



Universidad Academia Humanismo Cristiano  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social

Valorización de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad mental, que se encuentran en un entorno laboral y además son beneficiarias de la Fundación Rostros Nuevos de la Región Metropolitana durante el año 2016

Alumnas: Emily Inalef Inalef

Gabriela Zúñiga Zúñiga

Profesor Guía: Cecilia Salinas Hernández

Tesis para optar al grado académico de Licenciado/a en Trabajo Social

Tesis para optar al Título de Trabajadora Social

Santiago de Chile, Agosto de 2017

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁG.</b>
I. Diseños de Investigación	
1. Introducción	3-4
2. Planteamiento del Problema	5-6
3. Preguntas de Investigación	7
4. Objetivos	7
5. Hipótesis	8
6. Estrategia Metodológica	8-9
7. Tipo de Estudio	9
8. Universo y Muestra	9
9. Unidad de Análisis	10
10. Técnicas de Recolección de la Información	10-11
11. Técnicas de Análisis de la Información	11
12. Variables	11-12
13. Primera Parte: Marco Teórico	13-29
14. Segunda Parte: Marco Referencial	30-38
15. Tercera Parte: Análisis Resultados Cuantitativos y Cualitativos	39-67
16. Conclusiones	68-81
17. Hallazgos Encontrados en la Investigación	82-84
18. Aportes al Trabajo Social	85-88
19. Bibliografía	89-93
20. Anexos	94-110

## INTRODUCCIÓN

La discapacidad en Chile es una temática que se encuentra en un proceso de transición, ya que en las últimas tres décadas se han realizado grandes cambios en el marco normativo, buscando resguardar los derechos de las personas en situación de discapacidad (en adelante PeSD). Uno de los principales cambios fue en el año 1994, a través de la creación de la ley N° 19.284, la que por primera vez **Establece Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad**, luego de esto, en el año 2008 Chile se adhiere a la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas**, lo cual da pie a que en el año 2010 la ley N°19.284 sea actualizada a través de la Ley sustituta N° 20.422 la cual **Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social para Personas con Discapacidad**, dándole mayor énfasis al Enfoque de Derecho, la Participación y Autonomía de las PeSD.

Siguiendo los lineamientos expuestos y la falta de oportunidades es que ha sido de suma importancia seguir insistiendo e inmiscuyéndose en las transformaciones que han acontecido en la historia de la discapacidad, sobre todo porque en la actualidad esta temática se ha comenzado a mirar como un estado “situacional especial”, el cual se encuentra rodeada de un entorno: infraestructura, política, cultura, y/o personas, las que muchas veces se hace insuficiente para cubrir las necesidades individuales de todos sus habitantes, incluyendo así el de las PeSD. Por este motivo es que la Ley 20.422 plantea que es necesario favorecer la inclusión de a través de la participación en distintos espacios sociales como una forma de expresión, concientización, sociabilización e interacción entre los distintos agentes que conforman la sociedad y así trabajar en conjunto por un país con mayor accesibilidad, oportunidad e igualdad para y por todos.

Considerando la participación como una acción favorable y positiva para cualquier tipo de persona, es que, se considera fundamental desarrollar el ámbito laboral como una forma de lograr una vida independiente y autónoma, la cual al mismo

tiempo potencia y desarrolla las capacidades personales, profesionales relacionales y afectivas, además de incrementar los ingresos económicos, la accesibilidad a otros ámbitos como el ocio y finalmente en mejorar o mantener una calidad de vida digna.

Bajo esta misma lógica, el II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015 realizado por el SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad), entrega un diagnóstico de cómo viven los chilenos(as) en situación de discapacidad, el cual refleja que existen 2.606.914 PeSD en Chile, de las cuales un 39,3 % de ellos realiza actividades de tipo laboral. (MIDESO, 2015) Por otra parte, el Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, luego de levantar un diagnóstico aún más específico que da cuenta la población en Situación de Discapacidad Mental de Chile en el año 2014, señala que existen, alrededor de 350.000 mil personas en Chile en esta situación, de las cuales solamente el 13,9% de ellos practican un empleo. Por lo que, es a través de esta última cifra que se hace evidente la brecha existente entre el porcentaje de PeSDM que se insertan laboralmente y el alto porcentaje que no logra hacerlo, además de indicar el bajo nivel de participación social y acceso que existen aún en Chile.

Considerando las cifras entregadas, es que se hace relevante resaltar la valorización que mantienen las PeSDM sobre la calidad de vida en contextos laborales, de manera de poder visualizar cómo es percibida esta experiencia y como convergen los factores externos del entorno y accesibilidad en la satisfacción propia de las personas como un factor preponderante e incidente en los resultados generales de la vida de una persona y su cotidiano vivir.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Sin duda la inserción laboral ha generado un dilema constante para cualquier tipo de persona, aún más porque esta acción representa un factor fundamental para el desarrollo de una calidad de vida con estándares satisfactorio de manera personal, familiar y social. A pesar de aquello, constantemente el tema laboral ha sido un tema atractivo y de prioridad a lo largo del tiempo, sin embargo y, pese a los esfuerzos que se hagan la competencia, productividad y el mercado condicionan y generan restricciones difíciles de alcanzar para algunos, sobre todo porque las bajas oportunidades provocan un decaimiento en la confianza y en el desarrollo de las capacidades propias de la persona.

Considerando lo anterior es que se torna complejo para las PeSDM desarrollarse y crecer laboralmente, ya que, forman parte de la población excluida, discriminada y “poco productiva” a la cual sólo se les ofrecen empleos de bajo perfil y en algunos casos con una remuneración que está por debajo del sueldo mínimo otorgado a nivel nacional, ya que en la actualidad y como lo estipula la **Ley 18.600** la cual establece **Normas Sobre Deficientes Mentales** indica que: *“el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”* (Ministerio de Hacienda, 2017).

Lo anterior indica inmediatamente una condición “especial diferente” que permite la discriminación y la exclusión de las PeSDM, la disminución de sus posibilidades de acceso y la limitación de sus capacidades aún antes de ser explotadas, por ende la igualdad de condiciones y de oportunidades aún se encuentran alejadas de lo que establece la **Ley 20.422 como igualdad de oportunidades e inclusión.**

Entendiendo que, la adquisición de dinero mediante un acuerdo contractual con el empleador puede ser inferior al mínimo y las Pensiones Básicas Solidarias de Invalidez (PBSI) no superan en la mayoría de los casos los \$100.000, las posibilidades de mantener una calidad de vida adecuada, se ven restringidas por los bajos ingresos económicos, por las oportunidades laborales existente en la actualidad, o por la simple razón que sólo el 39,2 % de las PeSDM se encuentra laboralmente activos, significando que hay más del 60% de las personas con edad para trabajar que se encuentran sin las capacitaciones u oportunidades apropiadas para ejercer laboralmente según estudios realizados recientemente por el INE. Es por esta razón que el favorecer condiciones adecuadas pueden apoyar el mejoramiento y la accesibilidad de las personas una mejor calidad de vida y bienestar para mantenerse y vivir tranquilos, sobre todo teniendo en consideración que las PeSDM, ya se encuentra enmarcadas bajo la declaración de una “discapacidad” que los diferencia y limita sobre todo en contextos sociales y comunitarios.

Es por esto que es necesario describir y analizar la valorización que tienen las personas en situación de discapacidad mental sobre su calidad de vida, contextos laborales y sensaciones que le hagan sentido en su vida, de manera de poder identificar la implicancia e importancia de un acceso laboral como herramienta que aumenta y potencia una calidad de vida favorable y esperable para ellos mismos.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es la valoración de calidad de vida que tienen los usuarios en situación de discapacidad mental, que se encuentran en un entorno laboral, y que además pertenecen a la Fundación Rostros Nuevos dentro de la Región Metropolitana?

### **OBJETIVO GENERAL 1.**

Caracterizar la valoración de calidad de vida que tienen las personas en situación de discapacidad mental, que se encuentran en un entorno laboral, y que además pertenecen a la Fundación Rostros Nuevos dentro de la Región Metropolitana.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a. Describir la calidad de vida (actual/ momento) que tienen las personas en situación de discapacidad mental, que se encuentran en un entorno laboral, y que además pertenecen a la Fundación Rostros Nuevos dentro de la Región Metropolitana.
- b. Determinar los factores que inciden en una mejor calidad de vida para las personas en situación de discapacidad mental, que se encuentran en un entorno laboral, y que además pertenecen a la Fundación Rostros Nuevos dentro de la Región Metropolitana.

## **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

**Hipótesis N°1:** La inclusión laboral repercute positivamente en la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad mental que pertenecen a la Fundación Rostros Nuevos de la Región Metropolitana.

## **ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

La investigación se realiza sobre la base de un enfoque mixto, entre el uso de técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos, acerca de la valorización de las personas en Situación de Discapacidad Mental frente a su calidad de vida, y como esta ha sido influenciada por el ámbito laboral en el que se encuentra inmerso cada uno.

Para lo anterior se escogió la técnica de una entrevista estructurada, la cual por medio de una encuesta dividida en dos partes se pretende recopilar la mayor información posible:

- Primero una caracterización general de la situación actual de las personas, por medio de preguntas cerradas con selección múltiple.
- Luego se indagará sobre la valorización del trabajo y calidad de vida que tienen las personas en situación de discapacidad mental.
- Al finalizar se someterán ambos resultados a un análisis por segmento y luego cruzado.

Como el instrumento está dividido en dos partes, la parte cuantitativa se analizará por medio del programa SPSS, la cual reflejará la situación actual, con un breve cruce de gráficos, de manera de poder obtener una primera impresión de cómo se caracterizan las vidas de las personas y su trabajo en la vida diaria, para posteriormente analizar por medio del análisis de contenido la parte cualitativa del proceso, lo cual apunta directamente a descubrir las impresiones y apreciaciones de su vida en general y las implicancias del trabajo en ella. Posteriormente se cruzarán los datos más importantes de ambos tipos de análisis para determinar las implicancias de estos resultados con la hipótesis sostenida.

## **TIPO DE ESTUDIO**

El tipo de estudio que será utilizado es el descriptivo, ya que permite decir cómo se manifiesta un determinado hecho o fenómeno de manera detallada y específica (Dankhe, 1986), el cual, al mismo tiempo favorecerá una delimitación detallada de las variables de Inclusión laboral y Calidad de Vida de las personas en situación de discapacidad mental y su valorización con respecto a los procesos ya mencionados.

Para lo anterior el diseño a utilizar en la investigación será por medio de una investigación no experimental, la cual por su naturaleza implica que no hay una alteración de las situaciones por parte del investigador, ya que éste sólo observará *“situaciones ya existentes, puesto que las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas por el investigador, al igual que sus efectos”*. (Hernández R., Fernández C., Baptista M. (2010): Metodología de la investigación.

## **UNIVERSO Y MUESTRA**

Serán participantes en Situación de Discapacidad Mental que se encuentren en situación de extrema pobreza y vulnerabilidad social beneficiarios de distintos programas de la Fundación Rostros Nuevos, cuya institución se especializa en la temática de “Salud Mental” y en el apoyo de la autonomía, inclusión e independencia de personas adultas. Es por esta razón que, de un universo de 170 personas pertenecientes a cuatro programas de la fundación (Centro de Preparación para el Trabajo, Vida Independiente, Centro Diurno y Hogares Protegidos), donde se escogerá una muestra aleatoria de 20 personas adultas que se encuentren en contextos laborales, entendidos estos como proceso de capacitación laboral o trabajadores de carácter formal e informal durante el periodo del 2016.

## **UNIDAD DE ANÁLISIS**

El estudio se realizará con una población de 20 personas, que pertenezcan a alguno de los cuatro programas que ofrece la Fundación Rostros Nuevos dentro de la Región metropolitana durante el año 2016. (Centro de Preparación para el Trabajo, Vida Independiente, Centro Diurno y Hogares Protegido)

Según criterios adoptados por la misma Fundación Rostros Nuevos dentro de su modelo técnico, serán perfil las personas que cumplan con el siguiente requisito:

- Presencia de discapacidad mental (a excepción de personas con trastorno espectro autista, trastorno de personalidad antisocial, trastorno en el control de impulso severo).
- Cuadro clínico compensado o en vías de estabilización.
- No poseer consumo activo de alcohol y drogas, o encontrarse en proceso de un tratamiento.
- Presentar situación de pobreza y vulnerabilidad.
- Ingreso consentido por la persona o, en caso de que no pueda expresarse por su tutor responsable.
- Domicilio correspondiente al área de cobertura definida por el programa en cuestión. (a excepción que carece de un programa que cubra el territorio de residencia).
- Dependencia física leve o moderada; dependencia severa y gran dependencia (con cuidador permanente externo al equipo del programa).
- 

## **TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

En la presente investigación se utilizarán dos técnicas para la recolección de información.

- Técnicas cualitativas: Entrevista semi-estructurada con preguntas abiertas, las cuales podrán variar su abordaje según el clima entre entrevistado y

entrevistador. (Detalle se encuentra en los anexos como el instrumento “encuesta”).

- Técnicas cuantitativas: Encuesta con un cuestionario de preguntas cerradas y selección de alternativas múltiples. (Detalle se encuentra en los anexos como el instrumento “encuesta”).

## **TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

Se utilizará un método estadístico mixto por lo que, el análisis se realizará por medio de dos técnicas.

- Técnicas de Análisis Cualitativo: Capturar, transcribir y ordenar la información (audio entrevista) para luego utilizar el análisis de contenido cualitativo según tendencias y descripción del relato.
- Técnicas de Análisis Cuantitativo: Ordenar la información (cuestionario), para luego utilizar Excel y SPSS, de manera de determinar la frecuencia, relación, cruces de variables y análisis de los resultados según los ítem analizados.

## **VARIABLES**

### **Variable N°1: Inclusión Laboral**

**Definición conceptual:** Favorecer el acceso al trabajo de forma activa a las personas en situación de discapacidad, dejando atrás la discriminación.

**Definición operacional:** 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. Además, debe permitir acceso efectivo a

programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua. (discapacidad, 2016)

## **Variable N°2: Calidad de vida**

**Definición conceptual:** *“Es un estado deseado de Bienestar Personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye”.* (Verdugo S. , Discapacidad e Inclusión, 2013)

**Definición operacional:** *“Es un concepto que designa un sentimiento de bienestar general y satisfacción subjetiva en varios ámbitos de la vida, los cuales dependen del juicio individual y subjetivo de cada uno, porque dichas estimaciones pueden variar de una persona a otra o del contexto en el que se encuentra”.*(Aspilcueta)

# **PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO**

## **I. CAPÍTULO: HABLEMOS Y COMPRENDAMOS LA DISCAPACIDAD**

Las capacidades e incapacidades de poder desarrollar o ejecutar ciertas actividades dentro de la vida diaria, han provocado una sensación de éxito, producción y satisfacción personal o social muy influyentes en las formas de relacionarse o sentirse, es por esto que, hablar de discapacidad ha sido un tema en cuestión tanto para las personas que se han categorizado en esta categoría como en las que se encuentran en su entorno. Entendiendo lo anterior, es que, en los siguientes enunciados se realizara una recopilación sencilla del entendimiento que se ha ejercido frente a la discapacidad, sus modelos y la forma más acertada para ir involucrándose en ella.

### **1. DISCAPACIDAD Y LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE SUS MODELOS**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad es definida como un término que comprende deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación.

*“Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”. (Organización Mundial de la Salud, 2016)*

Por esta razón, es que se comprende la discapacidad como un fenómeno complejo, ya que implica la interacción entre las características del organismo humanos y las características del entorno (sociedad) en que se vive.

*"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". (Convención de la ONU, 2006)*

La discapacidad es un fenómeno importante, dentro de las sociedades, tanto a nivel mundial como nacional, es por esta razón, que constantemente se está haciendo un trabajo por administrar de mejor manera las diversas estrategias, recursos y/o servicios disponibles para la temática. Sin embargo, y pese a las transformaciones que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo, la discapacidad aún continúa siendo un tema desconocido o prejuiciado por muchos, lo que ha generado una gran barrera de discriminación sobre todo en la valorización de la productividad y en las limitaciones de acceso y/u oportunidades que deben enfrentar dentro de los diferentes contextos en los que se relacionan (nivel individual, familiar y/o comunitario/social).

*“Ser discapacitado significa ser objeto de una discriminación. Implica aislamiento y restricción social. En las sociedades modernas es una causa importante de diferenciación social, ya que el grado de estigma y el nivel social de las personas con discapacidad se derivan de su posición respecto a las condiciones y las relaciones sociales más generales de una sociedad determinada” (Barton, 1998:29-30)*

Es por esto, que algunos autores como Hahn han reconocido que *“La discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de la ciudadanía con carencias”* (Hahn, 1985). Por otra parte, Abberley (2008) expone la *“opresión”* como un concepto sustancial que impone *“estereotipos y distorsionan de manera sistemática las identidades de sus posibles sujetos, reduciéndolos únicamente a sus aspectos “problemáticos”. Afirmar que las personas con discapacidad están oprimidas (...) significa afirmar que, en general, se encuentran en una posición inferior a la de otros sujetos de la sociedad, simplemente por tener discapacidad”* (Abberley, 2008: 37). Esto significaría que automáticamente se reducen sus posibilidades de inclusión. Es por esta razón que, apearse al trabajo de la Convención de la ONU 2006 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, proporciona un piso de igualdad de condiciones y de derechos e inclusión social amplios, donde se reconoce y se valora al sujeto, entendiendo sus

habilidades identitarias, para incorporarse a las actividades cotidianas y ejercer su **derecho** como personas iguales.

Es por esta razón que, se realizará una recopilación histórica de los modelos centrales, basados en los antecedentes recopilados por Agustina Palacios y Javier Romañach, quienes han realizado un análisis desde la bioética de la discapacidad, basándose en Modelos que han enseñado a comprender la temática desde puntos de vistas diversos, ya que por lo demás también han sido utilizados a lo largo de todo el mundo y en Chile.

- a) **Modelo Prescindencia**, es el primer modelo que intenta explicar y describir la discapacidad, señalando que su procedencia es por aspectos religiosos y que, las personas con estas características son innecesarias, ya que sus orígenes señalan relación con aspectos diabólicos, enojo de los dioses, males, desgracias y etc. Es por este motivo que la sociedad prescinde de estas personas para poder aplicar políticas eugenésicas, que favorecieran la mejoría de una buena raza (aislación y sometimiento). (Nuevos, 2014)
  
- b) **Modelo Rehabilitador**, afirma que la discapacidad no es por consecuencias religiosas, sino más bien por aspectos científicos, por lo que, las personas con discapacidad que reciban un tratamiento serán personas rehabilitadas, por ende, ya no serán “inútiles”. Se consideraba como un tratamiento rehabilitador exitoso, la cantidad de habilidades y destrezas que lograra adquirir el individuo en el proceso. (Nuevos, 2014)
  
- c) **Modelo Social o de Vida Independiente** es aquel que considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales (por la manera en la que se encuentra diseñada la sociedad). No son las limitaciones individuales el centro del problema sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto no supone negar el

aspecto individual de la discapacidad sino situarlo dentro del contexto social, por lo que, las respuestas deben estar dirigidas a la sociedad. El objetivo que se encuentra reflejado en este paradigma es rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades y otorgándole herramientas a las personas que permitan adaptarse mejor a su entorno social. (Romañach, 2009: 22).

**d) Modelo de Diversidad** nace de la evolución del Modelo Social o de Vida Independiente, por lo que, varios de sus principios de asemejan. Además de hacer una acentuación en el cambio del término de “discapacidad al de “diversidad funcional”.

Dentro de los principios del Modelo se establece que la “Diversidad es inherente a la humanidad”, ya que tanto hombres como mujeres aportan desde sus diferencias, teniendo la misma “Dignidad Intrínseca y Dignidad Extrínseca”. Considerando la segunda como un factor externo importante para incluir los derechos laborales de las PeSD, ya que obliga al contexto a ser imparcial y a propiciar de herramientas necesarias para que todos mantengan las mismas condiciones en su calidad de vida. La resignificación del Derecho y Dignidad como parte de la “*Diversidad Funcional*” deben ser consideradas con el mismo valor y, toda la sociedad debiera trabajar para conseguir los mismo Derechos

*(“Las personas con diversidad funcional no están enfermas, son diferentes y son discriminadas por su diferencia”...) y, para las personas que no posean “Autonomía Moral la sociedad deberá trabajar para ayudarles a conseguirla, y en caso de no ser posible, utilizar la solidaridad, como valor fundante de derecho, y el derecho, como herramienta, para mantener intacta su dignidad y aceptarlas plenamente” .(Romañach y Palacios, 2007).*

Para la presente investigación se considerarán dos modelos que hablan sobre la discapacidad (Modelo Social y Modelo de Diversidad), los cuales responden al quehacer profesional y social de hoy en día en Chile y en varias partes del mundo se utilizan.

## 2. PERSPECTIVAS DESDE LA DISCAPACIDAD MENTAL

Entendiendo lo complejo que ha sido para las personas en situación de discapacidad desenvolverse en el mundo, es que a continuación, se revisa un abordaje desde el área mental, de manera de identificar los modelos que se han ido utilizando como mecanismos de intervención.

Discapacidad mental comprendida como una serie de *“limitaciones y/o barreras para la inclusión social de personas por causas psíquicas, intelectual y/o cognitiva”*. (Rostros Nuevos, 2016)

En primera instancia la discapacidad mental ha sido abordada, desde la internación clínica/hospitalaria forzosa y de manera permanente (manicomio), donde las personas podían permanecer años, y siendo sometidas a tratamientos que vulneran su condición humana. Es por esto que, desde una perspectiva de derecho y enfoques biopsicosociales se ha ido introduciendo distintos métodos que apuntan a la inserción de las personas en contextos sociales bidireccionales.

- a. **Enfoque Psiquiatría Comunitaria:** Modelo alternativo de trabajo al hospitalario, el cual pretende dar apoyo a las personas en situación de discapacidad (PeSDM), de manera de disminuir la hospitalización y la institucionalización de las personas. Dando mayor énfasis a la inclusión a contextos sociales y comunitarios, además del reconocimiento de estos espacios en conjunto de los distintos actores: individuo, familia y comunidad, donde la comunidad a pesar de estar más alejada del núcleo

central representa un factor importante en la interacción de información bidireccional.

El enfoque recién presentado suma características generales tales como: (Madariaga, 2005)

- La prevención y promoción de la salud mental en todas las escalas favorece la inclusión social de las PeSDM y potencia el éxito para la psicología clínica.
- Se deben considerar los contextos culturales en las metodologías de intervención que se dirigen a individuos, familias, grupos y/o comunidad.
- El trabajo debe estar enmarcado de acuerdo a los Derechos Humanos, de manera de ejercitar y satisfacer dignamente a todas las personas influyentes.
- El trabajo interdisciplinario debe tener objetivos en común, sin sobrepasar la especificidad de los roles individuales de las personas en su accionar.
- Promueve la intersectorialidad tanto en el diseño de sus programas como en el desarrollo de sus acciones.
- Se debe promover la participación comunitaria de los diversos niveles de salud en la planificación de la intervención.

**b. Modelo de Rehabilitación Psicosocial:** Complementa la intervención farmacológica y el manejo de los síntomas de las PeSDM, en la mejora de su funcionalidad personal y social (calidad de vida) dentro de su entorno habitual, de manera de poseer el control autónomo de sus emocionalidades y/o accionar dentro de los diversos contextos y, con el apoyo mínimo de profesionales (Rossler, 2006).

**c. Modelo de Recovery o Recuperación:** Comprende en la superación de la enfermedad, más que en el control de los síntomas, de manera de conseguir una vida significativa y satisfactoria para cada una de las PeSDM, según sus intereses o expectativas de vida.

**d. Enfoque de Redes:**

*“Sistema de relaciones e interacciones que mantiene un cierto grupo de personas, ya sea a través de vínculos de trabajo, entrega o recepción de servicios, proximidad física, etc., las cuales son potencial de apoyo social que brinda beneficios emocionales, materiales e informacionales entre sus miembros. Este sistema de vínculos también puede darse entre organizaciones e instituciones o sistemas sociales menores, sin embargo, los lazos comunicacionales de intercambio e interacción siempre se dan entre las personas que se contactan” (MINSAL, 2006).*

## II. CAPÍTULO: LAS IMPLICANCIAS DE UNA INCLUSIÓN LABORAL DENTRO DE LA DISCAPACIDAD.

### 1. Influencia de las Redes como un apoyo para la Inserción Laboral de PeSDM.

El concepto de red se empieza a trabajar o a utilizar desde la segunda mitad de los años cincuenta en los países del Norte de Europa, el cual representaba el *“tejido de contactos y relaciones que las personas construyen”*. A su vez Barnes (1972) lo relaciona con los vínculos en los que se encuentran inmersas las personas.

Es por esto que, las redes forman parte importante de las construcciones sociales de los seres humanos, ya que representan el *“tejido de contactos y de relaciones”* (Campos, 1996) con las que se cuentan en el diario vivir y que favorecen la superación de barreras y de interacción entre los distintos niveles del desarrollo individual y colectivo del sujeto, siendo esta una fuente latente de recursos. Entendiendo lo anterior se puede señalar que, algunas experiencias del sujeto marcan la manera de actuar o de decidir en cuanto a las confluencias ejercidas de la interacción de redes desde su: contexto (espacio físico), comunidad, familia, intimidad, relaciones informales, grupos, servicios, etc. Es por esto que, desde una mirada de la “Metaperspectiva” una o varias redes pueden conformar una red más grande y extensa que proporcione soporte o apoyo social en cuanto a recursos materiales o psicosociales. Por lo tanto analizar esta perspectiva desde la mirada del “Modelo Ecológico de Desarrollo Humano” que propone Bronfenbrenner (1979) ofrece una amplitud del objeto de estudio;

*“El cual ofrece una lectura compleja de la interacción permanente del sujeto con sus ambientes mediatos e inmediatos, permitiendo integrar las estructuras de redes sociales y las relaciones transaccionales de apoyo que se generan en su seno”*  
(Bronfenbrenner, 1979),

Las cuales define como:

- **Microsistemas:** Corresponde al nivel más inmediato e interno que posee la persona (vinculación permanente) como la Familia, Escuela, Trabajo, Barrio, etc.
- **Mesosistemas:** Esta comprende a las interrelaciones que se forman entre los sistemas inmediatos (microsistemas) que mantiene el sujeto.
- **Exosistema:**

*“Se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja, etc.)”* (Bronfenbrenner, 1979, pág. 44)

- **Macrosistema:** Corresponde al nivel más externo del sujeto y, le atribuye características o influencias de carácter macrosocial como la cultura, hechos históricos, económicos, etc.

Comprendiendo lo anterior es que se puede caracterizar una red de la siguiente manera:

1. El sujeto construye naturalmente su propia red.
2. La red no constituye un grupo.
3. La red responde a un espacio y tiempo determinado del sujeto.
4. La idea base de las redes es que éstas se colocan en un nivel intermedio entre el individuo con sus características individuales y las instituciones sociales.
5. Las redes pueden favorecer o perjudicar la funcionalidad del sujeto.
6. Los vínculos y relaciones que se ejerzan entre las distintas redes que surgen alrededor del sujeto, son importantes para comprender al individuo, su comportamiento social y/o relacional.

7. Las redes nutren al sujeto de diversos servicios, herramientas, bienes, materiales, etc. Lo que proporcionan un significado latente dentro de su autoestima y sentido de pertenencia. La cual pueden variar según el tipo de vínculo que se generen (fuertes, débiles, difusos, conflictivos, cortados, etc.).
8. La red puede ser transformada dentro de su propio sistema en el caso de que el sujeto necesite ayuda. Esta transformación puede ser de manera autónoma o intervenida desde un externo, la cual muchas veces sirve para superar ciertas barreras o complicaciones que han surgido en ella.
9. Cuando la red es fuerte y perdura en el tiempo posee más factores sólidos para el sujeto, proporcionándole menores niveles de vulnerabilidad respecto a eventos problemáticos o estresantes (San Nicolás, 1993).
10. Los distintos tipos de redes del sujeto no siempre garantizan una salubridad para él o ella, por lo que hay que realizar una revisión de aquella en caso de ser necesario.
11. En el caso de que la red en la cual hay que intervenir corresponden a las de relaciones inmediatas/cercanas (microsistemas), puede que estén necesitando de un sostén importante, el cual puede ser asesorado y acompañado por un externo o de una ayuda económica.

Realizando este aterrizaje desde el enfoque “ecosistémico” es que, dentro de la inclusión social se deben analizar distintas variables o niveles como menciona Bronfenbrenner, ya que son éstas las que se sumergen en la vida de las personas y la forman.

Comprender la inserción laboral como una intervención o un paso global de las personas en situación de discapacidad mental, promueve una mirada amplia donde no sólo se involucra al sujeto, sino que a todo su entorno.

Las redes para las PeSDM forman parte de una interacción considerable desde el punto de vista de que son personas que están o fueron excluido de varios o todos los niveles anteriormente mencionado y constituir un red fuerte y constante puede que resulte medianamente complejo desarrollar, pero es ahí donde la

institucionalidad o la red social más elevada del mesosistema y macrosistema hacen sentido, ya que de alguna manera u otra se ha ido trabajando desde la institucionalidad para un país más inclusivo, que incluya dentro de todos sus Ministerios (Salud, Educación, Trabajo, etc.) la temática de discapacidad en Chile, de una manera alineada e interconectada, pues de esta manera se teje una red más sólida, amplia y comprometida con la ciudadanía y la realidad social. Es por esto último que el proyecto de redes mancomunadas se ha ido fortaleciendo con la “Red Incluye”, la cual ha estado en constante movimiento y comprometidos en torno a la inserción y permanencia laboral apropiada desde un enfoque de derecho y deberes.

*“La incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral se ve enfrentada a diversas barreras, las cuales no sólo provienen de quienes deben contratar, sino que en algunos casos, también de las propias personas con discapacidad, sus familias, así como del ambiente o el contexto más general en el que se encuentran... Solo el trabajo mancomunado de instituciones públicas, privadas, y de toda la sociedad civil crearan una inclusión efectiva, de manera de lograr derribar las barreras y mitos en torno a la contratación de personas en Situación de Discapacidad”. (Incluye, 2013)*

Cabe destacar que las redes de apoyo en el trabajo de inclusión labora de las PeSD es fundamental, ya que existen muchas barreras en nuestra sociedad que dificultan este trabajo, sin embargo se debe trabajar paralelamente con los diversos espacios de intervención, como las familias, comunidades, instituciones entre otras para poder generar cambios favorables en esta temática.

## **2. EMPLEO CON APOYO COMO MODELO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD MENTAL.**

El empleo con apoyo es un modelo de intervención impulsada por la Unión Europea de Empleo (EUSE), que busca como lo señala esta organización *“Dar apoyo a las personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto”* EUSE (2005). De esta manera esta metodología se aplica a personas con discapacidad, que puedan tener alguna desventaja para obtener empleo remunerado y mantenerse en el mercado laboral abierto, y no tan sólo en empleos protegidos.

El empleo con apoyo considera dentro de sus ideales, el empoderamiento, integración social y respeto y dignidad hacia las personas en situación de discapacidad. Asimismo, entre sus principios busca resguarda los derechos de individualidad, respeto, autodeterminación, elección informada, empoderamiento, confidencialidad, flexibilidad y accesibilidad de las personas, y que deben estar presentes en el proceso de intervención del empleo con apoyo.

El proceso metodológico de este modelo consta de cinco fases:

La primera es el Compromiso con el Cliente: la cual se basa en el principio de la accesibilidad, señalando que la persona se debe encontrar informada sobre las prestaciones que entrega el programa que implementa este modelo, para poder tomar una decisión con la suficiente información.

La segunda fase es el Perfil Profesional, donde se debe asegurar el empoderamiento del individuo, a través de la formación y desarrollar las herramientas necesarias.

La tercera fase es llamada la Búsqueda de Empleo, e involucra el principio de autodeterminación y de elección informada, donde lo relevante es reconocer las capacidades que la personas tiene y potenciarlas para lograr mayor experticia en ella.

La cuarta fase es la del Compromiso con el Empresario, la cual se sustenta en los principios de accesibilidad, flexibilidad y confidencialidad, donde la empresa debe tratar con confidencialidad los datos de la persona en situación de discapacidad.

Finalmente, la quinta fase es la de Apoyo dentro y fuera del entorno laboral, donde dicho apoyo es prestado a través de un preparador laboral, el cual deberá actuar desde el principio de respeto y flexibilidad, moldeándose a las necesidades de la persona a quien apoya.

*En definitiva, la EUSE señala que el modelo del Empleo con Apoyo es “un método de intervención que ayuda a las personas con capacidades diversas o en desventaja a acceder a empleos remunerados en el mercado laboral abierto. La EUSE ha establecido con claridad los principios éticos y los valores que deben servir de guía a los profesionales, a fin de que las necesidades del individuo sean primordiales en todas las decisiones que se tomen durante el proceso del Empleo con Apoyo” (Empleo con apoyo, 2016)*

La metodología del El Empleo con Apoyo, permite generar nuevos espacios de inserción laboral, propiciando que estos perduren en el tiempo e impacten de manera significativa en la calidad de vida de las personas en situación de Discapacidad.

### III. CAPÍTULO: DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA.

#### 1. Influencias de la Teoría Motivación Humana en la Calidad de Vida de las PeSDM

Según la teoría de Motivación Humana comprendida por Maslow, la motivación implica una serie de conductas ejecutadas con el fin de lograr una satisfacción determinada, pero que, sin embargo, esta no se puede ejecutar si no se cumplen las 5 jerarquía de necesidades piramidales descrita por el autor. Además, para poder avanzar a la siguiente jerarquía, se debe haber superado la anterior (Maslow,1943)



Las necesidades que muestra la pirámide anterior se agrupan en 2 subgrupos, las cuales predominan como premisas para comprender la responsabilidad del individuo y el entorno social.

Cada una de estas necesidades no se puede ejecutar si no se ha llevado a cabo la anterior y, considerando la población de estudio es que, se hace muy relevante lo anterior, porque en vista de que las personas en situación de Discapacidad Mental

se encuentran en un contexto de vulnerabilidad social y económica, tendrían la primera necesidad cubierta, sólo por el hecho de recibir apoyo institucional por parte de la Fundación Rostros Nuevos, sin embargo la segunda categoría se hace más compleja de ejecutar ya que implica un seguridad y estabilidad que muchas veces no posee un soporte adecuado, ni una experiencia previa., siendo estas las primeras barreras de inclusión laboral para las Personas en Situación de Discapacidad Mental, Es por esta razón que fomentar la Inserción laboral dentro del mercado general (público y privado) ayuda a promover dentro de la sociedad y de las PeSDM el cumplimiento de las satisfacciones humanas.

Para lo anterior y si bien la integración laboral es un concepto más simple de llevar a cabo que la inclusión, se debe abogar que con el segundo se están haciendo transformaciones reales y transversales para todos los sujetos inmersos en la sociedad y que, además se está trabajando desde una perspectiva de Derecho, por lo que debe hacer una puesta profesional enfocada en la erradicación de la discriminación y no en la identidad de la persona entorno a su discapacidad (Muyor Rodríguez, 2011).

## **2. DISCAPACIDAD Y CALIDAD DE VIDA**

Calidad de vida es un concepto que se relaciona con distintas aristas dentro de la vida de las personas, generalmente este concepto se relaciona con la satisfacción o sensación de bienestar, el cual depende en gran parte del entorno en el que se mueven las personas y se caracteriza por ser multinacional, ya que puede depender de variados factores. La calidad de vida también se relaciona con la temporalidad, es decir, esta no es permanente la misma, ya que está sujeta constantemente a variaciones, debido al dinamismo del entorno en que se encuentre el individuo y además es concebida o percibida positivamente o negativamente, según el contexto social y cultural en que se encuentre inserta la persona.

En cuanto a la calidad de vida de las PeSDM, las principales dimensiones que se pueden evaluar son: bienestar físico, bienestar funcional, bienestar psicológico y bienestar social.

En cuanto al bienestar físico, este se refiere directamente al estado de salud en que se encuentre el individuo, el cual se ve representado a través de la ausencia de enfermedades o el control responsable y oportuno de enfermedades o dolencias.

Bienestar funcional, es la capacidad de responder correctamente a las necesidades y responsabilidades personales de la vida diaria, lo cual se refleja en actividades de la vida cotidiana como trasportarse de un lugar a otro, trabajar, entre otras.

Bienestar psicológico es el estado mental en general, las sensaciones, percepciones, autoestima y autoconocimiento que el individuo tiene sobre sí mismo, y como esta percepción le genera un sentimiento de bienestar o malestar.

Y, por último, bienestar social que se relaciona con las relaciones interpersonales, la interacción con la familia, amigos, grupos, comunidades o instituciones y como se generan relaciones vinculantes con otros. (Manya, 2013)

**SEGUNDA PARTE**

**MARCO**

**REFERENCIAL**

## **I. CAPÍTULO: MARCO LEGISLATIVO UNIVERSAL SOBRE LOS DERECHO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Este es el primer documento legislativo que plantea un cambio paradigmático sobre los enfoques antes relacionados a las personas en situación de discapacidad.

En la Convención se reafirma que todas las personas, en especial las personas en situación de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, que antes se plantearon en la convención de los derechos humanos.

Algunos de los principales principios que la convención señala son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Los principios ya señalados incluyen medidas que favorecen la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, además de la igualdad de oportunidades. (Enable, 2017)

## **II. CAPITULO: MARCO LEGISLATIVO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN CHILE: LEY 20.422**

En el año 1994 en Chile se crea la Ley N° 19.284 que Establece Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, la cual regularizó por primera vez los derechos de las personas en situación de discapacidad. Debido a esto se reconoce la creación del Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, y del Registro Nacional de la Discapacidad, el primero encargado de administrar los recursos estatales en favor de personas con discapacidad, y el segundo es el lugar donde se reúnen y mantienen los antecedentes de personas que hayan sido declaradas en situación de discapacidad por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN.

Posteriormente, en consecuencia, de la inserción de Chile en el ámbito internacional, con nuevos tratados y compromisos a nivel mundial, en el año 2008 Chile ratificó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. La Convención realza la preocupación por el bienestar social de las personas en situación de discapacidad que, al interactuar con su medio o contexto, veían profundizada su condición de discapacidad, es por esto que, se busca tomar medidas en contra de esta discriminación arbitraria.

En este contexto el gobierno de Chile procede a revisar y actualizar la legislación existente (Ley 19.284), dando surgimiento a un nuevo cuerpo legal. En consecuencia, el 10 de febrero del 2010 entra en vigencia la Ley sustituta N° 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. El objetivo general 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 en el ámbito social, el goce de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

La Ley 20.422 contempla medidas para la igualdad de oportunidades en los siguientes ámbitos:

- 1) Accesibilidad a la cultura, información y comunicaciones.
- 2) Accesibilidad al entorno físico y transporte.
- 3) Educación e inclusión escolar.
- 4) Capacitación e inserción laboral.
- 5) Franquicias arancelarias.
- 6) Reconocimiento de la lengua de señas.

En relación a las medidas sobre capacitación e inserción laboral, destacan las siguientes:

- Las personas con discapacidad pueden celebrar el contrato de aprendizaje sin límite de edad. Este contrato es un tipo de contrato especial de trabajo regulado en el Código del Trabajo y lo pueden celebrar sólo los menores de 21 años de edad
- En los procesos de selección de personal realizados por instituciones públicas se deberá seleccionar preferentemente a personas con discapacidad, cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes. (Ley Chile, 2017)

### **III. CAPITULO: PROGRAMAS VINCULADOS A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD MENTAL.**

El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), plantea tres líneas de acción abocadas a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, estas son: Empleo dependiente, Empleo independiente y sello inclusivo. A continuación, se desglosará cada una de estas líneas de acción.

#### **Empleo Dependiente:**

Este busca potenciar la creación de empleos para personas en situación de discapacidad, a través de la entrega de recursos financieros a Talleres Protegidos mediante el Fondo Nacional Inclusivo, FONAPI. Para esto también SENADIS participa y colabora con una amplia red de organizaciones públicas y privadas que se articulan dentro de los territorios locales, regionales o nacionales, para generar espacios de inclusión laboral.

#### **Empleo Independiente:**

Este proyecto busca

*“impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios, que permitan a las personas en situación de discapacidad y sus familias desplegar su potencial proyecto emprendedor, incentivando el trabajo por cuenta propia y la generación de ingresos autónomos” (SENADIS, 2017).*

Para llevar a cabo este programa se ejecuta transferencia de recursos destinados a la implementación emprendimientos, por medio de fondos concursables ejecutados por SENADIS y/o con la colaboración de instituciones públicas especializadas en microemprendimientos, como FOSIS.

### **Sello Chile Inclusivo:**

Este programa consta en entregar un reconocimiento a empresas u organizaciones públicas o privadas que llevan a cabo acciones positivas en favor de la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad.

Las categorías del Sello Chile Inclusivo son:

- Sello Chile Inclusivo Institucional: (mención que debe cumplir con requisitos en Inclusión Laboral + Accesibilidad Universal + Accesibilidad en sitio Web)
- Sello Chile Inclusivo Mediana y Gran Empresa
- Sello Chile Inclusivo MYPES
- Sello Chile Inclusivo Espacios Públicos: (mención que debe cumplir con requisitos de accesibilidad Universal).
- Sello Chile Inclusivo entidades públicas.

### **Fundación Rostros Nuevos:**

Es una fundación filial del Hogar de Cristo, que acoge a personas adultas con discapacidad psíquica y/o intelectual en situación de extrema pobreza, para potenciar su desarrollo como personas a través de una intervención integral en espacios comunitarios, desde los sus programas de apoyo familiar, individual, comunitario y laboral.

Los programas sociales con los que trabaja y que pertenecen a la red de la fundación son:

- a) Centro de Preparación para el Trabajo:** Programa ambulatorio orientado a favorecer el desarrollo de competencias laborales en personas con discapacidad mental (psíquica y/o intelectual) con el propósito de incorporarse a un espacio laboral real y/o a un proceso de capacitación avanzado, ambos gestionados por el programa, por medio de tres áreas:

Competencias Sociales/ Habilidades Laborales/ Hábitos Laborales.  
(Fundación Rostros Nuevos)

- b) Centro Diurno:** Es uno de los programas Privados Sin Fines de Lucro que ofrece la Fundación Rostros Nuevos, para trabajar de manera ambulatoria con personas que poseen discapacidad mental (psíquica y/o intelectual), que estén compensadas clínicamente y, que requieran apoyo psico- social para el desarrollo de habilidades que fomenten la autonomía, permanencia e inclusión en su medio familiar, social y/o comunitario. Para esto cada Centro Diurno desarrolla una serie de estrategias que, por medio de la ejecución de diversos talleres, busca establecer o potenciar en cada uno de los usuarios habilidades que mejoren su calidad de vida.
  
- c) Vida Independiente:** Servicio domiciliario a personas con discapacidad mental (psíquica y/o intelectual), que viven en forma independiente y que requieren de acompañamiento y supervisión parcial para la mantención de su autonomía e independencia, así como para la inclusión en su comunidad. Se les brinda apoyo social a través de profesionales y monitores, que los visitan en sus domicilios o sus lugares de trabajo. El programa Vida Independiente cuenta con cobertura para todas las comunas de la provincia de Santiago (Fundación Rostros Nuevos).
  
- d) Hogares Protegidos:** Programas residenciales mixtos para personas con discapacidad mental que cuentan con la capacidad para desenvolverse diariamente en labores del hogar, sin embargo, presentan dependencia leve o moderada requiriendo un nivel básico o intermedio de supervisión. De acuerdo con el grado de cuidado requerido por las personas, este acompañamiento se realiza desde algunas horas a la semana, algunas horas al día o las 24 horas del día. (Fundación Rostros Nuevos).

#### IV. CAPITULO: SITUACIÓN ACTUAL DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE

En el año 2015 se realiza el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, con el objetivo diagnosticar cómo viven los chilenos y chilenas en situación de discapacidad, a lo largo del país. Estudio que en primera instancia parte por presentar la nueva conceptualización que se le otorga a la discapacidad, y que la define como

*“Persona en situación de discapacidad, son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.”* (SENADIS, 2015)

Estadísticas de este estudio señalan que la población en situación de discapacidad en Chile es de 2.606.914 de personas. A partir los resultados obtenido del estudio, se desprenden los siguientes hallazgos.

- 20,0% de la población adulta está en situación de discapacidad, de ellos el 8,3% tiene problemas severos en su desempeño (discapacidad (discapacidad severa) y 11,7 % están en situación situación de discapacidad discapacidad leve a moderada.
- La situación de discapacidad está estrechamente relacionada con el envejecimiento de las personas y sus ingresos, y afecta en mayor proporción a las mujeres.
- 73,9% de los cuidadores de las personas en situación de discapacidad que cuentan con asistencia personal son mujeres, y en su mayoría no reciben una remuneración.

- 42,8% de las personas en situación de discapacidad participan en el mercado laboral y están ocupadas el 51,7% de las PeSD leve a moderada y el 21,8% de las PeSD severa.
- 40,4% de las personas adultas en situación de discapacidad se encuentran, además, en situación de dependencia.
- De las personas en situación de discapacidad, 41,2% cuenta con la asistencia de otras personas para la realización de actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. No cuenta con apoyo pero lo requiere un 4,9 % de las personas en situación de discapacidad, y Aprendizajes y desafíos lo requiere un 4,9 % de las personas en situación de discapacidad, y 53,9% no cuenta con apoyo pero reporta no necesitarlo. (SENADIS, 2015)

**TERCERA PARTE:  
ANÁLISIS DE LOS  
RESULTADOS  
CUANTITATIVOS**

## **ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CERRADAS Y/O EXACTA**

En esta parte se considerará el análisis de 20 entrevistas estructuradas, sobre preguntas cerradas, realizadas a personas que se encuentran en una situación de discapacidad mental (PeSDM) y que, durante el año 2016 se encontraban en procesos laborales formativos (capacitaciones) o ejerciendo laboralmente en espacios formales e informales, dentro de la región metropolitana y, siendo apoyados por la Fundación Rostros Nuevos como beneficiarios de sus diferentes programas.

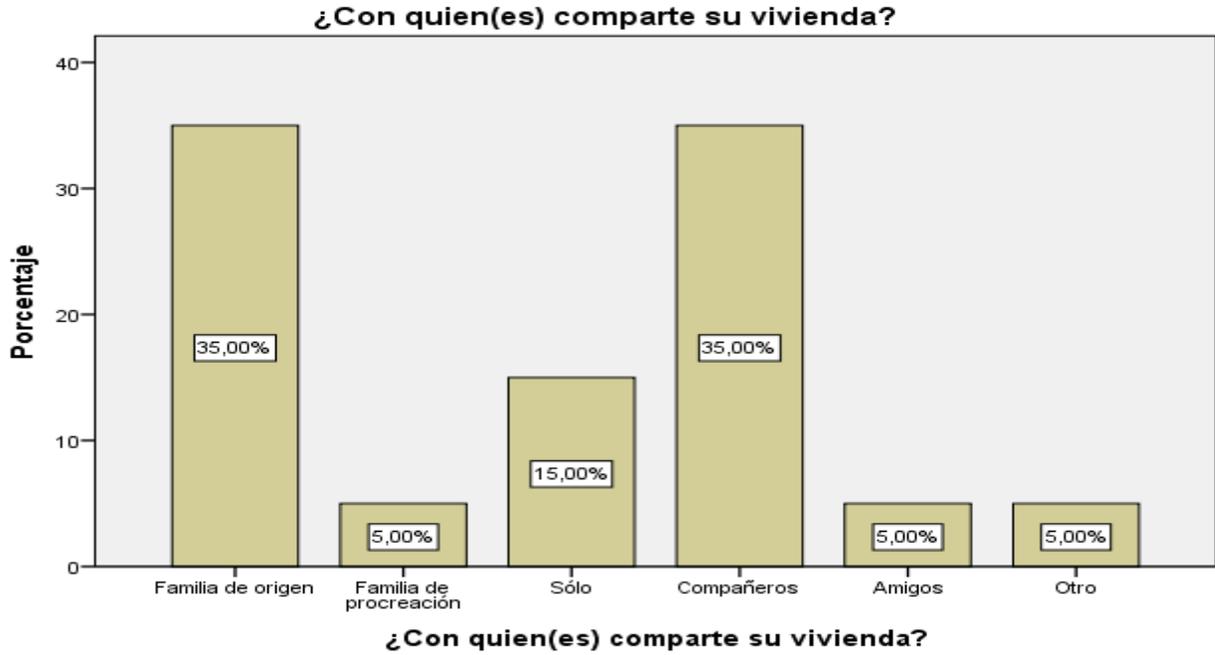
### **I. CAPÍTULO: CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS PeSDM**

Por medio de la caracterización se pretende representar a grandes rasgos la situación actual de los sujetos -encuestados, en cuanto a su calidad de vida durante el 2016.

#### **1. Caracterización Habitacional**

Según datos recopilados en los gráficos 1 y 2, se puede determinar que, el 85% de la población encuestada no posee un hogar propio para vivir, y en su mayoría deben depender de un arriendo (40%) o un hogar institucional (35%), el cual, principalmente comparten con sus familias de origen en el primer caso o con compañeros de hogar para el segundo, siendo sólo, el 5% de las personas encuestadas las que logran formar y establecerse con su familia de procreación.

**Gráfico N°1**  
**Personas con la que habita la vivienda el entrevistado**  
**Santiago 2016**

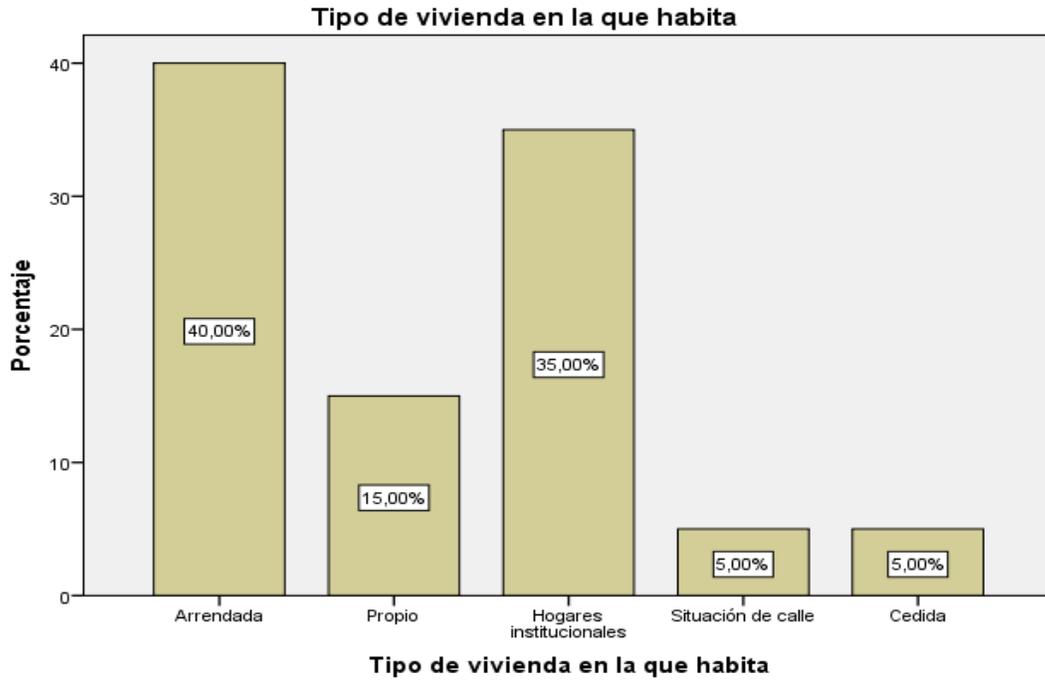


**Tabla n°1**

**Fuente de recopilación directa**

**Fuente: Investigación propia**

**Gráfico N°2**  
**Situación habitacional del entrevistado**  
**Santiago 2016**



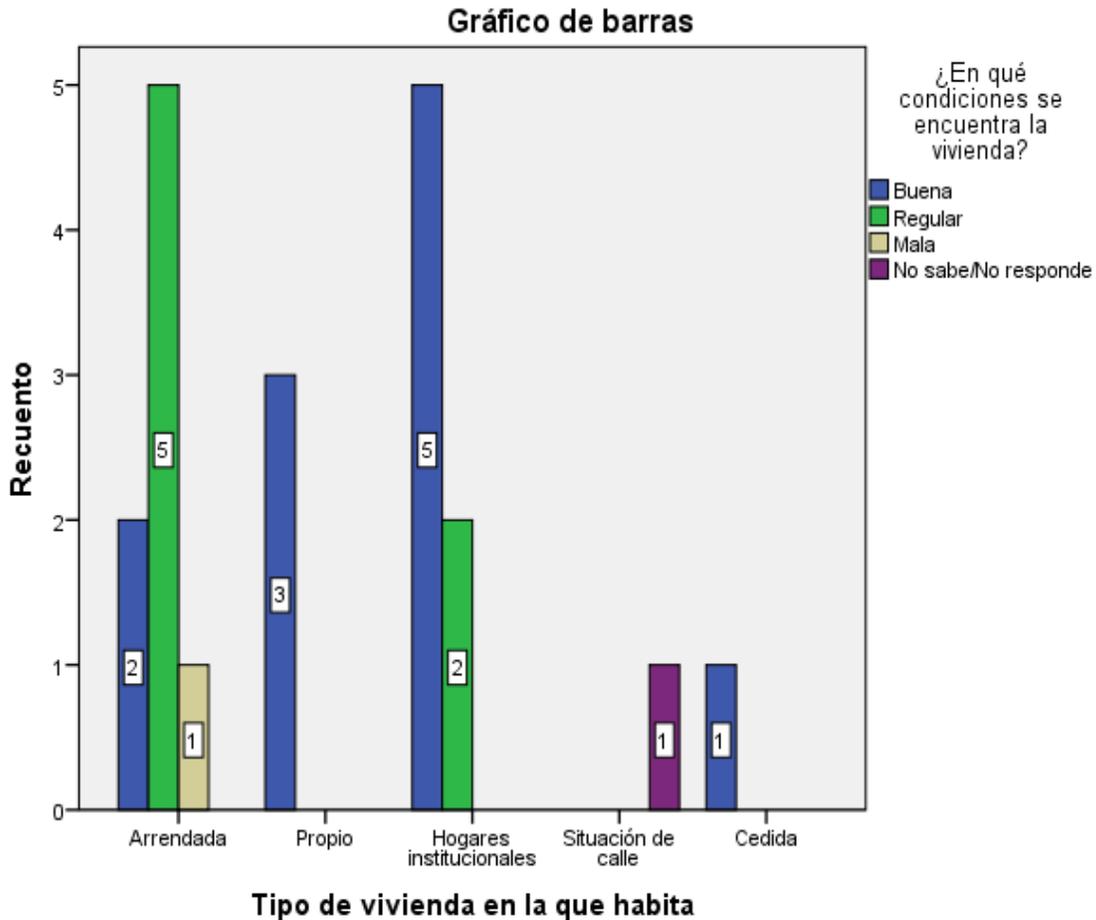
**Tabla n°2**

**Fuente de información directa**

**Fuente: Investigación propia**

Por otro lado, y teniendo en cuenta las cifras expuestas, es que se puede determinar que en general las personas podrían perder el sentido de pertenencia y de libertad de expresión al encontrarse en una condición habitacional momentánea y/o administrada por un tercero, como es en el caso de los hogares institucionales, quienes deben adaptarse a normas preestablecidas y a compañeros que en primera instancia no comparten muchas características, ni afinidades.

**Gráfico N°3**  
**Estado de la vivienda que habita la vivienda del entrevistado**  
**Santiago 2016**



**Tabla n°3**

**Fuente de información directa**

**Fuente: Investigación propia**

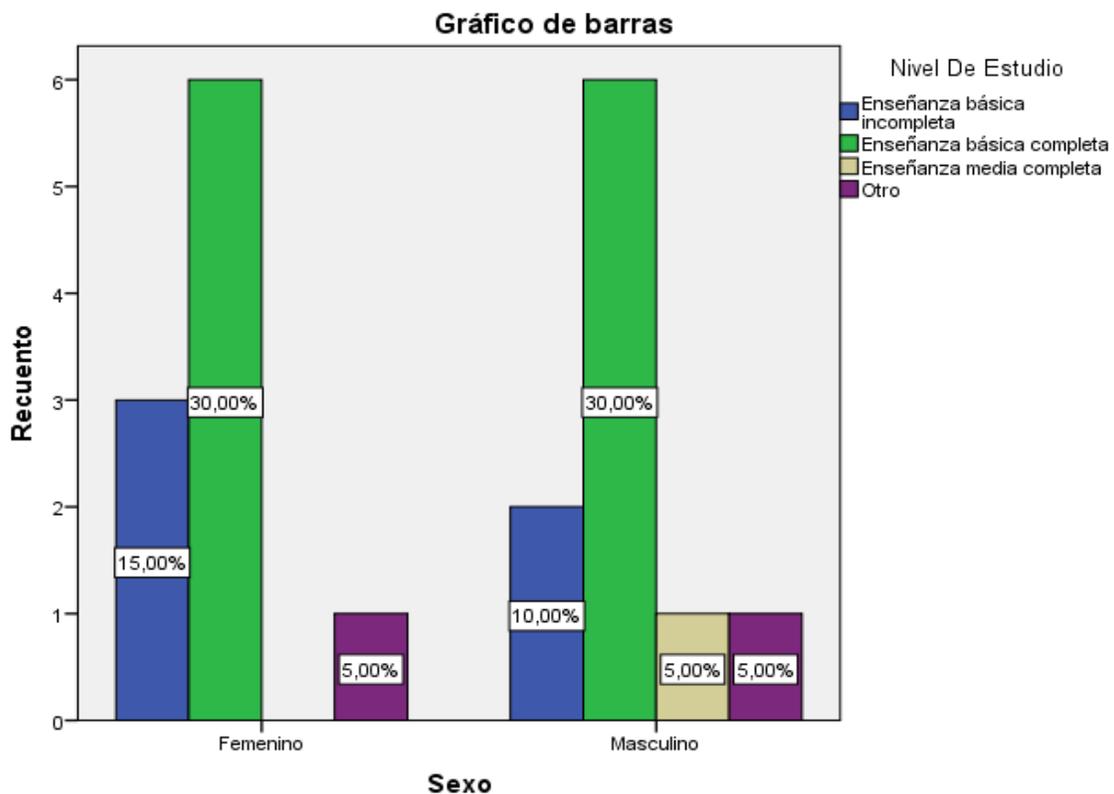
Pese a las contraindicaciones que aquellos antecedentes podrían provocar en la percepción de las PeSDM, 18 de 20 personas encuestadas, afirman que sus viviendas se encuentran en condiciones óptimas para vivir, categorizándolas en su mayoría en la clasificación de buena y regular, lo que implicaría un grado de satisfacción positivo frente a su posición habitacional.

## 2. Caracterización Simple de la Población Estudiada

Para esta caracterización se ha recopilado que, la población se encuentra distribuida equitativamente entre hombres y mujeres (10 y 10), de los cuales sólo el 5% ha terminado la enseñanza media completa y, el 60% ha culminado su enseñanza básica. Por lo que, estos índices reflejarían que tanto hombre como mujeres mantienen un nivel educacional similar, lo que, automáticamente los posicionaría con las mismas ventajas al momento de acceder a ofertas laborales de capacitación o trabajo.

**Gráfico N°4**

### **Nivel de estudios categorizado por género de los entrevistados Santiago 2016**



**Tabla n°4**

**Fuente de información directa**

**Fuente: Investigación propia**

Como se mencionó en la categorización anterior, es que se puede nuevamente reflejar que las personas en la actualidad se encuentran con un 85% en un estado civil “soltero”, cifra que aleja aún más las posibilidades de formar una familia, y desarrollarse en el ciclo familiar e individual, sobre todo si en su mayoría viven con sus padres o en hogares institucionales, a pesar de la avanzada edad que poseen (Adulter Media y Adulter Tardía), la cual se profundizará más adelante.

**Gráfico N°5**  
**Estado civil de los entrevistados**  
**Santiago 2016**

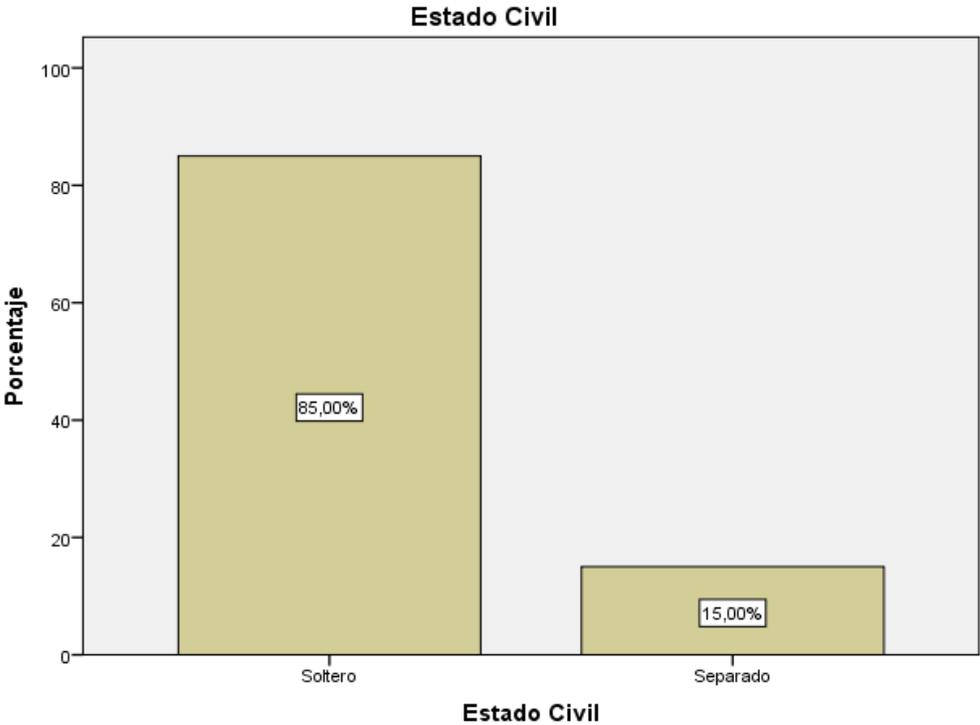
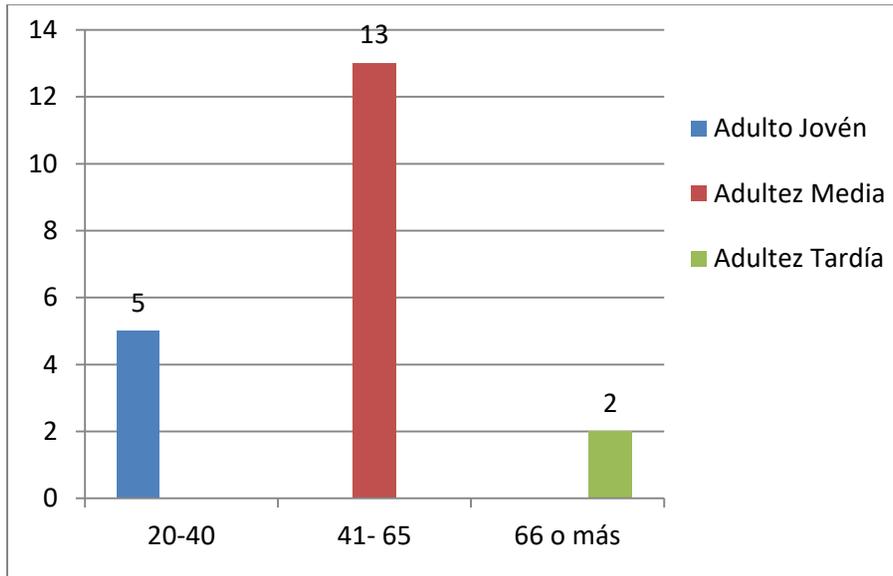


Tabla n°5

Fuente de información directa

Fuente: Investigación propia

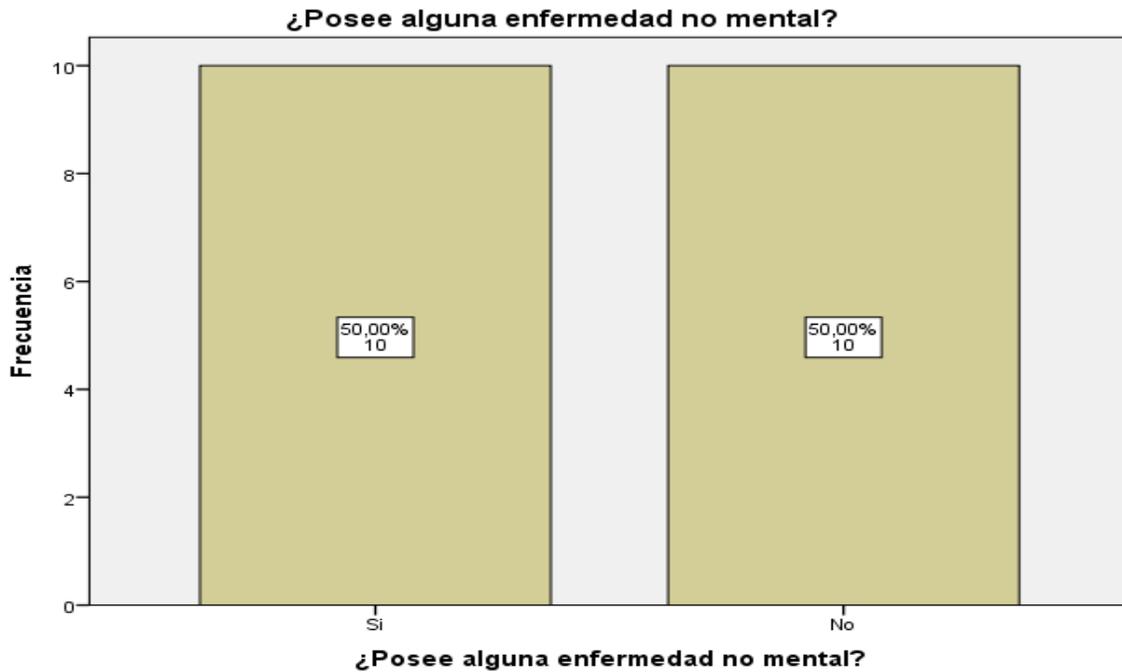
**Gráfico N°6**  
**Etapa etaria de los entrevistados**  
**Santiago 2016**



**Fuente: Investigación propia**

A partir de del gráfico anterior, se observa que el mayor porcentaje de la muestra que se encuentra participando en espacios de inclusión laboral, están dentro de la etapa de Adultez media, sobrepasando en gran porcentaje a la población de adulto joven y adultez tardía.

**Gráfico N°7**  
**Estado de salud general de los entrevistados**  
**Santiago 2016**



**Tabla n°8**

**Fuente de información directa**

**Fuente: Investigación propia**

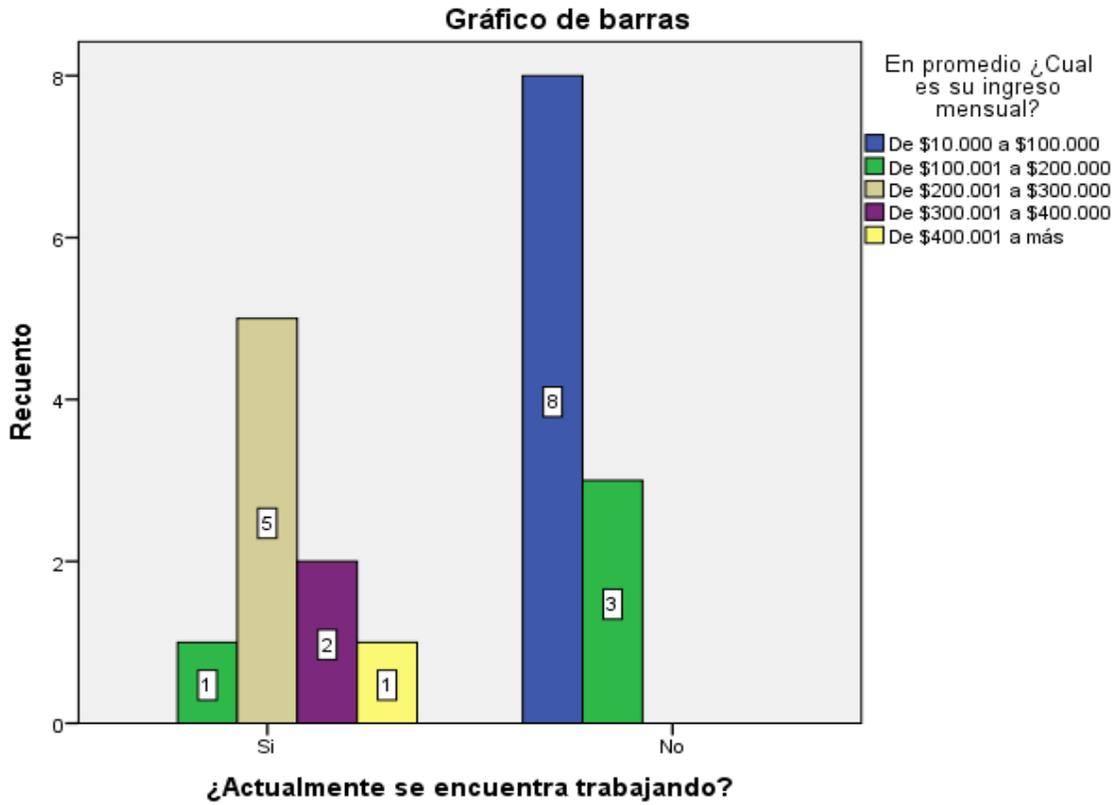
Y, por último, en el presente gráfico se ha indagado que al menos el 50% de las PeSDM posee una patología dual, lo que implicaría una segunda situación que repercutiría en la calidad de vida y en la forma en que se relaciona con el contexto, asumiendo sobre todo que debe destinar mayor tiempo cuidar o mantener su salud.

## **II. CAPÍTULO: DICOTOMIAS DE LA FORMACIÓN LABORAL Y EL TRABAJO DE LAS PESDM**

De manera de aumentar las oportunidades laborales en Chile, se han ido incrementado las políticas públicas en este ámbito. Es por ello que, diversas instituciones ofrecen capacitación laboral, como parte de la preparación para ingresar al mundo laboral formal e informal. Es por esta razón que se le ha dado principal énfasis a esta área, asumiendo que ambas apoyan al aumento de la calidad de vida.

En el siguiente gráfico se puede ver reflejado que, la población que se encuentra trabajando posee un poder adquisitivo mayor, en comparación a las personas que se están capacitando. Al menos 8 personas superan el ingreso mensual de \$200.001, versus a las personas que no trabajan sólo logran alcanzar un sustento económico de alrededor de los \$100.000, el cual, en general, corresponde a la pensión básica solidaria de invalidez que otorga el Estado Chileno.

**Gráfico N°8**  
**Situación laboral versus ingreso mensual de los entrevistados**  
**Santiago 2016**



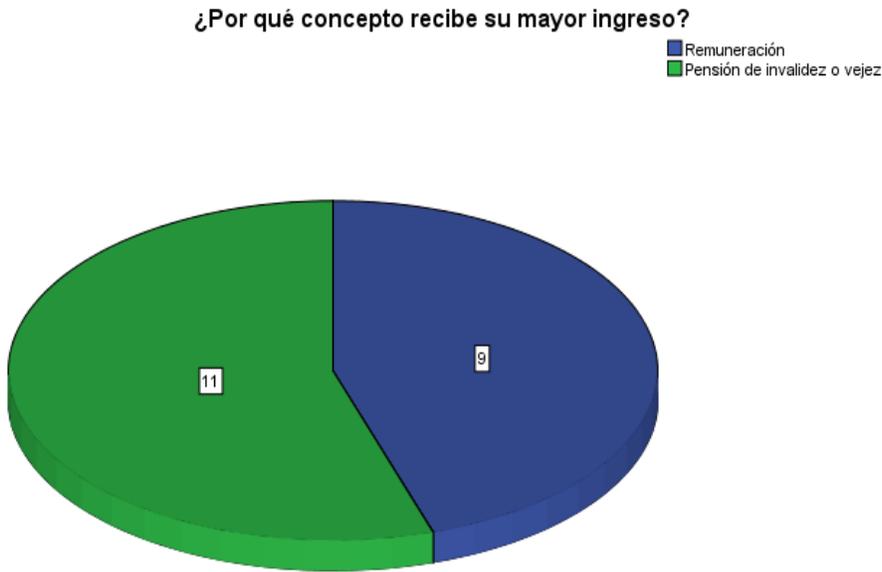
**Fuente: Investigación propia**

Además, se puede observar que sólo 3 de 20 personas, logran superar el sueldo mínimo, lo que indicaría que el poder adquisitivo de la población restante es menor y sus oportunidades de cubrir las necesidades de la vida diaria se disminuyen en el caso de que no sean apoyados por un tercero. Esto, al mismo tiempo, implicaría el aumento de las barreras de acceso y la disminución de sus capacidades de autonomía e independencia en cuanto a sus elecciones y decisiones.

Por otro lado, y de manera de complementar los análisis anteriores es que, se ha recabado que, entre las personas entrevistadas, las procedencias de sus ingresos mayores corresponden a las alternativas de Pensión y Remuneración.

En el caso de las personas que se encuentran trabajando, tienen mayores oportunidades de aumentar sus ingresos económicos base (pensión) con el hecho de estar trabajando. Lo que significa al mismo tiempo ampliar sus posibilidades de acceso y mejorar su calidad de vida.

**Gráfico N°9**  
**Origen de los mayores ingresos mensuales de los entrevistados**  
**Santiago 2016**

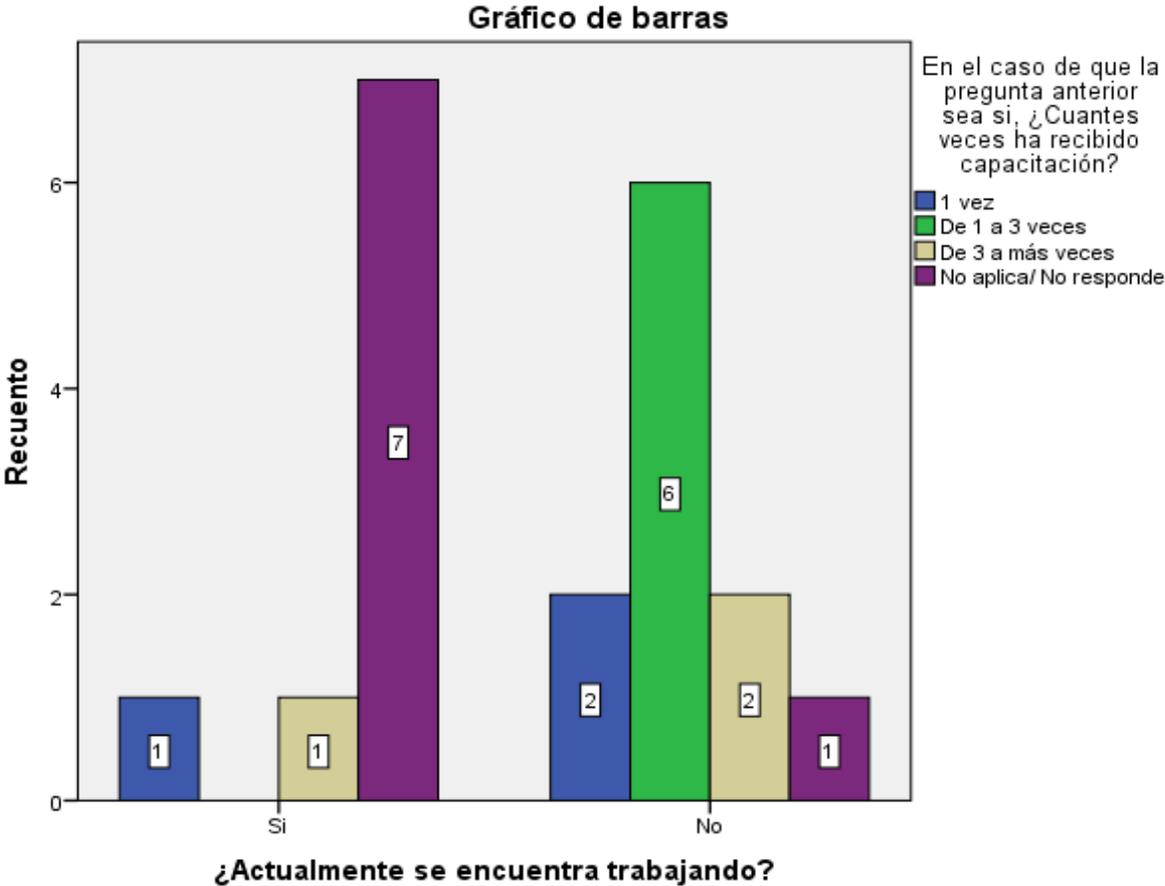


**Fuente: Investigación propia**

En el siguiente gráfico se ha identificado que al menos 7 de 9 personas que trabajan, no han recibido capacitación laboral. Sin embargo y, pese a estas cifras, las personas encuestadas mantienen un alto porcentaje de confianza en que capacitándose tendrán mayores oportunidades laborales, al momento de buscar trabajo.

**Gráfico N°10**

**Incidencias de la capacitación previa al ingreso laboral de los entrevistados  
Santiago 2016**

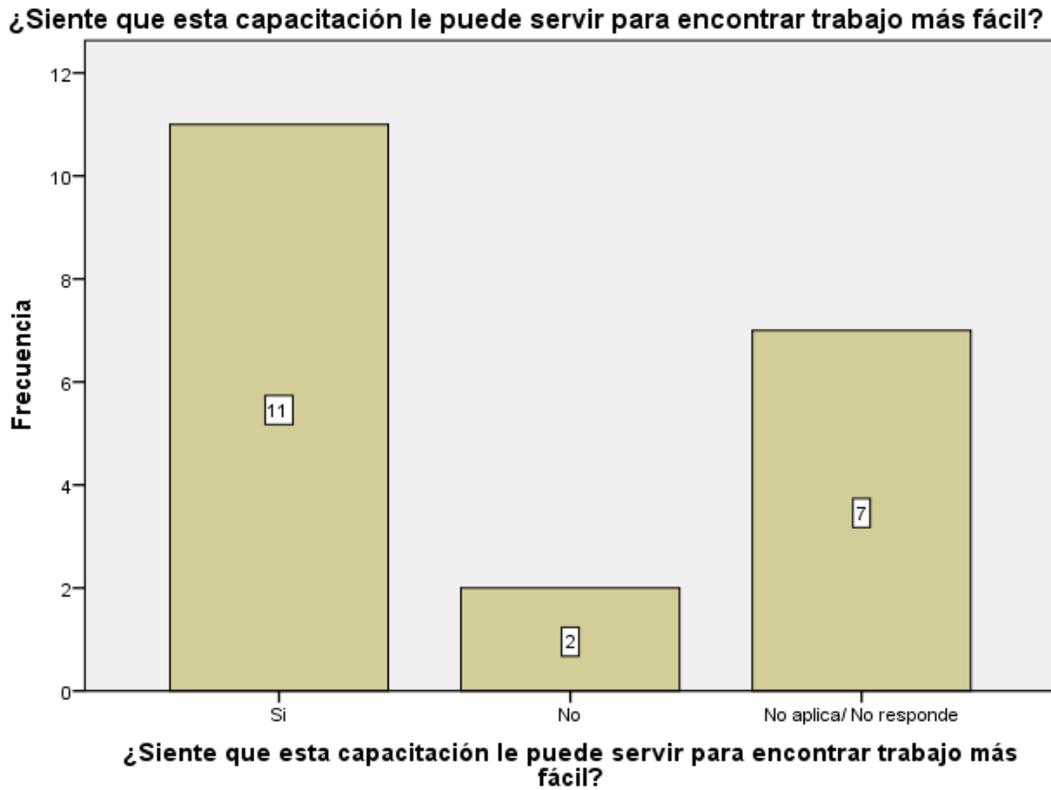


**Fuente: Investigación propia**

Mediante el siguiente grafico se observa la valorización que las PeSD le otorgan a la capacitación laboral, como oportunidad para insertarse laboralmente.

### Gráfico N°11

## Valorización de la influencia que posee la capacitación en la búsqueda de trabajo de las personas entrevistadas Santiago 2016

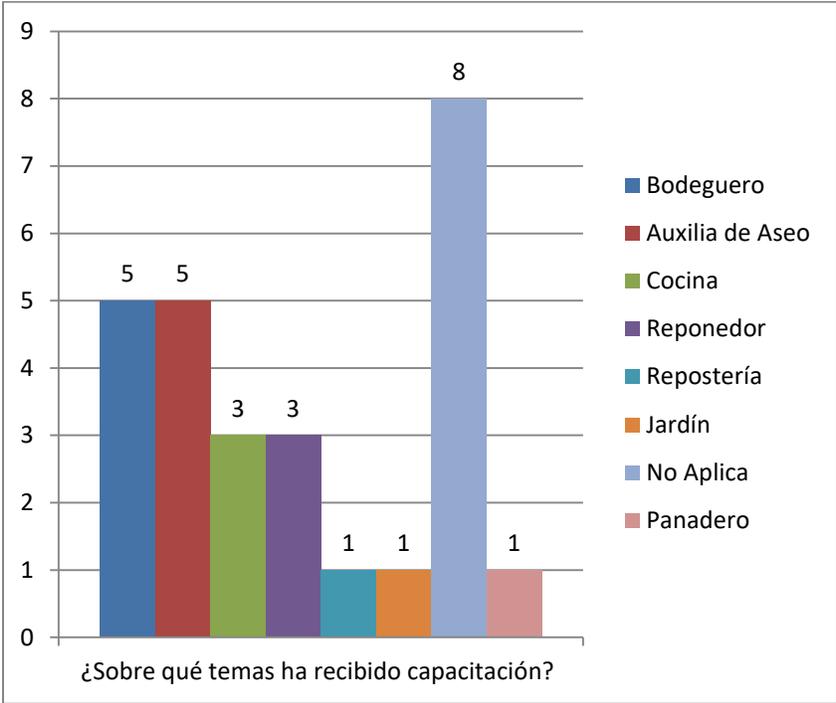


**Fuente: Investigación propia**

A través del gráfico se observa que el 55% de la muestra considera que la capacitación pre laboral es un factor que influye positivamente en su posterior inserción laboral.

Profundizando aún más en las experiencias laboral, dentro de las capacitaciones o sus trabajos, es que, en este caso se puede vislumbrar que en general las PeSDM poseen una tendencia en desarrollarse en el área de Auxiliar de Aseo. Ocupación que responde al alcance de los sueldos que anteriormente se mencionó y al nivel educacional que se tiene en general.

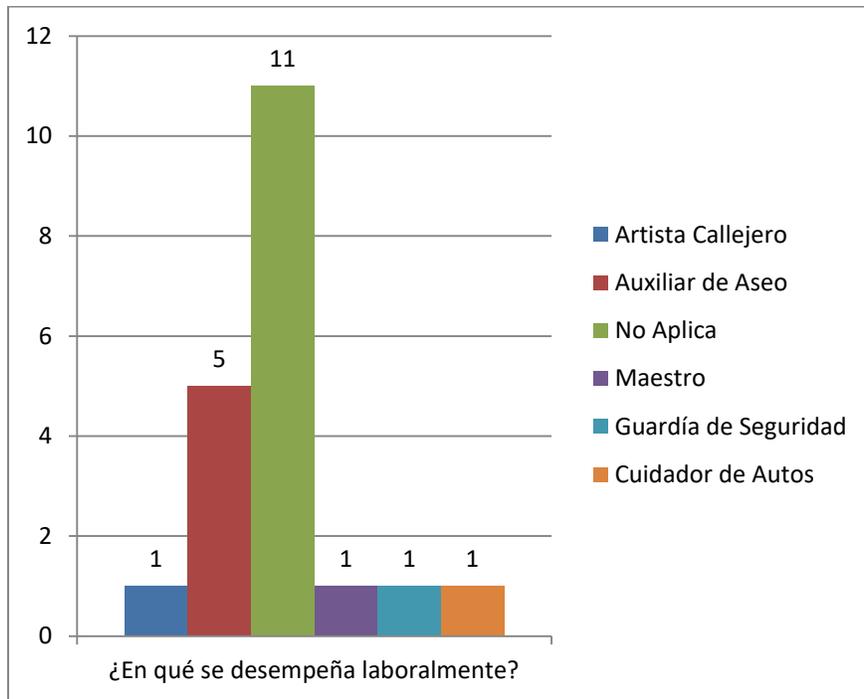
**Gráfico N°12**  
**Temas en los que han recibido capacitación los entrevistados**  
**Santiago 2016**



**Fuente: Investigación propia**

**Gráfico N°13**

**Tipo de trabajo el cual ejecutan los entrevistados en la actualidad  
Santiago 2016**



**Fuente: Investigación propia**

Frente al análisis de ambos gráficos es que se ha podido evidenciar que existe una estrecha preferencia por desempeñar trabajos y/o capacitaciones entorno a la temática de auxiliar de aseo. Donde la otra mayoría que representa la opinión de los entrevistados se ve obtenida tras la opción “no aplica”, la cual se obtiene porque la mitad de lo entrevistado se encuentra capacitándose y la otra insertas en ámbitos laborales.

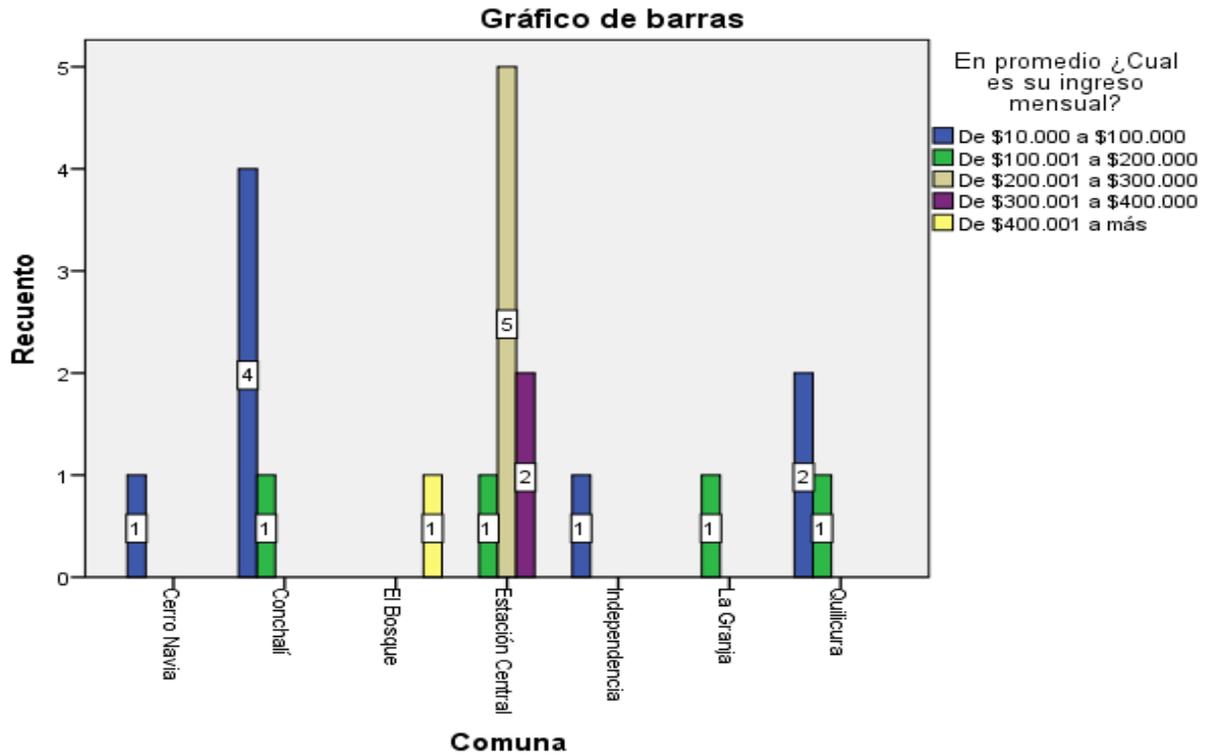


### **III. CAPÍTULO: LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PESDM POST SITUACION LABORAL**

La calidad de vida implica una sucesión de hechos, acciones y situación que favorecen o desfavorecen el bienestar de las personas durante su vida, la cual puede ir cambiando y adaptándose según el contexto de las personas. Es por esta razón que, identificar cuantitativamente la calidad de vida de las personas ha sido una de las características para profundizar en el siguiente capítulo.

La ubicación de la vivienda forma parte importante para las PeSDM en cuanto acceso a oportunidades que podría ofrecer el entorno social, relacional, político, ambiental, económico y etc. Es por esto, que se ha comparado las comunas de residencia de los entrevistados con un estudio realizado por la Universidad Católica de Chile y la Cámara Chilena de la Construcción, frente a los índices de calidad de vida de 93 comunas del país (Tele13, 2016), las cuales contemplaban ámbitos como: vivienda, salud, medio ambiente, condiciones socioculturales, ambiente de negocios, condición laboral, conectividad y movilidad.

**Gráfico N°15**  
**Ubicación geográfica de la vivienda y situación económica de los**  
**entrevistados**  
**Santiago 2016**



**Tabla n°11**

**Fuente de información directa**

**Fuente: Investigación propia**

Es por esta razón que se ha podido evidenciar según el estudio antes mencionado que en general la población entrevistada se encuentra inmersa en contextos sociales y geográficos que desfavorecen sus condiciones en cuanto a la calidad de vida, todo esto tras las variables de accesibilidad en el transporte y conectividad, medio ambiente, vivienda, salud, condiciones laborales, ambiente comercial y sociocultural, donde en su mayoría de 93 comunas en ranking la población se encuentra ubicada desde el puesto 70 en adelante, quedando bastante lejos de las mejores comunas para vivir según el estudio realizado.

**Gráfico N°16**  
**Sistema de salud el cual pertenecen los entrevistados en la**  
**actualidad**  
**Santiago 2016**

¿En cuál sistema de salud se atiende?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Público	20	100,0	100,0	100,0

**Fuente: Investigación propia**

En la siguiente tabla se muestra que el 100% de la población encuestada pertenece al sistema público para atenderse en materia de salud, lo que en primera instancia le garantizaría una atención gratuita, pero con las complicaciones de cobertura versus tiempo a las que frecuentemente se ha hecho visible por los diversos medios de comunicaciones y experiencias. Sin duda esto les permite un ahorro en cuando a la distribución de los gastos financieros, como también una cobertura total de los medicamentos asociados a sus patologías mentales.

**Gráfico N°17**  
**Sistema de salud el cual pertenecen los entrevistados en la actualidad**  
**Santiago 2016**



**Tabla n°12**

**Fuente de información directa**

**Fuente: Investigación Directa.**

En su mayoría, se ha podido observar que la población principal posee una discapacidad de carácter psíquica, la cual puede con tratamiento y apoyo adecuado, lograrán ir adquiriendo mayor participación e inclusión dentro de sus rutinas y vida diaria. Entendiendo esto es que se asume que los contextos laborales como un trabajo conjunto con la comunidad permiten la apertura y nuevas oportunidades.

# **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CUALITATIVOS**

## **ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SUBJETIVA Y ABIERTA DE LAS MIRADAS RELACIONADAS A LA VALORIZACIÓN DE CALIDAD DE VIDA E INCLUSIÓN LABORAL.**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a 20 personas en situación de discapacidad mental, beneficiarias de la Fundación Rostros Nuevos, las cuales, por medio de una entrevista con preguntas abiertas, pudieron responder lo que pensaban (valoración) con respecto al trabajo y la calidad de vida.

Cabe señalar que, del total de la muestra, nueve encuestados declaran al momento de aplicar el instrumento estar sujetos a un empleo formal o informal, mientras que los 11 encuestados restantes se encuentran participando en espacios de formación laboral (capacitación).

Para efectos del análisis de contenido que se realiza, el instrumento aplicado se subdividirá en categorías, según las preguntas realizadas, las cuales apuntan a un mismo concepto.

Las categorías que se revisarán en este análisis son: autodefinición del concepto trabajo, autovaloración del trabajo, acceso al trabajo, acceso a la capacitación, valoración de la calidad de vida y efecto de la inclusión laboral en la calidad de vida.

Desde ahora en adelante se identificará los relatos de encuestados trabajando como ET Y Encuestados capacitándose como EC.

### **1. Autodefinición del Concepto Trabajo**

Este primer punto se desprende de la pregunta **¿Qué significa para usted el concepto trabajo?** donde las respuestas fueron variadas y representadas de manera más frecuente como:

*ET-1 “Hacer algo por superarme, por recibir un dinero y poder ayudar”*

*ET-2 “Es un derecho que tenemos las personas con capacidades diferentes para integrarnos en la sociedad”*

*ET-3 “Estar en un diferente ambiente al que me desenvuelvo”*

*EC-4 “Es ser independiente “*

*EC-5 “Es bueno trabajar para hacer plata”*

*EC-6 “Que es bueno para ganar más plata, para tener mi casa propia”*

A partir de las definiciones mencionadas se vislumbra tres grandes indicadores, que se repiten y entregan una idea general de cómo es entendido este concepto. En primer lugar, se menciona el factor remuneración o ingresos percibidos por su trabajo. También se menciona como un factor importante la ocupación humana, es decir tener una actividad fuera de las actividades domésticas u otras cotidianas. Y por último se destaca el trabajo como un derecho, lo cual muestra como se ha comenzado a visibilizar el enfoque de inclusión en el ámbito laboral.

## **2. Autovaloración del Trabajo**

Este concepto surge de las preguntas **¿Es importante para usted el trabajo?** y **¿Le gusta trabajar?** Algunas de las respuestas más mencionadas fueron:

*ET-2 “Es importante porque me hace crecer como persona, me hace ser parte de la sociedad”*

*ET-7 “Me sirve para mis cigarritos, mi bebida.”*

*ET-8 “Me gusta trabajar porque no me aburro.”*

*EC-9 “Sí, muy importante porque así aprendo cosas nuevas”*

*EC- 11 “Si, por qué me siento útil”*

*EC-4“Si, para poder ganar plata para enfrentar la vida”*

En respuestas a las interrogantes mencionadas, surgen dos ideas generales. La primera tiene que ver con la valoración del trabajo como un medio para obtener ingresos económicos, necesarios para cubrir las necesidades de consumo de los encuestados. Por otra parte, se vuelve a repetir la importancia de la ocupación humana y el ser reconocido en un ámbito distinto al de la vida diaria, en una función relacionada al trabajo o al adquirir conocimientos nuevos para emplearse en un trabajo.

### **3. Acceso al Trabajo**

Tiene relación con la accesibilidad al trabajo y la igualdad de oportunidades para acceder al mundo laboral. Las preguntas asociadas a este punto son: **¿Le ha sido fácil encontrar trabajo?** y **¿En los trabajos que ha estado ha podido aprender?**

*ET-2 “No es fácil encontrar trabajo para las personas con capacidades diferente”*

*ET-3 “Pero cuando menciono mis capacidades diferentes es un problema” EC-9  
“No, por qué hay algunas empresas que no tienen personas con este tipo de problemas. Cuando yo estaba trabajando en el Líder me despidieron porque a mí me dio un ataque de epilepsia.”*

De las frases seleccionadas, se destaca la idea de la discriminación hacia las PeSDM basada en la subestimación de sus capacidades y habilidades. Esto coarta las oportunidades de trabajos posibles, debido a los prejuicios del empleador y la sociedad en general.

En cuanto a la pregunta sobre el aprendizaje obtenido en los trabajos realizados, se repite mayormente labores de aseo y ornato, junto con trabajos de construcción menores y reparaciones.

#### **4. Acceso a la Capacitación.**

Tiene relación con la accesibilidad a la capacitación y su valoración. Las preguntas asociadas a este punto son: **¿Recomendaría las capacitaciones a otras personas que están buscando trabajo?** y **¿Es fácil encontrar capacitaciones?**

*EC-4 “Yo creo que todos merecemos una oportunidad, que necesitamos aprender algo nuevo”*

*EC-4 “Si, para poder salir a trabajar, para ganarse la vida”*

*EC-18 “No, a mí no me ha costado, como a mí me mandaron de aquí”* (programa Centro de Preparación Laboral para el Trabajo, perteneciente a la Fundación Rostros Nuevos)

Principalmente, se manifiesta que existe una valoración positiva del proceso de formación para el empleo, por parte de las PeSDM. Se reconoce a la capacitación como un espacio de aprendizaje, que facilita el acceso al trabajo, es decir proporciona mayores herramientas para enfrentar el mundo laboral.

Por otra parte, los encuestados señalan considerar de fácil acceso los espacios de capacitación, en su mayoría refieren haber llegado a ellos a través de derivaciones redes de apoyo institucionales.

#### **5. Valoración de la Calidad de Vida**

Se relaciona con la autopercepción que los encuestados tienen sobre su calidad de vida, y la conciencia de cambio que esta pudiese tener. Las preguntas asociadas a este punto es la siguiente: **¿Qué es para usted la calidad de vida?**

*ET-1 “Yo lo entiendo con pareja, con propósito y objetivo en la vida”*

*EC-9 “aprender a vivir sola”*

*EC-11 “Estar mejor, tener techo, tener comida, gas, tener de todo y que no falte nada para la casa”*

*EC-19 “Sentirme bien, trabajar”*

En respuesta a esta interrogación, se señaló la importancia de la vida independiente, la satisfacción de necesidades básicas y el trabajo. En primer lugar, se menciona la vida independiente, comprendiendo esta como la emancipación del individuo, en conjunto con el desarrollo de nuevas habilidades para la autonomía del individuo y establecer nuevas redes de apoyo. En segundo lugar, se menciona la satisfacción de las necesidades básicas, concepto que a su vez se vincula con el trabajo. Y este último concepto, que es el trabajo se considera como un medio para el sustento y la supervivencia de la persona, como también un medio de satisfacción para el individuo, a través de su ocupación.

**¿Cómo se siente con la calidad de vida que usted tiene?**

*Et-8 “Bien, pero me siento solo.”*

*ET-13 “Mal, porque deberíamos tener una vida más cómoda, tener todo lo que se necesita para uno vivir.”*

*EC-17 “Bien, porque tengo una familia bonita tengo mis cosas, amigos”*

*EC-19 “Bien, por estoy trabajando no estoy parado”*

En estos apartados, nuevamente se repite el trabajo como un factor relevante para el individuo, en cuanto a su concepción sobre su calidad de vida, otorgándole por esta una característica positiva. Por otra parte, se menciona las redes de apoyo familiar como factor necesario para sentirse más a gusto con su calidad de vida. Y finalmente vuelve a figurar las necesidades básicas, también como requisito para valorizar de manera positiva su calidad de vida.

**¿Podría cambiar su calidad de vida?**

*ET-2 “Si, puede cambiar cuando las personas con capacidades diferentes tengan más acceso al mundo laboral”*

*EC-5 “Yo creo que sí, con un trabajo”.*

Las opiniones recogidas sobre esta interrogante evidencian que hay una relación directa entre el acceso al trabajo y el mejoramiento de las condiciones de vida, desde la mirada de las PeSDM. Esto debido a que los encuestados advierten una relación causa efecto entre ambas variables.

## **6. Efecto de la Inclusión Laboral en la Calidad de Vida**

Esta última categoría, tiene como finalidad identificar el efecto que causa la inclusión laboral en las PeSDM, tanto para quienes están insertos en espacios laborales, como quienes participan de procesos formativos para una posterior inserción laboral. La pregunta asociada a esta categoría es: **¿Usted cree que el trabajo y/o la capacitación han cambiado su calidad de vida?**

*ET-2 “Me ha ayudado a mejorar mi calidad de vida, porque el trabajo es un derecho que tenemos las personas con capacidad diferentes y a la vez es una terapia.”*

*ET-7 “Si, porque tengo mis recursos y puedo disfrutar la vida.”*

*ET-13 “Si, en qué puedo estar viviendo independiente.” (Encuestado trabajador)*

*EC-4 “Ha ser más independiente, cuando uno trabaja anda con plata.”*

*EC-15 “Si el carácter que tengo, ya no soy tan nerviosa.”*

*EC-18 “Si, en demostrar que me la puede igual que los demás, porque en general uno se siente discriminado.”* Finalmente, en respuesta a la última interrogante se responde repetitivamente el efecto positivo de la inclusión laboral, ya sea a través de la capacitación laboral o la inserción laboral. Se señalan como efectos de esta,

la obtención de recursos económicos, la realización de una vida independiente y además los efectos positivos a nivel emocional y en la autoestima de la persona.

En definitiva, se considera que, la inclusión laboral de PeSDM tiene una valoración positiva, ya que genera efectos que elevan las condiciones de vida de los individuos a estándares de mayor calidad.

# CONCLUSIONES

Durante todo el proceso de la investigación, se ha procurado dar a conocer y describir como ha sido comprendida la temática de “discapacidad” en la vida de las personas que se encuentran en situación de discapacidad mental y como aspectos laborales pueden llegar a influir en sus vidas o familias. Es por esto que, profundizar en la temática ha sido primordial, de manera de observar miradas que permitan a analizar las variables y la situación actual de la muestra. Sobre todo, en la expansión de la temática como propuesta de investigación y de inclusión dentro de la sociedad, más allá de los estigmas que pudieran surgir bajo el prejuicio o el desconocimiento de la temática.

Dentro del compilado de información se ha podido determinar que hay una serie de factores que inciden en una buena o mala calidad de vida a nivel general, la cual no precisamente depende de las capacidades de las personas de manera individual, sino que, de la interacción con el medio, la sociedad, las políticas, la historia, el territorio, pues hay energías que fluyen bidireccionalmente dentro de los niveles y el resultado final a obtener.

La definición de discapacidad obtenida por SENADIS, representa muy bien que las barreras de acceso o las dificultades que mantienen las personas muchas veces se encuentra en el contexto, más que en ellas mismas, es por esta razón que, proporcionar medios de apoyos, como las ayudas técnicas favorece una integración más adaptativa, la cual permite beneficios, pero no la plena inclusión, que es lo que se pretende con la Ley 20.422. Lo anterior, en atención a que las personas que se encuentran en situación de discapacidad mental mantienen un grado de dependencia, la cual es provocada por el mismo apoyo, además de la necesidad constante de mantener lazos afectivos con alguna persona que se preocupe por su bienestar. Todo esto a raíz de los prejuicios, la incomprensión y la falta de oportunidades que el medio les ofrece por medio de los distintos servicios o por el tipo de relaciones que mantienen como mecanismo de supervivencia (mendicidad, caridad o inferioridad).

Es por esta razón que, este tipo de investigación u otros relacionados apoyan a que cada vez se conozca e interiorice más sobre este tema, además de conocer

las experiencias, y la valorización entorno a sus vidas, posibilitando la concientización y la sensibilización.

Así, y como se mencionó anteriormente es el medio (contexto) un factor importante, pero algo difícil de manejar, en comparación a intervenir de manera individual, por lo que, trabajar directamente con las personas que mantienen la situación de discapacidad y su entorno inmediato ha sido más sencillo que realizar el ejercicio directamente en los entornos sociales y/o comunidades.

Dentro de esta investigación, ha sido fundamental el apoyo proporcionado por la Fundación Rostros Nuevos, quien ha facilitado el acceso a las PeSDM encuadrados en contextos laborales, ya que ha sido determinante a la hora de comprender la valorización de las personas frente a sus vidas y a la relación que esta mantiene con aspectos laborales, el cual ha sido considerado por parte de las tesis como influyente en las personas en situación de discapacidad (PeSDM), sobre todo considerando el trabajo como una herramienta que permite, sociabilizar, explorar y mantener una situación económica que favorezca el bienestar de las personas.

## I. COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS

### Hipótesis

***“La inclusión laboral repercute positivamente en la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad mental que pertenecen a la Fundación Rostros Nuevos de la Región Metropolitana.”.***

Así como se ha mencionado anteriormente, las personas que se encuentran en procesos formativos (capacitaciones) o trabajando, han podido identificar que, su situación ha mejorado y les ha ayudado a tener y mantener una mejor calidad de vida, en el sentido de lograr una independencia, la posibilidad de acceder a medios de consumos y poder compartirla con el resto de las personas

significativas. Por lo que, se estaría cumpliendo la hipótesis formulada, la cual puede ser contrastada en el siguiente desglose según la variable definidas a continuación.

### 1. Salud General y Mental:

Como se muestra en el cuadro siguiente, se puede afirmar que todos los/las entrevistados acceden al sistema público, ya sea por atenciones especializadas en salud mental y/o salud general. Lo que indicaría que todos reciben apoyo y están cubriendo una de sus necesidades básica como es el derecho a la salud y a los medicamentos de manera gratuita y sin dificultades en cualquiera de los casos (salud mental y/o general).

**Gráfico N°18**

#### **Sistema de salud en el que se atienden los entrevistados**



**Fuente: Investigación propia**



debido a que la condición laboral permite una mejor calidad de vida debido a la adquisición económica y como decía Maslow con su teoría acerca la motivación humana las personas al menos se encontrarían en la etapa 2 manteniendo **seguridad y estabilidad** por el hecho de encontrarse implementándose en el ámbito laboral.

*ET-2 “Me ha ayudado a mejorar mi calidad de vida, porque el trabajo es un derecho que tenemos las personas con capacidad diferentes y a la vez es una terapia.”*

*ET-2 La calidad de vida” puede cambiar cuando las personas con capacidades diferente tengan más acceso al mundo laboral”.*

Así mismo y, como la población entrevistada pertenece a un proceso institucional como parte del apoyo para la inserción laboral, es que esto ha favorecido el empoderamiento, integración social, respeto, dignidad, autodeterminación y confianza para poder desempeñarse en otros ámbitos y así acceder a mayores oportunidades. Por otra parte, y según el **modelo de apoyo para el empleo** que se ha trabajado es que se puede identificar que al menos las personas se encuentran superando ciertas etapas, tales como: Principio de Accesibilidad: Personas informadas sobre las prestaciones que entrega el programa (trabajo junto a profesionales); Empoderamiento del Individuo: Formación y desarrollo de habilidades (capacitación); Búsqueda del empleo: El 50% de la población encuestada mantiene un empleo estable y remunerado, y el otro 50% se encuentra adquiriendo y desarrollando habilidades para más adelante insertarse laboralmente; por último la cuarta fase de compromiso de la empresa o empleador se encuentra medianamente alcanzada, ya que algunos de los entrevistados se han sentido discriminados al momento de buscar o encontrarse en un trabajo, por lo que es en esta etapa donde se deben generar mayores estrategias de inclusión y accesibilidad.

*ET-2 “No es fácil encontrar trabajo para las personas con capacidades diferente”*

*ET-3 “Pero cuando menciono mis capacidades diferentes es un problema” EC-9  
“No, por qué hay algunas empresas que no tienen personas con este tipo de problemas. Cuando yo estaba trabajando en el Líder me despidieron porque a mí me dio un ataque de epilepsia.”*

### **3. Ámbito Educativo:**

El nivel educativo en el que se encuentran los entrevistados, si bien en esta oportunidad no les ha presentado una dificultad inmediata en la búsqueda o estabilidad laboral, podría ser que a futuro pudieran tener limitadas las oportunidades de poder acceder a una oferta laboral más amplia y que exija estudios mínimos como el haber terminado la enseñanza media.

Sin embargo, y como estamos hablando de una población adulta para esta ocasión no es una exigencia obligatoria el haber terminado o estar cursando niveles de educación, por ende, no es algo en lo que se haya profundizado con mayor rigurosidad, pero podría ser tema de estudio como parte incidente en el desarrollo personal del individuo y sus motivaciones o sueños relacionados a la enseñanza y el aprendizaje y su calidad de vida.

### **4. Ámbito Económico:**

Esta es una de las áreas que más se ha destacado, dentro de la superación y mejoramientos de la calidad de vida de las PeSDM, ya que en ambas categorías (formación laboral o trabajadores activos), han afirmado que la inclusión laboral les ha servido y mucho. Frente a esto y analizando su calidad de vida como la define Manya y con el cumplimiento de la realización funcional con el hecho de estar trabajando y recibiendo una remuneración esto les permite aumentar su autoestima, confianza, manejo de la responsabilidad y gratificación.

EC-4 *“Ha ser más independiente, cuando uno trabaja anda con plata.”*

ET-7 *“Si, porque tengo mis recursos y puedo disfrutar la vida.”*

EC-15 *“Hacer algo por superarme, por recibir un dinero y poder ayudar”*

## **5. Ámbito Habitacional:**

Las PeSDM no son propietarias de una vivienda, ya que en general estas se encuentran viviendo en hogares institucionales o con sus familias de origen. Sin embargo, esta no es una situación que acompleje a la mayoría de las personas, ya que sólo una persona respondió y presentó motivación por este ítem, asumiendo que el trabajo podría apoyar este ámbito en su calidad de vida a futuro.

EC-4 *“Que es bueno para ganar más plata, para tener mi casa propia”*

Lo anterior podría indicar que las personas carecen de sentido de pertenencia en cuanto a la formación de su propio hogar, debido a la ausencia de estar con sus familias de origen y procreación, además de encontrarse con escasas proyecciones para su futuro, indicándose debilidades en este ámbito a nivel actual y a largo plazo (Gráficos N°1 y 2 explicativos en sección de análisis cuantitativos).

## **6. Ámbito Familiar:**

En este caso las personas, han manifestado su interés y, marcado la importancia en desarrollarse o alcanzar este ámbito como parte de sus metas, por lo que, para esta situación existe una población dividida entre las personas que han logrado sentirse plenos y otros que desean alcanzar este punto a futuro y creyendo que el trabajo es una herramienta para lograrlo.

ET-13 *“Si, en qué puedo estar viviendo independiente.”*

*ET-8 “Bien, pero me siento solo.”*

*EC-17 “Bien, porque tengo una familia bonita tengo mis cosas, amigos”*

Sin embargo y como se mencionó en el ámbito anterior, se ha podido demostrar que en general las personas entrevistadas en esta muestra carecen de contacto con familiares, siendo muchas veces la institución las personas más cercanas y que pasan a cumplir un rol similar y de apoyo (Gráficos N° 1 explicativos en sección de análisis cuantitativos).

### **7. Ámbito Emocional:**

La emocionalidad es una parte fundamental para poder tener estabilidad dentro de los movimientos o actividades que ejecutan las personas a lo largo de su vida. Es por esta razón que las afirmaciones a continuación son un reflejo de que la inclusión laboral de las PeSDM ha favorecido positivamente en su estado de ánimo y seguridad, lo que implicaría estar alcanzando los niveles de **Reconocimiento** que explica Maslow.

*EC-15 “Si el carácter que tengo, ya no soy tan nerviosa.”*

*EC-18 “Si, en demostrar que me la puedo igual que los demás, porque en general uno se siente discriminado.”*

*ET-7 “Si, porque tengo mis recursos y puedo disfrutar la vida.”*

### **8. Relaciones Interpersonales y Relaciones Intrapersonales:**

A pesar de que este ámbito es una de las características que en general mantienen débiles las PeSDM, se puede señalar que para esta población que se encuentra relacionada constantemente en entornos semi-laborales (capacitaciones) o laborales, no ha sido fácil y las respuestas están divididas entre los dos polos de valorización de su propia calidad de vida, por lo que estarían en

general débil en el nivel de satisfacción personal de las necesidades con la **Afiliación** de Maslow.

Ejemplo de las frases obtenidas:

**¿Cómo se siente con la calidad de vida que usted tiene?**

*ET-8 “Bien, pero me siento solo.”*

*ET-13 “Mal, porque deberíamos tener una vida más cómoda, tener todo lo que se necesita para uno vivir.”*

*EC-17 “Bien, porque tengo una familia bonita tengo mis cosas, amigos”*

## **9. Relaciones con el entorno:**

A pesar de que las personas que fueron parte de esta investigación ya mantienen contacto con el entorno, ya sea en ámbitos laborales como parte de un proceso formal, se puede revisar dentro de su percepción las afirmaciones que ellos mismo mantienen frente a este ítem, y que, son reflejos de una mejoría en su **calidad de vida e inclusión laboral** frente a la participación de otros o variados espacios, pero en débiles contacto en relaciones sociales como se expuso anteriormente, lo que podría indicar nuevamente las barreras que se forman con la discriminación.

*ET-2 “Me ha ayudado a mejorar mi calidad de vida, porque el trabajo es un derecho que tenemos las personas con capacidad diferentes y a la vez es una terapia”. (Encuestado trabajador)*

*ET-7 “Sí, porque tengo mis recursos y puedo disfrutar la vida.”*

*EC-17 “Bien, porque tengo una familia bonita tengo mis cosas, amigos”*

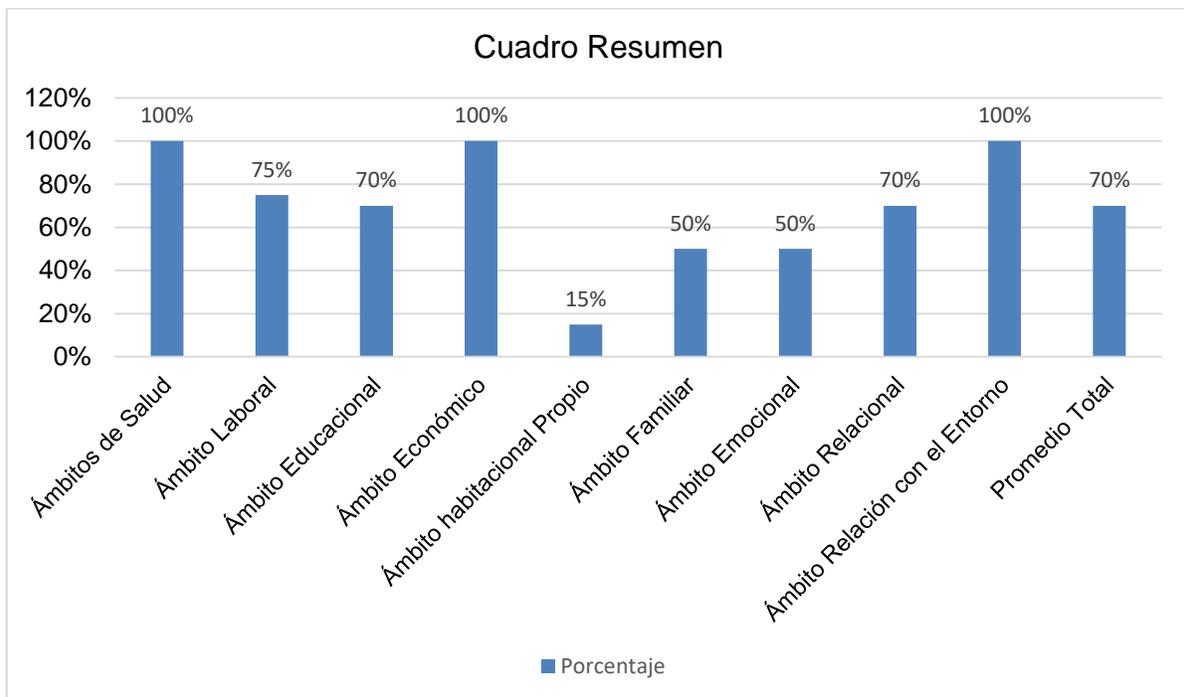
*EC-19 “Bien, por estoy trabajando no estoy parado”*

## ¿Podría cambiar su calidad de vida?

ET-2 “Si, puede cambiar cuando las personas con capacidades diferentes tengan más acceso al mundo laboral”

### RESUMEN DE LAS VARIABLES ANALIZADAS EN LA COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.

**Gráfico N°20**  
**Cuadro Resumen de las Variable Analizadas**  
**Santiago 2016**



**Fuente: Investigación propia**

Esto indicaría que al menos en un 70% se cumple la comprobación de la hipótesis, argumentando que la inserción laboral favorece en una mejor calidad de vida de las personas en situación de discapacidad mental.

Según lo mencionado anteriormente con la comprobación de la hipótesis, es que se puede inferir lo siguiente:

- Las oportunidades laborales surgen principalmente en las labores de auxiliar de aseo. Lo que implicaría un acceso más reducidos al campo laboral, además de un bajo nivel de valorización por parte de las empresas hacia el nivel de productividad que pudiera desempeñar una PeSDM.
- De manera de complementar el párrafo anterior es que, se puede denotar un impacto directo en la economía de las personas encuestadas, y que, además, podría ser una de las razones por las cuales no han podido establecerse con su propia familia (procreación) o experimentar otras áreas como: la recreación, la cultura o proyectarse en su de vida individual y/o familiar).
- Pero, pese a este análisis también se puede decir que, en cuanto a la ocupación de las personas, estas alcanzan para satisfacer y mantener una rutina que permita desarrollar habilidades motoras, relacionales, cognitivas, adquisitivas y emocionales, las cuales son prácticas para este tipo de discapacidad, sobre todo pensando que es, en esta situación donde se mantienen un bajo nivel de interacción o una pasividad en sus vidas. sin embargo y, pese al entusiasmo y/o perseverancia de las personas en situación de discapacidad mental por sentirse “útiles y ocupados”, se ha encontrado que muchos se han sentido discriminados en sus trabajos (empleadores y/o compañeros), ya sea al momento de andar buscándolo o encontrarse en ellos. Los últimos hechos han aumenta los niveles de frustración, provocando el estancamiento en su ciclo vital individual y en sus esperanzas de vida.
- Por otro lado, hay una gran coincidencia en lo señalado por las personas entrevistadas por sentirse y necesitar una red de apoyo presente y constante, debido al temor a la soledad. Considerando que la falta de oportunidades ha influenciado de manera positiva o negativa este ámbito,

es que se ha podido determinar que a las personas les cuesta compartir su emocionalidad, diferenciar las diferencias de cada una y expresar de una manera clara y concreta sus experiencias de vida. Lo último podría ser relacionado con sus historias de vidas pasadas traumáticas, de abandono o a la no concreción del concepto de “familia”, lo que ha provocado una negación o una no superación del proceso “estancamiento”.

- También, se ha podido analizar y vislumbrar que las personas que ya lograron una inserción laboral mantienen un mejor lenguaje, situación económica y alcanzan a relacionarse de una manera más óptima, en comparación a las personas que se encuentran en procesos de formación laboral (capacitándose), todo esto a la observación mera de las entrevistadas al momento de conversar y aplicar el instrumento.
- Por último se observa una diferencia en el nivel de autonomía e independencia encontrado entre las diferentes personas encuestadas, siendo las personas pertenecientes al programa “Preparación para el Trabajo” las que mantenían un nivel promedio más bajo en relación a la población encuestada de los otros programas Centro Diurno, Hogares Protegidos y Vida Independiente, la cual se ha podido evidenciar o notar en la manera de expresar sus respuestas en la entrevistas. Ejemplos: el no saber su Rut, teléfono, nivel de estudio, tipo de pensión, cantidad concreta de sus ingresos personales, además de dirección o fechas de sus capacitaciones. Esto último podría ser una de las razones por las cuales aún no han sido insertas en un trabajo, además de reflejar una forma de intervenir no tan ajustada al programa, o al mantener perfiles de personas que aún no han adquiridos herramientas básicas como para pasar al siguiente nivel laboral, considerando que el perfil para el Centro de Preparación para el Trabajo sobre todo considerando que los niveles de exigencia de un Centro Diurno o un Hogar Protegido son más bajos.
- Las PeSDM en contextos laborales han mejorado o establecido una calidad de vida que los mantiene en un nivel de satisfacción personal que en

general alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, lo que implicaría una estrecha relación entre ambas variables. Sin embargo, pese a estos resultados positivos se ha podido determinar que en aspectos concretos y objetivos la realización es positiva, pero ha faltado dentro de los resultados obtener características que apunten a las proyecciones de vidas, es decir, actividades que apunten a la materialización de aspiraciones; sueños; deseos que fortalezcan el lado espiritual y/o emocional de las personas, las cuales en su mayoría se encuentran centradas en el consumo y en la aceptación del otro. Se denota una falta de realización de actividades que favorezcan su culturización, relajación o crecimiento individual, aspectos que podrían ser influenciados por la institucionalidad que se encuentran sumergidos, presión del rol social por sobre el individual, bajos ingresos, discriminación, exclusión y pobreza.

- Se refuerza la idea que la inclusión de las PeSD se debe trabajar desde la perspectiva de “Derecho”, propiciando espacios participativos de manera de generar conciencia y se realice una transformación profunda para favorecer una real inclusión son políticas sociales y programas acordes a sus requerimientos y necesidades. Aplicar el Modelo de Diversidad enseña a la pluralidad de realidades y a la construcción conjunta de las condiciones de vida apropiada para que cada sujeto pueda subsistir de una manera sana y adecuada. Por último, la inclusión laboral es un derecho de todas las personas, la cual no se debe discriminar, sino más bien brindar condiciones apropiadas para que esta ocurra de la mejor manera, para esto se debe concientizar a todo el mundo laboral, no solo preparar al individuo al trabajo, sino que prepararnos a todos y para todos a convivir.

# **HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación, donde se entrevistó a 20 PeSDM pertenecientes a diferentes programas de la Fundación Rostros Nuevos, distribuidas en 11 personas capacitándose y 9 en espacios laborales formales e informales, se ha podido indagar qué:

Las personas poseen grandes dificultades para definir y reconocer el significado de calidad de vida y lo que esperan de ella. Posición que les dificulta la capacidad de generar proyecciones (objetivos/metás) a largo o corto plazo dentro de sus vidas, además de integrar ideas más relacionadas a aspectos subjetivos y no materialización de aspectos básicos como de primera necesidad (ejemplo el alimento, etc.). Todo esto debido a que en general las personas entrevistadas se mantienen en una situación de dependencia institucionalizada, la cual les facilita el desarrollo y continuidad de sus vidas en el día a día, impidiendo el desarrollo natural del ejercicio de poder resolver, planificar y/o ejecutar acciones propias que afecten o favorezcan sus vidas y las del entorno.

Por otro lado, las personas que se encuentran viviendo con sus familias de origen, también mantienen una vida sostenida por las decisiones tomadas por sus padres, quienes han formado limitaciones e idealizado una vida para ellos, impidiéndoles la toma de decisiones individual y personal, al igual que en el caso anterior.

Para ambos casos se visualiza una protección o sobreprotección por parte de los roles de un tercero, el cual representa un sostén fundamental dentro de sus vidas y la razón principal de su calidad de vida actual.

Sin embargo, se ha podido observar que en general las personas carecen de expectativas en el uso de su tiempo libre, para ocuparlos en actividades de recreación y esparcimiento que impliquen una actividad no pasiva (como ver TV, escuchar música, etc.). Lo anterior genera un conformismo y una rutina guiada por la satisfacción de cubrir necesidades de primera necesidad u orden (alimentación, vivienda o la adquisición de dinero). Aspecto que tendría directa relación a lo que se habló en párrafos anteriores y en la preocupación constante de mantener un rol

social aceptable y estándar, olvidándose de su propia “Dignidad Intrínseca”, como lo define en el Modelo de Diversidad.

Todo lo anterior dejaría como desafío tanto para las familias como las instituciones, traducidas en generar instancias que favorezcan el crecimiento personal interno de las personas, además de incentivar las actividades fuera de lo que impulsa los roles sociales, ya que favorecería la salud mental de las personas, disminuyendo las brechas de descompensación, además de fortalecer las relaciones sociales, culturales e interpersonales con el medio. Al mismo tiempo establecer estrategias que permitan a las personas tener mayor confianza y seguridad en sus habilidades y aptitudes para enfrentar la vida, dejándolas crecer, equivocarse y lograr el éxito por medio de sus propias decisiones e ir poco a poco incentivando la búsqueda de un objetivo propio, que les permita movilizarse y aspirar cosas y/o sentimientos que incrementen sus sueños y esperanzas.

# **APORTES DEL ESTUDIO AL TRABAJO SOCIAL**

La discapacidad mental en Chile es una temática que ya lleva algunos años siendo visibilizada en la sociedad, dándole su gran realce en la importancia de la inclusión social, y la necesidad de garantizar a través de la salud, educación, empleo y etc. la igualdad de oportunidades para las PeSDM.

Dentro de los avances que se han logrado generar en cuanto a la mirada que socialmente se ha construido en torno a la discapacidad, está en el uso del lenguaje y términos relacionados a la discapacidad, el cual desde el Trabajo Social se han ido divulgando y promocionando. Dentro de este cambio se considera el concepto de “Persona en Situación de Discapacidad”, quien señala al contexto situacional en el que se desenvuelve una persona, como el causante de su situación de discapacidad (dificultad de emplear sus capacidades), ya que muchas veces este impide el fluido desarrollo de la persona, a través de barreras de acceso en distintos ámbitos de la vida diaria. Además de esto, también se trabaja en la actualidad en corregir cierta terminología asociada a las PeSDM, que detonaban cierto grado de discriminación, valoración negativa, o estereotipos que promovían valores negativos y perjudiciales para la inclusión social.

Por otra parte, otra tarea que el trabajo social lleva a cabo en el área de salud mental o discapacidad mental tiene que ver con el levantamiento de nuevos programas de apoyo para las PeSDM, trabajo que se lleva acabo tanto en el ámbito público como privado, y en el cual todavía hay escasas ofertas de programas sociales transversales a todas las temáticas, y no segmentándolas con un puro estamento sobre la “discapacidad”.

En particular, en el área de inclusión laboral se trabaja desde la capacitación pre-laboral y acompañamiento en la inserción laboral, sin embargo la experiencia y percepción de las PeSDM, es que el trabajo es de difícil acceso y existe discriminación en los espacios laborales, lo cual da cuenta que los esfuerzos de ampliar la red de apoyo e inserción laboral se ven disminuidos y aplacados, por la escasa oferta laboral y los prejuicios de la sociedad que generan discriminación arbitraria hacia las personas. Es por esto que la misión del rol social como trabajadores sociales, es trabajar por una transformación, concientización y

sensibilización de todas las personas en niveles comunitarios, grupales e individuales/familiares, al igual que en la promoción de ideas innovadoras en la creación de políticas públicas, además del uso eficaz de los medios estatales, con el fin de enseñar y utilizar adecuadamente los recursos existentes tanto para lo social en general (salud, educación, laboral, económico, etc.), como lo destinado exclusivamente para las PeSD a través de la Ley 20.422 y SENADIS. Todo esto y sin olvidar el “Enfoque de Derecho” y asegurando la plena transformación de las personas por medio del fortalecimiento de habilidades que permitan cada vez más una mejor autonomía e independencia.

Otro punto importante es, ir actualizándose a las formas de trabajo y modelos asociados al trabajo, como lo es con el nuevo enfoque que se le ha otorgado a la discapacidad, desde el Modelo de Diversidad, el cual, en lugar de utilizar el concepto de discapacidad lo ha transformado al de “Diversidad Funcional “, término que recoge la misma idea del concepto de persona en situación de discapacidad, pero que le da mayor valor y viabilidad a un persona independiente y acogiendo la valorización del sujeto por sus propias cualidades y habilidades (dignidad) e independiente de lo que diga exija el entorno, además de proteger y asegurar los derechos de las PeSDM, además de brindar oportunidades en igualdad para todos.

Es por esto que el rol del Trabajo Social es esencial en esta materia, ya que implica un impacto directo en la vida de las PeSDM y en la comunidad. Ya que mantiene una interacción mediadora muy importante entre el medio y la persona, además fomentar el trato digno y claro entre otros profesionales que no son expertos en el área social o en la temática abordada.

Como resultado de esta investigación se logra visualizar escasez de redes de apoyo para las PeSDM, ya que las redes familiares presentan un bajo nivel de acercamiento, debido a fracturas en sus historias de vidas. Debido a lo anterior es que las redes de apoyo institucionales se trasforman en un factor esencial, que proporcionan orientación, contención y acompañamiento para derivación y gestión

del individuo a las instancias correspondiente, de manera eficaz y adecuada a la demanda.

En definitiva, esta investigación permite evidenciar la importancia de la inclusión laboral de las PeSDM, ya que desde su percepción señalan una mejor calidad de vida, ya que sus necesidades se ven mayormente cubiertas. Por otra parte, este estudio muestra que las necesidades que la población encuestada refiere no son solo de tipo económica, sino que al sentirse parte de la población activa laboralmente se generan nuevas proyecciones para sus vidas, en cuanto a sueños por realizar o vinculación con redes de apoyo, al poder socializar con más personas y nuevos entornos, dando una fuerza sustancial al trabajo transversal de todos los agentes involucrados desde una mirada simétrica y comprendiendo todas las capacidades y posibles potencialidades de los seres humanos.

Finalmente, y una de las observaciones más importantes, es resaltar el valor humano y las capacidades individuales por sobre las expectativas sociales, por medio de un trabajo transformador desde el trabajo social como tal y dejando atrás el asistencialismo, tanto para la misma profesión como para los colegas o profesional con los que se trabaja para el apoyo de las PeSDM, ya que, la coordinación y comunicación eficaz son fundamentales para realizar un trabajo fuerte y con cambios reales. Donde uno de los medios posibles para lograrlo podría ser el compartir el conocimiento y enseñar o lograr aprendizajes de las mejores técnicas para el trabajo del día a día, ya sea en seminarios, conversatorios, cursos y otras instancias que sirvan para nutrir el trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Abraham M. (1943) Teoría de la motivación humana. Nueva York: CCNY.
2. Aspilcueta A. (2013) Discapacidad y calidad de vida. Lima: USMP.
3. Bronfenbrenner U. (1979) El modelo Ecológico. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
4. Hernández R., Fernández C., Baptista M. (2010) Metodología de la investigación. México DF.
5. Ministerio de Desarrollo Social. (2016) II Estudio de la Discapacidad. Chile.
6. Muyor Rodriguez J. (2011) La conciencia del trabajo social en la discapacidad. Málaga: ISSN
7. Organización Internacional del Trabajo. (2013) Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago: Innovacom.
8. Rostros Nuevos. (2014) Modelo Técnico Centro Diurno. Santiago.
9. SENADIS. (2015) *Segundo Estudio nacional de la discapacidad.* Santiago.
10. Vidal - Cornejo - Arroyo. (2013) La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Chile: Universidad Católica del Maule.

## FUENTES ELECTRÓNICAS

1. Inserción Laboral (Bisquerra,1992) Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral, <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html> Consultada el día miércoles 11 de mayo del 2016.
2. Diversidad funcional en discapacidad Diversidad funcional, nuevo término para la lucha de la dignidad en la diversidad del ser humano, [http://www.asocias.org/vidaindependen/docs/diversidad%20funcional\\_vf.pdf](http://www.asocias.org/vidaindependen/docs/diversidad%20funcional_vf.pdf) Consultada el día miércoles 11 de mayo del 2016.
3. Fundación Rostros Nuevos. (s.f.). Programa Vida Independiente, [http://www.rostrosnuevos.cl/lineas\\_de\\_accion/vida-independiente/](http://www.rostrosnuevos.cl/lineas_de_accion/vida-independiente/) Recuperado el 31 de marzo de 2017.
4. Ciclo vital individual y ciclo vital familiar. Jara, G. T. (s.f.). Ciclo vital individual y ciclo vital familiar. [http://www.academia.edu/9460873/Ciclo\\_vital\\_individual\\_y\\_ciclo\\_vital\\_familiar](http://www.academia.edu/9460873/Ciclo_vital_individual_y_ciclo_vital_familiar) Recuperado el 12 de 03 de 2017.
5. Baptista M. (2010) Metodología de la investigación por medio de Dankhe, 1986, [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n\\_600.pdf?sequence=3](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n_600.pdf?sequence=3), consultada el lunes 23 de mayo

- del 2016.
6. Modelo de diversidad      Modelo de diversidad, <http://www.asocias.org/diversitas/docs/modelo%20diversidad.pdf> Consultada el martes 24 de mayo del 2016.
  7. Organización de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.      Discapacidad y Trabajo Digno, <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=549> Consultada en marzo del 2017.
  8. Organización Mundial de la Salud. (2016).      Discapacidad <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Recuperado el 22 de Octubre de 2016
  9. Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental (2014).      Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental: Diagnóstico de la Situación en Chile. Santiago, Chile. [www.observatoriodiscapacidadmental.cl](http://www.observatoriodiscapacidadmental.cl) Recuperado el 22 de Octubre de 2016
  10. Tele13. (04 de 05 de 2016).      El ranking de las comunas con mejor calidad de vida del país <http://www.t13.cl/noticia/nacional/Estes-el-ranking-con-las-comunas-con-mejor-calidad-de-vida> Recuperado el 11 de marzo del 2017
  11. Unión Europea de Empleo. (2009).      Principios, Valores y Estándares del Empleo con Apoyo, de Fundación EMPLEA [http://taula.treballambsuport.com/files/Principios%20Valores%20y%20Estandares\\_op1.pdf](http://taula.treballambsuport.com/files/Principios%20Valores%20y%20Estandares_op1.pdf) Recuperado el 11 de julio del 2016
  12. Teoría de la motivación humana.      Teoría de la motivación humana. <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/teorias-de-la-motivacion> Recuperado el 11 de julio

- [om/empresa/motivacion/teorias-de-la-motivacion](#) del 2016
13. Romañach, A. P. *Modelo de Diversidad.* *Modelo de Diversidad.* [http://www.diversocracia.org/docs/El\\_modelo\\_de\\_la\\_diversidad\\_una\\_vision\\_general.pdf](http://www.diversocracia.org/docs/El_modelo_de_la_diversidad_una_vision_general.pdf) Recuperado el 23 de junio del 2016
  14. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Ley 18.600. Ministerio de Hacienda. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29991> Recuperado el 28 de junio del 2017
  15. Rostros Nuevos. Programas Sociales de Rostros Nuevos. <http://www.rostrosnuevos.cl> Recuperado el 25 de febrero del 2017
  16. Definición: Estabilidad laboral <http://articulos.corentt.com/estabilidad-laboral/>, consultada el día miércoles 11 de mayo del 2016
  17. Fundación avanzar Empleo Protegido, [http://fundacionavanzar.cl/programas/empleo\\_protegido.html](http://fundacionavanzar.cl/programas/empleo_protegido.html) Consultada el miércoles 11 de mayo del 2016.
  18. Compilación de Hernández R., Fernández C., Metodologías de investigación <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf> Consultada el lunes 23 de mayo del 2016.
  19. Metodologías de la investigación Enfoques cuantitativos y cualitativos, [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf), Consultada el lunes 23 de mayo del 2016.
  20. Todos por un nuevo país, Convención de la ONU (2006)

- Ministerio de Salud <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx> Recuperado el 22 de Octubre de 2016
21. Red Incluye Trabajando por la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, <http://www.redincluye.cl/descarga-recursos.php> Recuperado el 22 de Octubre de 2016.
22. Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa [http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/2/metodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_cuantitativa\\_y\\_cualitativa.swf](http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/2/metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.swf), consultada el lunes 23 de mayo del 2016.
23. la concepción de discapacidad en los modelos sociales Planteamientos de los modelos sociales de la discapacidad, <http://www.um.es/discatif/teoria/verdugo-modelossoc.pdf> Consultada el 02 de mayo del 2016.
24. La (con)ciencia del Trabajo Social en la discapacidad Hacia un modelo de intervención social basado en derechos, [http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista\\_dts/49\\_1.pdf](http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista_dts/49_1.pdf) Consultada el 03 de mayo del 2016.
25. Fichas para investigadores ¿Cómo analizar datos cualitativos? <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha7-cast.pdf>, Consultada el lunes 23 de mayo del 2016.

## ANEXOS

### Anexo N°1: Operacionalización de variables

#### Variable 1: Inclusión Laboral

**Definición conceptual:** Favorecer el acceso al trabajo de forma activa a las personas en situación de discapacidad, dejando atrás la discriminación.

**Definición operacional:** 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. Además, debe permitir acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua. (discapacidad, 2016)

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Oportunidad laboral.</li>          <li>- Tipo de trabajo.</li></ul>	<p>¿Considera usted amplía su oferta laboral?</p> <p>¿Ha tenido oportunidad de trabajar en el último tiempo?</p> <p>¿Existe demanda laboral para la actividad que usted realiza?</p> <p>¿Cuáles son las condiciones contractuales de su empleo?</p> <p>¿Qué actividad realiza en su espacio laboral?</p> <p>Cuál es la función principal que se le delega en su puesto de trabajo?</p>

<p>Capacitación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad de crecimiento laboral.</li>   <li>- Oportunidad de capacitación</li>   <li>- Áreas de capacitación</li> </ul>	<p>¿Ha tenido oportunidades de crecimiento en su espacio de trabajo?</p> <p>¿Se le han propuestos nuevos proyecto o desafíos en su espacio de trabajo?</p> <p>¿Usted ha recibido capacitación laboral?</p> <p>¿De qué manera ha accedido a estas capacitaciones?</p> <p>¿Cuántas capacitaciones pre laborales ha realizado?</p> <p>¿Han sido de fácil acceso estas capacitaciones?</p> <p>¿En qué áreas se ha capacitados?</p> <p>¿Se ha capacitado en áreas de su interés?</p>
---------------------------------	---	---

## Variable 2: Calidad de vida

**Definición conceptual:** *“Es un estado deseado de Bienestar Personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye”.*

(Verdugo S. , Discapacidad e Inclusión, 2013)

**Definición operacional:** *“Es un concepto que designa un sentimiento de bienestar general y satisfacción subjetiva en varios ámbitos de la vida, los cuales dependen del juicio individual y subjetivo de cada uno, porque dichas estimaciones pueden variar de una persona a otra o del contexto en el que se encuentra”.*

(Aspilcueta)

Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Items
Satisfacción subjetiva y	Bienestar físico	Salud General y Mental	¿Tiene alguna enfermedad? ¿Mantiene algún tratamiento? ¿Asiste periódicamente a controles médicos? ¿Hace cuánto tiempo la posee? ¿Qué sistema de salud posee u ocupa? ¿Cómo es su acceso a los servicios de salud? ¿Cómo se siente con respecto a la accesibilidad de su salud? ¿Se siente sano?
		Ámbito Laboral	¿Realiza trabajo remunerado? ¿Realiza trabajo no remunerado? ¿Qué actividad o trabajo realiza? ¿Trabaja de manera independiente o dependiente? ¿Participa o ha participado de alguna capacitación laboral? ¿Hace cuánto tiempo trabaja? ¿Ha

<p>Satisfacción General objetiva</p>	<p>Bienestar funcional</p>	<p>Ámbito Educativo</p> <p>Ámbito económico</p>	<p>trabajado antes? ¿Cómo es su acceso al trabajo? ¿Se siente conforme con su trabajo? ¿Siente que su trabajo le ha cambiado algún aspecto de su vida? ¿En qué?</p> <p>¿Qué nivel de estudio posee? ¿Se encuentra estudiando actualmente? ¿Que estudia? ¿Mantiene interés en perfeccionarse o terminar de estudiar? ¿La educación es importante para usted? ¿Por qué?</p> <p>¿Tiene ingresos estables? ¿Cuál o cuáles? ¿De que dependen estos ingresos? ¿En los últimos 2 años ha mantenido los mismos ingresos? ¿En que ha variado? ¿Son importantes para usted estos ingresos? ¿En qué le impactan? ¿Le gustaría ampliar sus ingresos? ¿Ha pensado cómo? ¿Cuáles son sus gastos? Describa ¿Posee algún bien a su nombre o Herencia? ¿Cuál o cuáles?</p> <p>¿La vivienda que habita es: propia, arrendada, prestada, donada, etc.? ¿Con quién vive? Describa ¿Comparte dormitorio? ¿Posee servicios de luz, alcantarillado y agua potable? ¿Su hogar es de un material solido? ¿Su hogar está en buenas condiciones o</p>
--	--------------------------------	---	--



	Bienestar social	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Relaciones intrapersonales</p> <p>Relación con el entorno</p>	<p>personas?</p> <p>¿Le gusta relacionarse con otras personas?</p> <p>¿Al conocer nuevas personas les es fácil entablar una conversación?</p> <p>¿Le es fácil mantener una conversación? ¿Por qué?</p> <p>¿Posee amigos? ¿Quiénes?</p> <p>¿Si tiene alguna dificultad, siente que alguna de las personas con la que se relaciona, lo podrán ayudar o apoyar?</p> <p>¿Cómo se siente consigo mismo?</p> <p>¿Describa cualidades propias de usted?</p> <p>¿Cuáles son sus habilidades?</p> <p>¿Se considera una persona importante?</p> <p>¿Está satisfecho con lo que está haciendo actualmente?</p> <p>¿Tienes planes para el futuro? ¿Cuáles?</p> <p>¿Considera que su actitud es fundamental para los procesos que tiene en la vida? ¿Describa brevemente cómo es su actitud en general?</p> <p>¿Mantiene vínculos con su familia?</p> <p>¿Defina cómo son?</p> <p>¿Participa de alguna organización o grupo formal o informal? ¿Cuáles?</p> <p>¿Profesa habitualmente alguna religión?</p> <p>¿Utiliza con frecuencia los servicios públicos, como registro civil, inspección del trabajo, municipio, juntas vecinales u otros? ¿Estos han cumplido sus expectativas?</p> <p>¿En el caso de que tenga que realizar</p>
--	------------------	--	---

			<p>algún trámite, lo puede ejecutar de manera adecuada?</p> <p>¿Sus amistades o conocidos son una herramienta útil para apoyarlo en sus trámites?</p> <p>¿Se siente satisfecho con el apoyo público que se le entrega? ¿Considera que es de fácil acceso y entendible?</p> <p>¿Las instituciones privadas han sido para usted un apoyo efectivo? ¿Por qué?</p>
--	--	--	--

**Anexo N°2: Encuesta para Adultos en Contextos Laborales y Apoyados por la Fundación Rostros Nuevos**

Folio N°

**I. Caracterización General.**

Edad:	
-------	--

Sexo:	1. Femenino <input type="checkbox"/> 2. Masculino <input type="checkbox"/>
Estado civil	1. Soltero <input type="checkbox"/> 2. casado <input type="checkbox"/> 3. viudo <input type="checkbox"/> 4. Separado <input type="checkbox"/> 5. Divorciado <input type="checkbox"/>
Nivel de estudio:	1. Enseñanza basica Incompleta <input type="checkbox"/> 2. Enseñanza basica completa <input type="checkbox"/> 3. Enseñanza media incompleta <input type="checkbox"/> 4. Enseñanza media completa <input type="checkbox"/> 5. Estudios superiores <input type="checkbox"/> 6. Otro. <input type="checkbox"/>
Comuna de residencia:	
Tipo de vivienda en la que habita:	1. Arrendada <input type="checkbox"/> 2. Propia <input type="checkbox"/> 3. Allegado <input type="checkbox"/> 4. Hogares institucionales <input type="checkbox"/> 5. Situación de calle <input type="checkbox"/> 6. Cedida <input type="checkbox"/> 7. Otro <input type="checkbox"/>

¿En qué condiciones se encuentra su vivienda?	1. Buena <input type="checkbox"/> 2. Regular <input type="checkbox"/> 3. Mala <input type="checkbox"/> 4. No sabe/ No responde <input type="checkbox"/>
¿Con quién (es) comparte su vivienda?	1. Padres <input type="checkbox"/> 2. Hermanos <input type="checkbox"/> 3. Conyugue o pareja <input type="checkbox"/> 4. Hijos <input type="checkbox"/> 5. Compañeros <input type="checkbox"/> 6. Amigos <input type="checkbox"/> 7. Otro <input type="checkbox"/>
¿Cuántas habitaciones poseen su vivienda?	a. 1 <input type="checkbox"/> b. 2 <input type="checkbox"/> c. 3 <input type="checkbox"/> d. 4 o mas <input type="checkbox"/> e. No sabe/No responde <input type="checkbox"/>
Usted se atiende en el sistema de salud:	1. Público <input type="checkbox"/> 2. Privado <input type="checkbox"/> 3. Ambos <input type="checkbox"/>
¿Qué tipo de discapacidad posee? (marque todas las que corresponda)	1. Física <input type="checkbox"/> 2. Psiquiatrica <input type="checkbox"/> 3. Intelectual <input type="checkbox"/> 4. Auditiva <input type="checkbox"/> 5. Visual <input type="checkbox"/> 6. No sabe/ No responde <input type="checkbox"/>
¿Posee alguna enfermedad no mental?	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. No sabe/ No responde <input type="checkbox"/>

¿Tiene ingresos económicos?	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/>
¿Cuántos son sus ingresos económicos mensuales?	1. De \$10.000 a \$100.000 <input type="checkbox"/> 2. De \$100.000 a \$200.000 <input type="checkbox"/> 3. De \$200.00 a \$300.000 <input type="checkbox"/> 4. De \$300.000 a \$400.000 <input type="checkbox"/> 5. De \$400.000 a mas <input type="checkbox"/>
¿Por qué concepto usted recibe mayor ingreso?	1. Remuneración <input type="checkbox"/> 2. Pensión de invalidez o vejez <input type="checkbox"/> 3. Aporte económico de persona Perteneciente a su familia. <input type="checkbox"/> 4. Aporte económico de persona Ajena a su familia. <input type="checkbox"/> 5. Subsidio del estado <input type="checkbox"/> 6. Otros <input type="checkbox"/>
¿Sus ingresos económicos siempre han sido los mismos?	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. No sabe/ No responde <input type="checkbox"/>
¿Antes esos ingresos eran mayores o menos a la actualidad?	1. Mayores <input type="checkbox"/> 2. Menores <input type="checkbox"/>
¿Actualmente se encuentra trabajando de manera independiente o dependiente?	1. Dependiente <input type="checkbox"/> 2. Independiente <input type="checkbox"/> 3. No aplica <input type="checkbox"/>
¿En qué trabaja?	<hr/>
¿Hace cuánto tiempo trabaja	1. De 1 a 3 meses <input type="checkbox"/>

allí?	2. De 3 a 6 meses 3. De 6 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 4. De 1 año a 3 <input type="checkbox"/> 5. De 3 años a mas <input type="checkbox"/> 6. No aplica <input type="checkbox"/>
¿Ha recibido capacitación laboral en los últimos 6 meses?	1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. No aplica <input type="checkbox"/>
En el caso de que la pregunta anterior sea si ¿Cuántas veces ha recibido capacitación?	1. 1 vez <input type="checkbox"/> 2. De 1 a 3 veces <input type="checkbox"/> 3. De 3 a mas veces <input type="checkbox"/> 4. No aplica <input type="checkbox"/>
¿En qué temas se ha capacitado?	_____
¿Cree que la capacitación le puede servir para encontrar trabajo más fácil?	1. Si <input type="checkbox"/> 2. no <input type="checkbox"/> 3. No sabe/ No responde <input type="checkbox"/>

## II. Valorización sobre el trabajo.

1. ¿Qué entiende usted, por el concepto trabajo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿Es importante para usted el trabajo? ¿Por qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿Le gusta trabajar? ¿Por qué?

---

---

---

4. ¿Es fácil encontrar trabajo? ¿Por qué?

---

---

---

5. En el trabajo ¿ha podido aprender? ¿Qué cosas ha aprendido?

---

---

---

### **III. Valorización Calidad de Vida**

1. ¿Qué es para usted la calidad de vida?

---

---

---

2. ¿Cómo se siente con la vida que tiene? ¿Por qué?

---

---

---

3. ¿Cree usted que podría cambiar su calidad de vida? ¿Cómo?

---

---

---

4. Si tuviera alguna situación de emergencia ¿a quién pediría ayuda? ¿Por qué?

---

---

---

#### **IV. Valorización de Calidad de Vida con la actividad laboral**

1. ¿Cree que el trabajo o la capacitación le ha cambiado algún aspecto de su vida? ¿En qué cosas y por qué?

---

#### **Anexo N°3: Carta de Autorización para Investigación Académica**

Sr(a): La información que usted entregue de sus datos personales u opinión es de carácter confidencial entre la institución académica Universidad Academia Humanismo Cristiano y la Fundación Rostros Nuevos. Esta tiene la finalidad de conocer la valorización que usted tiene frente a su calidad de vida y cómo el trabajo ha influido en ella, la cual tendrá un carácter de anónimo.

Su información personal puede ser compartida solamente por: Equipo técnico i/o personal del Centro de Preparación Laboral para el Trabajo y Estudiantes i/o supervisor (es) encargado de la investigación académica. La información será

resguardada y tiene prohibida su socialización con empresas, institución educacional, medio de comunicación o servicios privado alguno, que no hayan sido aceptado por las investigadoras o, que vayan en desprejuicio de su persona.

De requerirlo un organismo estatal, su información puede ser entregada, solamente si cumple la finalidad de asegurar o mejorar la entrega de beneficios, prestaciones o subsidios correspondiente.

Yo.....

Rut..... usuario(a) del programa Centro de Preparación Laboral para el Trabajo, declaro que la información que entrego es verdadera y fui informado que se utilizará con objetos académicos y técnicos si el programa o la Fundación lo requieran.

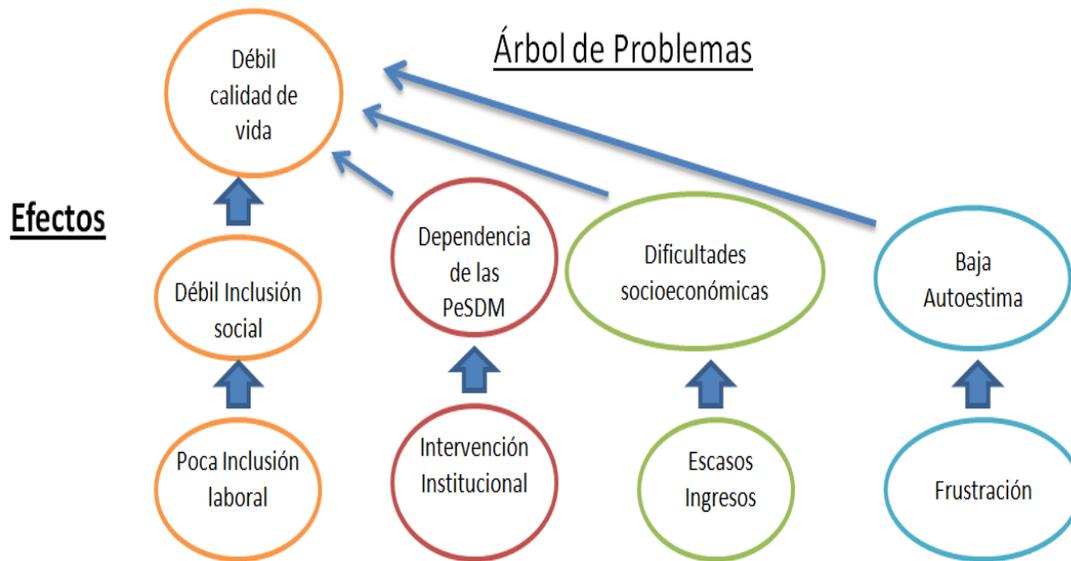
De requerir mayor información, puedo solicitar al programa i/o institución académica mayores detalles presentes en la pauta de información o investigación.

Fecha.....

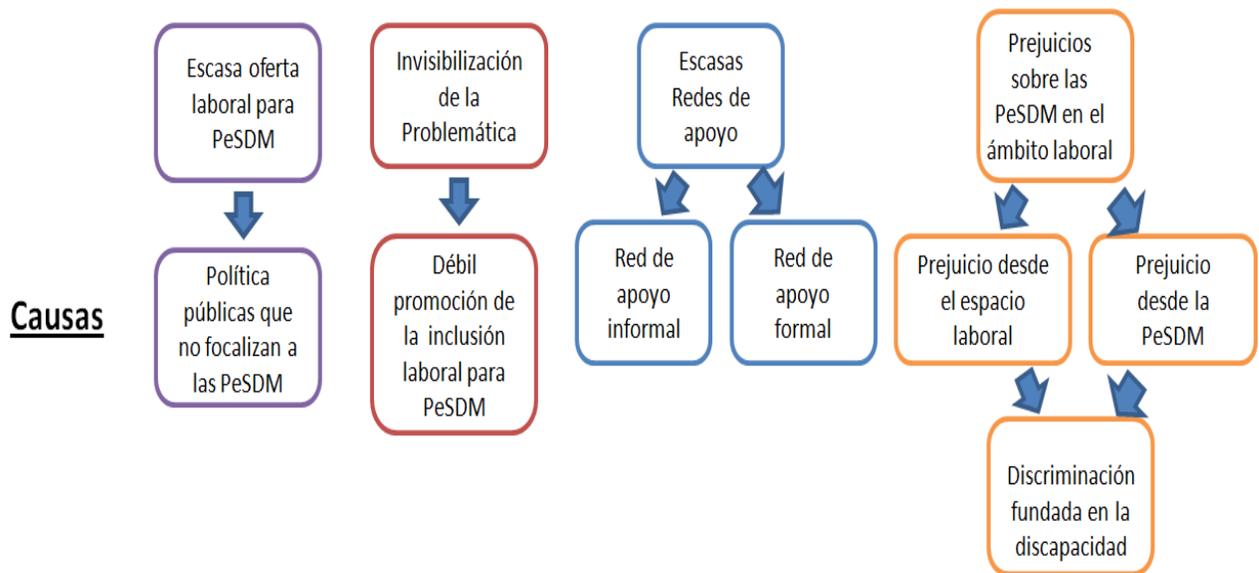
Firma.....

Persona que me ha explicado ..... (Nombre y firma)

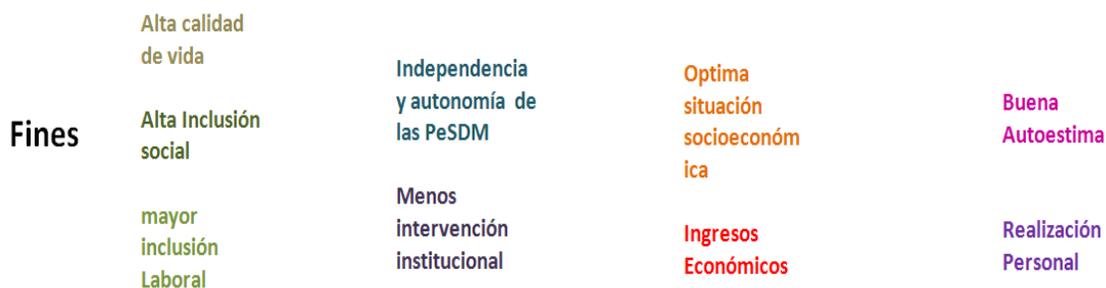
#### **Anexo N°4: Árbol de Problemas**



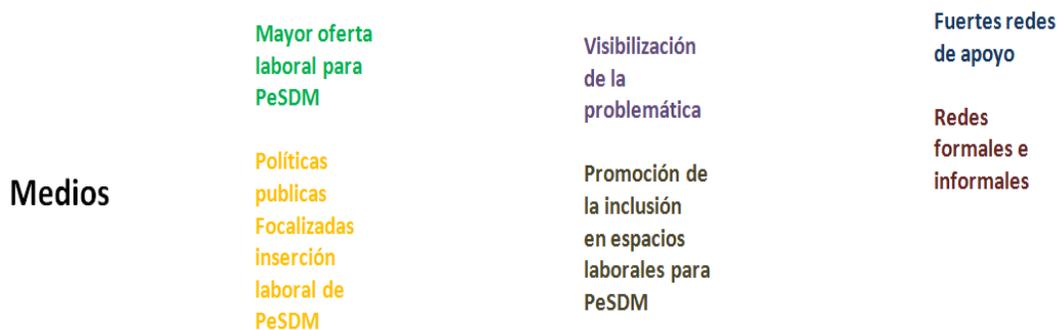
**Inserción y estabilidad laboral de PeSDM de la Fundación Rostros Nuevos**



## Árbol de objetivos



## Mayor Inserción y estabilidad laboral de PeSDM de la Fundación Rostros Nuevos



## **Anexo N°6: Propuesta para Mejorar la Calidad de Vida de Todas las Personas en Conjunto con las Personas con Diversidad Funcional.**

Las principales formas de accionar frente a la diversidad funcional son manteniendo estrategias de articulación para toda la sociedad tales como:

### Dignidad Intrínseca

- Promover la participación en charlas, congresos, debates, publicaciones, etc. Tanto de hombres como mujeres con o sin Diversidad Funcional, de manera de analizar su visión de mundo, dignidad, diversidad y de bioética.
- Conseguir que las investigaciones medicas y/o científicas respete la dignidad humana solicitando el permiso explicito adecuado para el individuo.
- *“La formación de toda la sociedad en aspectos bio- éticos y su relación con la diversidad funcional” (210).*
- *Propiciar servicios de salud que disminuyan su “desmedicalización”, de manera de utilizar otros mecanismos de control de la patología o que la acompañen (ejercicios, cambios alimenticios, entre otros).*
- La eliminación de todos los conceptos que contengan significados peyorativos para las personas con Diversidad Funcional.
- Mantener una educación donde jóvenes y niños incorporen el valor de la aceptación a la diversidad funcional.

### Dignidad Extrínseca

- Incorporar una participación activa de las organizaciones con PeSD funcional en temas de Derechos Humanos, sobre todo en el marco que establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU.
- Formación de colectivos de personas con Diversidad Funcional dentro del sistema.

- Promover la lucha activa de los derechos y dignidad, por parte de las personas con diversidad Funcional.
- Ampliar la oferta laboral y educacional de las personas en situación de Diversidad Funcional entre las distintas profesiones o cargos (Accesibilidad Universal).
- Incorporar en todas las políticas de Estado a personas con diversidad funcional (representatividad).
- Eliminación de todos los conceptos de Diversidad Funcional que sean peyorativos en los textos jurídicos, nacionales e internacionales.
- Difusión de imágenes de dignidad en los diferentes medios de comunicación.