesidades ya sea de carácter personales o de subsistencia y una persona con discapacidad se va a sentir segura de sí misma, cuando vea que existe un grado de preocupación, de entendimiento de protección por parte de sociedad y si esta es capaz de eliminar todo pensamiento erróneo en lo que respecta a las capacidades y necesidades personales en torno a que puede desarrollar una persona con discapacidad en el área laboral y así poder permitir que la PCD pueda tener una responsabilidad, va a ser fundamental en el desarrollo humano porque le va a dar un grado de identidad y libertad de todas sus actividades que le permita dar un grado de sustento, pero si no existe una fuente laboral la PCD va a tener problemas de subsistencia es decir, se va

sentir desprotegida y vulnerada y va a destruir sus relaciones afectivas cayendo en un aislamiento y marginación a consecuencia de que les son vulnerados todos sus derechos.

**b) En relación con el grupo social:** las relaciones interpersonales dentro de la inserción laboral va a permitir que una Persona con discapacidad pueda satisfacer esa necesidad de ser, al permitir que la persona con discapacidad pueda ser integrado he incluido en una empresa y pueda ser un sujeto de derecho obligaciones y útil en la productividad y al tener un trabajo se va a sentirse incorporado dentro del grupo social porque va a tener un trabajo y un contrato que le va a permitir tener un lugar para desarrollarse dentro de la sociedad, dándole una autodeterminación y una seguridad en sí mismo ya que el poder reconocer, conocerse y ser integrado en una sociedad es fundamental para la autoestima de este tipo de personas.

**c) En relación con el medio ambiente.** El entorno en donde se desenvuelve una persona con Discapacidad juega un papel muy importante no solo en la accesibilidad ni inserción laboral, sino también en las necesidades básicas que debe cumplir todos los días, y si vemos que en la realidad actual no existen políticas públicas que permita una real restauración en lo que tiene que ver con calles, veredas, bermas, que permita un desplazamiento adecuado para este

tipo de personas, mucho menos podemos hablar de insertar una persona en el mundo laboral, porque el medio ambiente es un punto clave para dar una mayor accesibilidad en las distintas áreas de una PCD, porque es muy fácil dar una vulnerabilidad a estas personas pero es muy difícil dar un grado de compromiso para la protección y la satisfacción de las necesidades no solo laborales de las PCD.

## CONSIDERACIONES FINALES

La discapacidad y la inserción laboral son temas que debieran estar constantemente en evolución y en tratamiento por las autoridades representativas, tanto públicas como privadas y sociales, con el fin de que la aceptación social por parte de la sociedad en general se modifique en función de las capacidades y habilidades que las personas con discapacidad poseen.

Un aspecto relevante dentro de la investigación es la discriminación que sufren las personas con discapacidad física o sensorial, aspecto que pasa por factores externos a las personas, ya que los procesos educativos e inclusivos presentan dimensiones mal enfocadas en función de la demanda social tanto en el ámbito del trabajo como en los aspectos relacionados con la vida en sociedad.

La integración es un proceso social, que se debe tener en cuenta tanto al individuo como a la sociedad, viendo los efectos del entorno en relación a las personas con discapacidad. Desde este punto un factor importante dentro de la inserción y que se encuentra fuera de los programas establecidos es la actitud de la sociedad para ofrecer una igualdad de participación a este tipo de personas, en este sentido es de mucha importancia la equiparación de oportunidades o accesibilidad del entorno, aspecto inalcanzable sin la ayuda de la tecnología que supone no solo la superación de barreras física sino la innovación y la disponibilidad en materia de ayudas técnicas.

Ahora bien, son variados los mecanismos para esquivar la discriminación, sin embargo, sin una política pública bien implementada, difícilmente será posible establecer márgenes de interconexión entre los individuos y los entornos sociales.

Por otra parte los entornos laborales en materia de accesibilidad presentan desigualdades en relación a las condiciones que las personas con discapacidad física o sensorial poseen, y si no existe un control y una fiscalización o una norma regulatoria que permita constantemente ver la situación de este tipo de personas jamás se va a generar una igualdad de oportunidades en una sociedad.

## PROPUESTAS PERSONALES

Se requiere un cambio de actitud que debe nacer de cada una de las personas y manifestarse en acciones, en hechos concretos. La mayoría de la gente desconoce que los discapacitados son personas excepcionalmente fuertes, muy valientes e inteligentes, ello porque en general, han debido ir adaptándose a las condiciones adversas del medio.

Para lo anterior, es necesario crear nuevas estrategias de difusión de información y sensibilización, evidenciando la realidad de discriminación y de injusticia social que vive la población con discapacidad y que impide el ejercicio de sus derechos ciudadanos. Además difundir las capacidades y potencialidades que desarrollan en los espacios de integración y/o rehabilitación derribando los mitos y prejuicios de que son objeto respecto al tema de la discapacidad.

### ALGUNAS ESTRATEGIAS

- Creación de organizaciones de la sociedad civil, autónomas con capacidad de propuesta y gestión, con recursos propios destinados a potenciar el proceso de integración social, y laboral que visibilice el tema en la sociedad, hacia la comunidad local y nacional, coordinando acciones de acuerdo a sus propias necesidades.
- Que las universidades que impartan carreras del área social, en su malla curricular, puedan incorporar temas de discapacidad, de modo de dar una educación social a estos jóvenes, debido a que el medio con el cual trabajarán posteriormente no está ajeno de encontrar personas con este tipo de características y por lo tanto, necesitan de una base conceptual para entender este mundo.
- Que se efectúen charlas, seminarios, congresos, conformados por equipos multiprofesionales, que permita una cobertura a todos los sectores interesados en el tema, independiente de la necesidad de “pagar para aprender.”
- Nuevas campañas publicitarias diseñadas sobre la base de la realidad social de estas personas, que tengan como fin derribar mitos y prejuicios, en vez de redundar en la lástima y caridad en la sociedad.

- Que se utilicen constantemente los medios públicos como fuente que permita difundir actividades e información respecto al tema, como lo es el metro, micros y paraderos.
- La creación especial de una revista o boletín informativo por parte de las propias personas discapacitadas, sus familias y las instituciones que trabajan para ellos, destinadas a reflexionar sobre el tema de la discapacidad y que estén al alcance de toda la población.
- Se propone una mayor fiscalización en el cumplimiento de lo que plantean los artículos de la ley 20.422, sobre todo lo que respecta a las barreras arquitectónicas en nuestro país de manera de hacer efectiva la Política de Integración Social y laboral.
- Se propone hacer un nuevo estudio similar al del ENADISC, porque el único estudio que hay presente es de el año 2004, y -no existe ningún registro actualizado que permita ver la realidad nacional de país de las personas con discapacidad en sus diversas aéreas.
- La Preparación laboral dentro de Los procesos formativos de las personas con discapacidad debieran estar enfocados en función de las demandas del mercado laboral, y habilidades de las PCD. Con ese fin podrían abrir más puestos de trabajos para este tipo de personas.

- Generar nuevos mecanismos de integración laboral como incentivos a la contratación para que las empresas privadas sientan un real interés por contratar a personas con discapacidad.
- A nivel comunal, Incentivar en la creación de una política local para dar mayores oportunidades y un equilibrio en la accesibilidad no solo a nivel laboral sino socialmente.
- Generar un marco regulatorio que permita fiscalizar de mejor manera el trato existente hacia las personas con discapacidad.
- Poder generar un estudio que permita visualizar en qué condiciones se encuentra la comuna en materia de accesibilidad e infraestructura ( calles, veredas, parques, edificios públicos y privados) en función de las necesidades de las personas con discapacidad.

Otra gran propuesta es incluir en el diseño de la Política Nacional para la Integración social de Personas con Discapacidad el concepto de familia y sociedad que sus líneas de acción estén dirigidas no solo a las personas discapacitadas sino que también a las familias de ellos, y a la sociedad teniendo en consideración que, en la mayoría de los casos, las PCD viven y dependen del núcleo familiar y que de esa manera se está contribuyendo a que exista un mayor compromiso social de tal forma que acepten a la PCD ya que en muchas ocasiones éstos son rechazados y abandonados, por lo tanto, desde ahí recién se puede lograr integración por parte de toda la población en general.

Por ello, no solo nos podemos basar en las leyes y vivir de una forma técnica, si no también, debe existir una educación y un razonamiento de la ciudadanía respecto de la discapacidad y el poder ayudar sin recibir nada a cambio, ¿por qué hay que guiarse por reglamentos para poder hacer las cosas? ¿Por qué poner ciertas limitaciones para darle un espacio a las personas con discapacidad?, el poder facilitar el desarrollo de las personas con discapacidad (PCD) debe estar incierto en las personas que físicamente son sanas.

Las políticas públicas adecuadas deben apuntar efectivamente a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos con capacidades diferentes. (PCD), Vemos que en muchas áreas que el foco del problema no es la

creación y la aprobación de las leyes, y el de una política pública, o el tener buenas ideas en torno a las necesidades de las personas, sino más bien el problema se centra en torno a la capacidad, puesto que la clave para que toda política se desarrolle de una forma eficiente está en la implementación, dentro del desarrollo de una política pública debe existir un seguimiento, una evaluación y el impacto que se genera en la respuesta de los ciudadanos de como las políticas aprobadas genera un comportamiento en función de su aprobación.

Una adecuada legislación solo será posible en la medida que organizaciones y representantes con y sin discapacidad de la Sociedad Civil, realicen con ayuda del Estado, empresarios y personas, Acciones de Educación e intervención social que permitan enfocar la visión a una mirada más integral.

Es preciso mirar más allá de las estadísticas, las cifras y los denominados “individuos” para adentrarnos. En este sentido, el impacto de la inclusión de la persona con discapacidad en el mundo laboral generara cambios no solo para el desarrollo humano, sino también para la sociedad civil.

## BIBLIOGRAFIA

Sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad, [www.senadis.cl](http://www.senadis.cl)

Sitio web de la Fundación Nacional de la Discapacidad, [www.fnd.cl](http://www.fnd.cl)

Sitio web del Instituto Nacional de Estadísticas, [www.ine.cl](http://www.ine.cl)

Sitio web de empresa inclusive, [www.empresainclusive.cl](http://www.empresainclusive.cl)

Sitio web de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad,

<http://www.dpi.org/lang-sp/>

Resultados del primer estudio nacional de la discapacidad en Chile, SENADIS,

[http://www.senadis.gob.cl/centro/estudios\\_endisc2004.php](http://www.senadis.gob.cl/centro/estudios_endisc2004.php)

Registro de la oficina de discapacidad comuna Padre Hurtado año 2013

Artículo de Discapacidad, Cesantía y Discriminación

Documento de la OIT, (2009), información sobre discapacidad y trabajo decente.

Documento del SENADIS, (2006), Discapacidad y Trabajo.

Convenio N° 159, sobre readaptación Profesional y el Empleo de la Personas Invalidas, OIT, 1985.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Guevara Soledad y Fuenzalida Pilar. Guía para la atención de público con discapacidad y adulto mayor, “La empatía hace la diferencia”. División

Programas y Beneficios Sociales, INP. Santiago de Chile. 2006.

PDF, 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las persona con discapacidad materia de empleo

PDF de introducción a las políticas públicas sectoriales

Jaime Ahumada Pacheco en “El Gobierno y la Administración Pública Local en los Escenarios de la Descentralización” (1995)

Max Neef Manfred. Desarrollo a Escala Humana; una Opción para el Futuro. CEPAUR. 1986.

Libro: Integración laboral de personas con discapacidad, guía práctica para empresas, (acción RSE)

Libro: Factores personales y sociales de la integración laboral de las PCD estudio cualitativo documento 45/96 (real patronato de prevención y de atención a PCD).

PDF, guía familia trabajo y discapacidad

PDF, inclusión laboral de personas con discapacidad junio 2013

La inserción laboral de las personas con discapacidades, colección de estudios sociales N° 14).

Ley N° 19.284, que Establece Normas Para La Plena Integración Social De Personas con Discapacidad.

Ley N° 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad

Lahera Parada, Eugenio, (2004), Política y políticas públicas, serie 95 CEPAL.

Naciones Unidas, (1994), Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.