



Escuela de Trabajo Social

**INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**  
**Un estudio descriptivo de la realidad laboral de las personas con discapacidad del**  
**sector de Lo Herrera, en la comuna de San Bernardo.**

Profesor Guía: Sr. Edmundo Mercado Cabrera

Alumnos: Luis Lorenzo Donoso Venegas

Marcela Patricia Hernández Ossandón

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO**  
**EN TRABAJO SOCIAL**  
**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE TRABAJADOR SOCIAL**

**SANTIAGO-CHILE**  
**2010**

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. Planteamiento del problema.....	10
2. Pregunta de Investigación.....	14
3. Objetivos de la Investigación.....	15
4. Hipótesis.....	16
5. Estrategia Metodológica.....	17
5.1 Tipo de investigación.....	17
5.2 Unidad de Análisis.....	17
5.3 Universo.....	17
5.4 Muestra.....	17
5.5 Técnicas de recolección de información.....	18
5.6 Técnicas de análisis de la información.....	18
6. Variables.....	18

### PRIMERA PARTE

#### MARCO TEORICO

##### CAPITULO I

<b>LA EVOLUCIÓN DE LA DISCAPACIDAD COMO OBJETO SOCIAL</b> .....	20
<b>1. Antecedentes Históricos del concepto</b> .....	21
<b>2. Evolución del concepto de discapacidad</b> .....	25
<b>3. Modelos de trabajo de actuación social en relación a las personas con discapacidad</b> .....	27
3.1 El modelo tradicional .....	27
3.2 El modelo de la rehabilitación o modelo médico.....	28
3.3 El modelo de la autonomía personal .....	29
<b>4. Conceptualizaciones Actuales Sobre Discapacidad</b> .....	31
4.1 Concepto de discapacidad desde la Clasificación internacional de deficiencias, discapacidad y minusvalías (CIDDM).....	31
4.2 El Concepto Desde la Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF).....	33
<b>5. Exclusión Social y Discapacidad Modos Hegemónicos de Abordar la Discapacidad desde el Modelo de la Normalidad</b> .....	37
<b>6 Definiciones de Tipos de Discapacidad Pertinentes al Estudio</b> .....	45

## **CAPITULO II**

<b>LA DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA POLÍTICA SOCIAL.....</b>	<b>46</b>
<b>1 Hacia una construcción histórica de la política social de discapacidad.....</b>	<b>47</b>
<b>2. El Modelo De Integración Social.....</b>	<b>48</b>
<b>3. El paso de las Políticas de integración social a Políticas de Inserción social.....</b>	<b>54</b>
<b>4. De la Integración Escolar a la Integración Laboral.....</b>	<b>61</b>
4.1 Integración escolar.....	62
4.2 Principio de Normalización.....	62
4.3 Educación Inclusiva.....	65
4.4 Necesidades educativas especiales.....	67

## **CAPITULO III**

<b>REPRESENTACIONES SOCIALES LA MIRADA DESDE EL OTRO.....</b>	<b>74</b>
<b>1 Representaciones Sociales.....</b>	<b>76</b>
<b>2 Estructura y Mecanismos Internos de las Representaciones Sociales.....</b>	<b>79</b>
2.1 Objetivación.....	81
2.2 Anclaje.....	83
<b>3 Función de las Representaciones Sociales y su Importancia en la Temática Sobre Discapacidad.....</b>	<b>84</b>
<b>4. Actitudes hacia la discapacidad.....</b>	<b>88</b>
<b>5. Estigmas y Estereotipos.....</b>	<b>94</b>
5.1 Estigmas.....	94
5.2 Estereotipos.....	98

## **CAPÍTULO IV**

<b>DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA, DE CARA A LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>101</b>
<b>1. La discriminación por motivos de discapacidad.....</b>	<b>108</b>
<b>2. Discriminación por Género y Discapacidad.....</b>	<b>112</b>
<b>3. La doble discriminación por sexo y género.....</b>	<b>115</b>
<b>4. Mujer y discapacidad en Chile.....</b>	<b>117</b>

4.1 Empleo para la mujer con discapacidad en Chile.....	117
4.2 La familia .....	118

## **SEGUNDA PARTE**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **CAPITULO V**

<b>MARCO JURÍDICO NORMATIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>121</b>
<b>1 Ley 19.284 de Integración Social De Las Personas Con Discapacidad..</b>	<b>123</b>
<b>2 La situación en Chile.....</b>	<b>125</b>
2.1 Caracterización general.....	125
<b>3 La inserción laboral en Chile.....</b>	<b>128</b>
3.1 Trabajo según sexo.....	129
3.2 Beneficios sociales.....	129
<b>4. Caracterización de Lo Herrera, San Bernardo</b>	
<b>5 Derechos Humanos y Discapacidad, la evolución de un derecho.....</b>	<b>133</b>
5.1 Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades.....	135
5.2 Solidaridad internacional.....	135
5.3 Convención Internacional de los Derechos Humanos de Personas Con Discapacidad.....	137
5.4 Derecho al trabajo.....	138
5.5 Código del trabajo, Derecho a la no discriminación.....	139

#### **CAPITULO VI**

<b>POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>142</b>
1. Políticas públicas orientadas a las personas con discapacidad.....	144
1.1 Programa de Intermediación Laboral.....	148
2. Evaluación de los programas de inserción laboral .....	149
2.1 Fondo Nacional de Proyectos.....	149
2.2 Ayudas Técnicas.....	150
3. La Reforma previsional.....	152
3.1 Pensión Básica Solidaria de Invalidez.....	154
3.2 Subsidio Único Familiar Al Menor.....	155

<b>4. Nueva Legislación sobre Discapacidad: Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social para personas con discapacidad.....</b>	<b>155</b>
5. Las Políticas De Capacitación Laboral.....	157
5.1 Igualdad de oportunidades.....	163
5.2 Rol, funcionamiento y financiamiento de las OMIL.....	167

**TERCERA PARTE**

<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>172</b>
------------------------------------	------------

**CAPITULO VII**

<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>173</b>
--	------------

**CAPITULO VIII**

<b>EXPERIENCIA DE INTEGRACIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA DISCAPACIDAD: FACTORES DETERMINANTES DEL PROCESO.....</b>	<b>196</b>
--	------------

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>229</b>
--------------------------	------------

<b>HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>246</b>
---	------------

<b>APORTES AL TRABAJO SOCIAL.....</b>	<b>251</b>
---------------------------------------	------------

<b>Bibliografía.....</b>	<b>255</b>
--------------------------	------------

<b>Fuentes Electrónicas.....</b>	<b>260</b>
----------------------------------	------------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>263</b>
--------------------	------------

Operacionalización de variables

Instrumento de recolección de datos

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio describe la situación de vulnerabilidad social en que se encuentran un grupo de personas con discapacidad pertenecientes a la Localidad de Lo Herrera, en la Comuna de San Bernardo.

En el primer capítulo veremos el desarrollo del concepto, sus inicios y el largo proceso histórico que nos trae hasta nuestros tiempos, donde la discapacidad comienza a ser vista desde una perspectiva más integral dejando atrás de manera paulatina aquellas concepciones retrogradadas que carecen de un sustento científico, prejuicios y representaciones desenfocadas de la realidad y que esta afecta solo a la persona que padece el déficit dejando de lado variables como la relación con el medio del individuo y que finalmente se basan en construcciones simbólicas de un echo puntual que termina en la exclusión.

Las características de las múltiples dimensiones de la discapacidad como problema social, nos lleva a reflexionar sobre diversos temas, en los cuales el objeto de estudio, se centra en los factores que influyen en el proceso de integración laboral. Tales dimensiones se abren camino a partir de las conceptualizaciones actuales de la discapacidad, que han sido resultado de un sinnúmero de transformaciones históricas y de conceptualizaciones en el transcurso de la historia, a razón de que Chile se compromete junto con los países firmantes de la Convención de Derechos Humanos, a terminar con cualquier tipo de acto vulnerador de derechos.

Finalmente revisaremos las definiciones de los distintos tipos de discapacidad partes del estudio.

Posteriormente, en el segundo capítulo, se describe a la discapacidad dentro del contexto de política social y la importancia que tiene la

significación del concepto para adoptar medidas necesarias destinadas a este colectivo de personas.

Los modelos que avalan la política social en torno a esta problemática en general, para luego ir a lo particular respecto a las políticas orientadas a las personas con discapacidad de nuestro país, veremos el paso de las políticas de integración a las de inserción donde va disminuyendo el rigor de la interacción y de la visión que se tiene respecto a un trabajador con un cierto déficit que le impide participar de manera “normal” de las distintas etapas de la vida, cuyo proceso de cambio se ve transformado por la función del trabajo como eje de la integración y grandes búsquedas de equilibrio. Junto con ello aparecen los distintos hitos históricos que van marcando la entrada de nuevos paradigmas que se fueron acomodando y figurando en el pasar de las décadas, con distintos actores, entre ellos el Estado, que interactúan constantemente en la promoción de nuevas estrategias.

La educación como uno de los pilares importantes para la integración social y laboral de las personas con discapacidad y de la urgencia de tomar medidas de acuerdo a las necesidades especiales de cada persona, pasando por ello, principios básicos para estructurar el camino hacia la inclusión plena desde la infancia para confrontar aquellas dificultades de toda índole, y lograr visualizar el problema más allá del déficit para encontrar la verdadera necesidad educativa y laboral que presenta. La educación chilena en su legislación hace referencia a la convención internacional de los derechos del niño y además sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, establecen normas claras respecto al papel del Estado de asegurar con planes y programas para alumnos con necesidades educativas especiales, veremos en este estudio cuales son esos cambios que se requieren aplicar al currículo escolar.

De las políticas de educación pasamos al plano de la capacitación, donde revisamos el proceso de la política en torno a este tema, cuales son las instituciones que imparten capacitación y a qué público se orientan, además cuales son sus objetivos, por un lado, y por otro las estrategias adoptadas para las personas con discapacidad. Además cuales son los requisitos que deben cumplir las personas para acceder a estos programas, junto con ello, de los programas locales a los cuales pueden acceder.

Lo anterior orientado a políticas de igualdad de oportunidades en pro de la integración y capacitación laboral.

Terminaremos el marco teórico del presente estudio, con un tercer capítulo, enfocado a las representaciones sociales frente a la discapacidad, para ello se define de manera detallada aquello que determina ciertos comportamientos y/o conductas hacia un objeto determinado, en este caso, la discapacidad, veremos cómo y cuales son aquellos mecanismos de las representaciones sociales en cuya estructura se descansa para determinar acciones concretas hacia y entre las personas y la importancia que radica en las personas con discapacidad específicamente. De la mano de las representaciones sociales, inmediatamente acompaña la discriminación e intolerancia, que según los autores citados es resultado de una lucha constante entre minorías y mayorías hegemónicas para lograr una especie de ocultamiento de aquella minoría que requiere satisfacer necesidades específicas de adaptación al medio que proclama poseer una mayoría orgánica psicológica y mental. Para finalizar este capítulo nos referimos a la discriminación por discapacidad, la variable género, veremos como se acentúa la exclusión y de que manera esta se expresa en nuestro país basándose en estudios recientes a nivel nacional y como la discriminación hacia la mujer con discapacidad afecta a su familia.

A partir del análisis de las Políticas actuales que subyacen a la discapacidad como problema social prioritario, se busca definir los factores

socioculturales de la problemática, que van a incidir de sobremanera en los procesos que se quieren investigar; a saber, los factores que competen a los programas y líneas de acción destinadas a las personas con discapacidad, en el ámbito político, social y cultural.

En relación a estas acciones se releva la necesidad de dar a conocer los elementos constitutivos de los caminos que se toman en el ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad, establecidos a partir de la inserción escolar, la decisión de formación o capacitación para el trabajo, y la inserción laboral.

Dentro de los factores que se consideraron en el estudio, relevantes para la investigación, se encuentra el concepto de discapacidad en los actuales paradigmas de integración social, y por sobre todo la discriminación como factor fundamental que actúa en los procesos descritos en el estudio.

La discapacidad es un problema multidimensional, cuyas variables en interacción, establecen un marco de análisis amplio, en la que el ámbito laboral pareciera representar muchas de las situaciones que se viven más allá de la inserción a un determinado trabajo.

En la segunda parte de nuestro estudio ampliamos con el marco referencial antecedentes jurídicos y normativos a nivel nacional e internacional para poder visualizar a Chile dentro de una política que se hace extensiva a todos aquellos territorios en vías de lograr un desarrollo igualitario en lo que oportunidades laborales para este colectivo se refiere, de forma general describiremos como se manifiesta la discapacidad Chile, quienes se encuentran o no en situación laboral activa, para finalmente llegar a la localidad objeto de estudio, el sector de Lo Herrera en San Bernardo.

A partir del capítulo siguiente de esta parte veremos la política nacional enfocada directamente a las personas con discapacidad. Visualizaremos aquellas instituciones que interactúan frente a la integración y los lineamientos de acción esto nivel regional así como a nivel local en el sector de Lo Herrera, veremos además cuales son específicamente aquellas políticas, programas y proyectos destinadas a paliar Y/o satisfacer de alguna manera el déficit y la difícil situación de las personas con discapacidad producto de la interacción con en el medio y especialmente con el mundo laboral, que influye directamente en la economía familiar y que necesariamente necesita de apoyo del Estado, pensiones o subsidios, para acomodar sus carencias a favor de potenciar sus oportunidades .

En la tercera parte veremos los análisis de los resultados del estudio, la realidad de las personas con discapacidad de la localidad antes mencionada. La efectividad de los programas y las políticas intersectoriales a favor de la integración o si se convierten en meros discursos y declaración de buenas intenciones, desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa veremos cómo se manifiestan aquellos aspectos teóricos en la practica, cómo afecta a las personas de Lo Herrera las distintas barreras sociales y estructurales para la integración laboral, veremos aquí como resuelven la falta de oportunidades claras de empleo su condición de exclusión y discriminación, conoceremos como se componen sus familias y el apoyo que entregan éstas para satisfacer la necesidades, además conoceremos el rol que juegan las personas con discapacidad en su familia. En este capítulo conoceremos la manifestación de aquellos factores que se relacionan con la experiencia de integración laboral, la importancia que entrega la familia y la motivación hacia la persona, conoceremos los distintos déficit que presentan las personas, la percepción que tienen ellos de su trabajo

La misma relevancia tienen los datos que el discurso de las personas en este estudio, ellos nos relatan sus experiencias frente al proceso de

integración, la visión que tiene la comunidad, la familia y quienes han trabajado, nos cuentan como sus superiores evalúan su trabajo.

El Trabajo Social justifica su acción con las personas a las cuales el sistema deja de lado, es decir, discriminado, sin un sentido que avale tal actitud.

Queremos relevar en importancia con esta investigación las barreras que se anteponen a las posibilidades de la integración social de este colectivo de personas y precisamente en lo concerniente al área laboral, no solo implica insertar y/o colocar en un puesto de trabajo a una persona con características físicas o psíquicas determinada, sino que implica un largo proceso, donde están involucradas las familias de las personas así como también el entorno donde se desenvuelven

Por lo que es preciso señalar que el estudio descriptivo/exploratorio que a continuación se expone, incluye resultados pertenecientes a muy diversos ámbitos, ya que a lo largo de la investigación se fueron configurando las alternativas de análisis a partir de un razonamiento en profundidad de algunos de los factores influyentes.

## **1 Planteamiento del problema.**

El término discapacidad es un constructo, que define a la persona como referente de un estado de funcionamiento, distinto si se compara a la normalidad, referido además a la capacidad de desempeñarse cotidianamente en labores destinadas a la supervivencia, al desarrollo de potencial adaptativo frente a las circunstancias de su estado deficitario, como también, las condiciones de los contextos sociales para brindar a las personas con discapacidad las posibilidades de incluirse a un sistema social, pertenecer y participar, ser reconocidos como sujetos y desarrollar grados de autonomía en la medida de las posibilidades.

Por lo tanto, es una situación que implica diversas dimensiones, en tanto alude a las características de la persona que lo sufre, las capacidades que desarrolla para poder adaptarse a las nuevas circunstancias y por último a las condiciones inherentes a su contexto social en la que se desenvuelve.

Respecto a las características de la situación de discapacidad en nuestro país, cabe destacar algunas cifras que en Chile se dan a conocer a partir del Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

Según los resultados del Fondo Nacional de Discapacidad, existen diferentes causas y niveles de la discapacidad. Entre las causas se señalan, entre otras, las producidas por una enfermedad crónica, (62,9%), le siguen las que son causadas por problemas degenerativos, (15,3 %) y las producidas por accidentes (7,7 %). A partir de este estudio se estima además que: 2.068.072 personas tienen discapacidad en Chile, que corresponde a un 12,9 % de la población. (FONADIS, 2005 a ).

Respecto de los niveles o grados de discapacidad, cerca de 1.150.133 personas sufren de discapacidad leve, 513.997 de discapacidad moderada, y 403.912 de discapacidad severa. Por otro lado, la discapacidad en Chile afecta a más mujeres que a hombres, y en su mayoría a personas de entre 30 y 64 años, de edad, las cuales sólo un 48,1% realiza una actividad remunerada, frente a un 51,9%, que no lo realiza. (Ibid)

Por lo tanto, podemos plantear que la discapacidad en Chile es un problema que afecta aproximadamente a dos millones de personas, muchas de las cuales presenta un tipo de discapacidad leve, las que en su mayoría vivirían en condiciones de pobreza, agravada debido a las dificultades en el acceso a un empleo remunerado que les permita la subsistencia. Cabe destacar que gran parte de estas personas se encuentran en el apogeo de

su edad productiva, muchas de las cuales son mujeres jefas de hogar, y obligadas a obtener los recursos para mantener por sí mismas a sus familias.

Además, al referirnos al tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad, nos enfrentamos a la situación actual del empleo en Chile y en el Mundo, que describe el aumento paulatino de los niveles de desempleo, producto de la tecnologización de la Industria, la cada vez mayor calificación de la mano de obra, la flexibilización de las condiciones de trabajo, y la desregularización del empleo. Por lo que es relevante, distinguir por un lado, que debido a las condiciones anteriormente mencionadas, son reducidas las posibilidades que tienen las personas con un grado de discapacidad de acceder a un empleo, y por otro, las condiciones en las que se integran, suelen estar marcadas por la precariedad y el abuso.

Pese a ello, en las circunstancias de la realización de empleos de menor calificación, las perspectivas asignadas a éstos, desde la mirada de una persona que se encuentra con algún grado de dificultad, suele enfrentarse con optimismo, de cara al carácter vulnerable y desesperanzador de contextos de pobreza en los que se desenvuelven, considerando cualquier tipo de labor como una oportunidad, que les brinda autonomía e independencia económica y emocional.

El acceso al trabajo remunerado, produce en las personas en general y en quienes sufren de alguna discapacidad en particular, una serie de beneficios, económicos, emocionales y sociales; entre ellos, mejora sus ingresos, lo cual, permite satisfacer sus necesidades básicas, junto con adquirir los medios para cubrir los costos propios de su discapacidad en salud, además de otros insumos para la subsistencia diaria. Como también se produce un aumento considerable de la autoestima, al percibirse útil para la sociedad. En relación a los beneficios sociales, se produce una

ampliación de sus capacidades de socialización, tanto con el medio que le rodea, como es el caso de compañeros de trabajo vecinos, etc., como también su ambiente más íntimo, como es la familia.

Finalmente el tema de la inserción laboral propiamente tal, y la concertación de empleo, sea cual fuere las condiciones de éste, conlleva una serie de prejuicios, denominaciones, estereotipos, y construcciones respecto de las personas que presentan un grado de discapacidad. Las personas con discapacidad son uno de los grupos humanos con más denominaciones, desde la mirada despectiva o tendiente a disminuir a quien lo padece.

Estas miradas son las que han etiquetado a las personas con discapacidad como inválido, limitado, entre otras denominaciones peyorativas. Las cuales, han legitimado conductas sociales discriminatorias, y por lo tanto conllevan a disminuir las posibilidades de la integración social (Eroles et al, 2002)

Por lo tanto, la discapacidad es un tema que demanda de la sociedad el respeto a la diversidad, y al reconocimiento de los Derechos Humanos fundamentales, como es el caso del Derecho a la No Discriminación, como también requiere de un cambio social y cultural para que sea efectivamente un hecho y no pase a ser sólo parte de Orientaciones básicas para la construcción de las actuales Políticas Gubernamentales sobre desarrollo e integración laboral par personas con discapacidad.

*“Si bien la diversidad y la no discriminación son temas que implican conceptos morales y éticos, porque tienen relación con la valoración que se tiene de los seres humanos, las empresas y entidades gubernamentales han comenzado a asociarlos a*

*productividad y ganancias, asumiendo políticas y estrategias para generar igualdad de oportunidad y equidad, para las personas que han sido víctimas de la discriminación.” (Acción RSE, 2005:7).*

Es debido a lo anteriormente expuesto que el presente estudio pretende indagar respecto de las características de los procesos de Integración laboral vividos por personas con discapacidad de la localidad de Lo Herrera en la comuna de San Bernardo, desde el Programa de Intermediación laboral de la Oficina de la Discapacidad de dicha comuna, cuyos ejes principales de Intervención tiene relación con los mecanismos para favorecer la integración laboral de las personas con Discapacidad.

Al describir los procesos de integración laboral es necesario indagar acerca de variadas dimensiones que involucran un proceso de Integración laboral, los cuales se delimitan a través de la siguiente pregunta de Investigación.

## **2 Pregunta de Investigación**

¿Cómo enfrentan el proceso de inserción laboral las personas usuarias del programa Municipal de Discapacidad, del sector de Lo Herrera de la comuna de San Bernardo, desde un análisis de los factores personales y contextuales que intervienen, como también de las capacidades con las que se cuentan desde las propias representaciones?

### **3 Objetivos**

#### **Objetivo General N°1**

- Describir el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad usuarias del programa Municipal de discapacidad, del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.

#### Objetivos específicos

1. Identificar los factores individuales que inciden en la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.
2. Caracterizar los factores familiares que inciden en la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.
3. Establecer los factores sociales-culturales que inciden en la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.
4. Caracterizar los factores socioeconómicos que inciden en la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.

#### **Objetivo General N°2**

- Analizar las condiciones ambientales de la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad, del distrito de Lo Herrera de San Bernardo

## Objetivos Específicos

1. Establecer las características de las condiciones laborales de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad, del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.
2. Determinar los procesos facilitadores y obstaculizadores frente a la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad, del distrito de Lo Herrera de San Bernardo
3. Establecer las características del ambiente físico laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad, del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.
4. Establecer en las características de las condiciones culturales de la integración laboral de las personas usuarias del programa Municipal de discapacidad, del distrito de Lo Herrera de San Bernardo.

## 4. HIPÓTESIS

### **Hipótesis N°1**

Las personas con discapacidad de la localidad de Lo Herrera en la Comuna de San Bernardo, perciben que uno de los factores más influyentes en el proceso de Integración laboral es la discriminación existente.

### **Hipótesis N°2**

Uno de los factores individuales que incidirían en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad de la localidad de Lo Herrera en la Comuna de San Bernardo es el reconocimiento de las propias capacidades desde una valoración positiva de si mismos.

### **Hipótesis N°3**

Las personas con discapacidad de Lo Herrera, logran una plena integración social y laboral en la medida que reconocen sus propias capacidades.

## **5. Estrategia Metodológica.**

### **5.1. Tipo de investigación**

El tipo de estudio corresponde al tipo descriptivo / exploratorio con un abordaje metodológico cuali-cuantitativo y con un diseño transaccional descriptivo profundizando en las oportunidades de integración laboral del grupo de estudio.

### **5.2. Unidad de análisis**

Hombres y mujeres que presentan distintas tipologías de discapacidad en la comuna de San Bernardo.

### **5.3. Universo**

Está compuesto por 4668 personas con discapacidad de la comuna de San Bernardo, de las cuales el sector de Lo Herrera cuenta con 96 casos según el Censo del año 2002.

### **5.4. Muestra.**

La muestra es de tipo no probabilística compuesta por 36 personas con discapacidad del distrito de Lo Herrera, hombres y mujeres entre 20 y 64 años que están en edad de trabajar, usuarios beneficiarios del Programa de Discapacidad de San Bernardo, seleccionados según criterios de: a) disponibilidad para trabajar ; b) experiencia laboral ; c) habilidades pro-sociales.

### 5.5. Técnicas de recolección de información

Las técnicas utilizadas son: un cuestionario aplicado en distintos momentos. Se realizó un pre test del cuestionario a 10 personas para poner a prueba y corregir dicho instrumento.

Se utilizó una entrevista semiestructurada la que fue aplicada a 15 personas con distintas tipologías de deficiencia.

Por último se realizó un Focus Group a 6 personas con diferentes tipologías de deficiencia, diferente rango etario, y en distintos momentos de la investigación.

### 5.6. Técnicas de Análisis de la Información.

La tabulación y el análisis de la información cuantitativa se realizarán ocupando el programa SPSS desde el cual se graficaron los resultados de la información recopilada, y complementan el análisis cualitativo, con información procesada a través de una matriz de integración por tópicos de interés.

## **6. Variables.**

- Discapacidad Conceptual.
- Integración Laboral.
- Actividad Laboral.
- Discriminación.

PRIMERA PARTE  
MARCO TEORICO

## **CAPÍTULO I**

### **LA EVOLUCIÓN DE LA DISCAPACIDAD COMO OBJETO SOCIAL**

En este primer capítulo, que consta de cinco puntos, damos a conocer algunos antecedentes históricos que permiten configurar los inicios hacia la visión de personas con discapacidad y el trato que se tiene hacia este colectivo de personas, vemos cómo desde épocas antiguas, ciertos rituales religiosos se encargan de instalar categorías que determinarán inmediatamente las actitudes y las relaciones, imponiendo un trato diferenciado a quien posee una deficiencia.

Pasaremos posteriormente por la época industrial donde se hace necesaria una categorización de las personas para generar acciones tendientes a su inclusión de manera regulada.

Veremos en esta evolución del concepto cómo variados significados van construyendo un reconocimiento en los derechos y la valoración hacia una autonomía personal, esta significación trae consigo cambios simbólicos de los conceptos y abre al mismo tiempo, nuevas representaciones sociales con metodologías de intervención que permiten nuevas relaciones en términos colectivos.

En el presente capítulo presentamos modelos de trabajo en torno a la discapacidad, a tener a bien, el modelo tradicional que acentúa visiones sesgadas y paternalistas respecto al déficit y la persona que lo posee. Seguido del modelo de rehabilitación o médico quien atribuye a la persona la responsabilidad de su condición de salud, para terminar posteriormente al modelo de autonomía personal, donde son las mismas personas que plantean su derecho a tomar decisiones que afectan a su diario vivir y a reubicar la temática no desde el individuo sino que posesionándolo a su medio ambiente.

Luego veremos las conceptualizaciones actuales acerca de la discapacidad donde organizaciones se reúnen para aunar acuerdos con el fin de definir de una manera más integral a la persona y ubicarla dentro de una situación de desventaja respecto a quienes no presentan algún tipo de deficiencia. Para efectos del presente estudio presentamos la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías* de la Organización Mundial de la Salud, para luego pasar a su evolución como *Clasificación Internacional de Funcionamiento* quien integra elementos de la clasificación anterior, posicionando la discapacidad dentro de un conjunto de fenómenos psicosociales con los cuales interactúa la persona, es decir, factores individuales, condición de salud y factores sociales.

Veremos posteriormente en el cuarto punto de este primer capítulo exclusión social y discapacidad, en donde la discapacidad se posiciona en distintos contextos como un fenómeno social, que lleva consigo una constante lucha contra aquellas visiones impuestas por modelos imperantes que influyen finalmente en nuevas categorizaciones sociales en función de su poder e influencia, aparece aquí producto de lo anterior el concepto de exclusión. Así, por muchos avances en terminologías acerca del problema continúan las actitudes hostiles

## **1. Antecedentes históricos del concepto discapacidad**

El concepto de discapacidad como tal, ha tenido en su definición un proceso de evolución. Históricamente han ocurrido hitos que marcaron dicha construcción, esto ha traído como consecuencia en las representaciones que se tiene frente a las personas con discapacidad caracterizada por imágenes mentales de limitación y poco desarrollo humano.

Como veremos en el presente capítulo, estas concepciones están ligadas a distintos paradigmas que tratan desde su contexto, explicar la realidad.

*“El concepto de discapacidad se reconoce a partir de cuatro hitos históricos fundamentales, en primer lugar el advenimiento del capitalismo y el comienzo de la era industrial. En segundo lugar, el cambio producido desde la Pastoral Cristiana por el concilio de Trento. En tercer lugar, la consolidación de la psiquiatría como disciplina de poder, y por último, el apoyo que recibe el orden legal con respecto a definir la normalidad”. (Casarella en Tallis; 2005 :19)*

Esto no quiere decir que la discapacidad como problema social no haya existido, sino que era más bien ocultado, de las maneras más radicales posibles. Por lo que la historia, desde la antigüedad, nos relata las actitudes en torno al problema, que sin lugar a dudas significaba abandono, exilio, claustro y muerte, entre otras.

*“En la prehistoria, la persona con una discapacidad era abandonada a su propia suerte. En la antigua Grecia los espartanos tenían por costumbre tirar a los niños deformes a los acantilados. En Roma la famosa piedra Tarpeya, fue instrumento para sacrificar a lo niños con discapacidad. La creencia Judeo Cristiana nos dan la imagen de compasión que debe tener cualquier cristiano hacia la persona con una discapacidad y, asimismo, la idea de que la discapacidad era vista como castigo de Dios. (Jiménez; 1992: 47)*

Para contextualizar el concepto de discapacidad en los inicios de la era industrial, podemos señalar que surge a partir de la necesidad de construir una categoría que pueda incluir a todas aquellas personas que no podían realizar un trabajo, bajo las condiciones descritas en la era industrial, y que se constituye de algún modo en la clasificación de aquellos que no pertenecían a la fuerza de trabajo.

*“Una de las condiciones que aseguraron el pasaje de la relación prevaleciente en los inicios de la industrialización y la relación salarial fordista, fue una separación rígida entre “Una de las condiciones que aseguraron el pasaje de la relación prevaleciente en los inicios de la industrialización y la relación salarial fordista, fue una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado de trabajo, o sea, integrar bajo formas reguladas”. (Castell; 2001: 329)*

En esta materia el autor nos permite aclarar que para sostener un modelo económico determinado en esta época, es necesario depurar entre lo activo productivo versus inactivo e improductivo de los individuos, es aquí entonces donde se comienzan a dilucidar las primeras formas de discriminación hacia aquellas personas *incapaces* de trabajar y ser valoradas socialmente como activos y productivos debido a una condición ya sea física y/o biológica dependiendo de aquello padecido por la persona.

Lo anteriormente descrito podría parecer azaroso, sin embargo, tiene su antitesis desde el siglo XVII cuando la psiquiatría comienza a clasificar a las personas que presentan alguna deficiencia de tal manera que al presentarse como tal se activasen así una serie de actitudes frente a dicha condición.

*“La persona que hoy llamamos discapacitada comienza a ser nominada de esa forma, a partir del siglo XVII, serán los psiquiatras en su afán de clasificar, los llamarán sucesivamente Monstruo Humano, anormales, luego minusválido, hasta llegar al término que usamos en la actualidad: discapacitados” (Casarella en Tallis; op.cit:18)*

Esta clasificación será necesaria para apoyar también aquellas políticas públicas que determinaran en su momento las diferentes formas de abordar la discapacidad por parte del Estado y aquellos actores relevantes para generar la contratación de mano de obra.

La designación de un concepto pretende dar una mejor identificación, positiva o negativa de la persona que posee el déficit.

Aunque hasta hoy, está cambiando por el concepto de personas con capacidades diferentes u otros eufemismos. No quiere decir que anterior a estos momentos históricos la discapacidad no existía, sino que estas personas no estaban catalogadas como tal.

*“Sabemos que si una palabra no denomina a alguna cosa, es difícil que ésta exista. Lo simbólico es creador de las cosas. Sin embargo veremos que, si bien el concepto de discapacitado no existía, algunos hechos daban cuenta de lo que más tarde se constituirían como tal.” (Casarella; op cit : 19)*

En distintos momentos históricos , rituales paganos, por ejemplo, pretendían a su manera dilucidar si el recién nacido tenía alguna deformidad que lo identificara como un individuo fuera o dentro de lo establecido como normal, para luego dar paso a una socialización de

manera autónoma, junto con ello los alejaba de la posibilidad de poseer una deficiencia.

*“Tras la ceremonia, y en ausencia del sacerdote, la 'rotadura' del cuerpo del niño sobre el altar tenía por fin fortificar el cuerpo, evitarle por fin el raquitismo y la cojera, para que no fuera 'baboso', esto es tartamudo o mudo, los padrinos tenían que besarse debajo de la campana al salir de la iglesia”.* (Aries, 1987, citado por Casarella op cit.: 20).

Por lo tanto, la concepción que hoy se tiene de discapacidad, se ha ido configurando a través de la historia a partir de las actitudes, rituales, diferentes formas de concebir a la persona que lo sufre, entremezclándose con fantasías construidas desde lo mitológico, las culturas, los miedos, las creencias, la ignorancia, etc.

Vamos a describir en este capítulo cómo ha ido evolucionando el concepto, a la luz de la importancia que han adquirido, un sinnúmero de significados, en torno al reconocimiento de la persona como sujetos de Derecho, el desarrollo de la tecnología en salud y calidad de vida.

## **2. Evolución del concepto discapacidad**

El término discapacidad, ha tenido a lo largo de la historia, una completa evolución simbólica, desde ésta se deriva además, una transformación de las representaciones sociales que se tiene de las personas que sobrellevan alguna deficiencia y, por lo tanto, se han redefinido a lo largo de su historia y evolución una serie de métodos de intervención basados en esos cambios, de ahí la importancia que tiene la construcción del concepto de discapacidad, tomando en cuenta los distintos elementos que se sitúan actualmente como parte del problema.

*“El tema conceptual es de significativa importancia en el abordaje de la discapacidad, pues más allá de lo semántico, tiene implicaciones culturales, políticas, programáticas y sobre todo los derechos de las personas con discapacidad. Gran parte de los cambios y progresos evidenciados en estos campos, han tenido como eje las nuevas visiones relativas a la discapacidad, las que van estrechamente unidas a la terminología que representa este colectivo” (Viso; 2000:12)*

La importancia de la designación y clasificación de la discapacidad radica en el impacto directo de nuevas formas de enfrentarse a la realidad de las personas con discapacidad, en sus derechos y en la manera de representarse dentro de un colectivo.

Junto con la lenta forma de llegar a una clasificación uniforme, las personas con discapacidad deben soslayar diferentes actitudes peyorativas, al contrario de los calificados como normales, esto debido a la liberación de miradas impuestas desde distintos paradigmas que intentan definir al ciudadano.

*“El minusválido, en general, arrastra un atraso de dos siglos en beneficiarse del cambio de óptica que para el individuo, en general, comenzó con la ilustración y siguió con la paulatina conquista del estatus de ciudadano, elector, etc, el liberarse de ópticas impuestas, y considerarse como personas adultas y no como pacientes infantiles, es, salvo excepciones, una conquista reciente y casi imperfecta, de las personas con discapacidad, tanto si nos referimos a las mentalidades como a las actitudes y a las prácticas sociales frente al hecho de la deficiencia”.*

(Puig De La Bellacasa, citado por Martínez y Garcés;  
1996: 124)

Esas miradas impuestas, referidas a los prejuicios y estigmas hacia la discapacidad, parece ser un fenómeno que ha resultado complejo de superar, si bien es cierto, se han producido avances, estos no son suficientes para que las actitudes ante el déficit logre dar un giro positivo que permita una mayor integración social y laboral para las personas con discapacidad.

### **3. Modelos de trabajo y de actuación social en relación a las personas con discapacidad**

De la Bellacasa (Ibíd.) distingue tres modelos de actuación, en relación a la discapacidad, que tienen lugar en Europa Occidental y América del Norte, que no significan una evolución lineal sino que se superponen y coexisten.

#### 3.1 El modelo tradicional

Este modelo acentúa una visión sesgada y paternalista respecto a la persona que posee cierto déficit, esta concepción les define como personas receptoras de la caridad sin la posibilidad de considerarles como productivos económicamente, siendo más favorables aquellos que poseen mayor poder adquisitivo.

*“Se caracteriza por una doble marginación orgánica funcional y social. Las personas con deficiencias pasan a ser catalogados como verdaderos pobres, y por tanto, objetos de caridad, sujetos de asistencia, de protección y tutela y de previsión socio sanitaria, sucesivamente. El denominador común es ser considerado como*

*dependiente por no ser “productivo”, existiendo importantes diferencias en relación al ambiente (más facilidades en ambientes familiares socio económicamente favorables o en el mundo rural.”) (Ibíd.:125)*

La marginación de las personas con discapacidad implica la activación de aquellas redes sociales asistenciales que de algún modo facilitan su movilidad ante un mercado consumista entregando subsidios básicos paliativos de una condición de pobreza estancada, derivada de la falta de una visión hacia lo productivo y un ambiente económicamente sesgado entre las distintas clases sociales.

Es por el mantenimiento de este modelo que las personas con discapacidad han sido consolidadas en una visión que trunca su desarrollo autónomo, tanto a nivel individual como colectivo.

### 3.2 El modelo de la rehabilitación o modelo médico

En este modelo la focalización se centra en los individuos y que son éstos los responsables de su enfermedad por motivos de una falta de destreza y movilidad.

*“Se desarrolla al finalizar la segunda guerra mundial, y se caracteriza por seis variables. El problema se localiza en el individuo, ya que el origen es su propia deficiencia y su falta de destreza; la solución, es la intervención multiprofesional de especialistas, el equipo rehabilitador; el rol del sujeto es de paciente o cliente de la asistencia médica; los resultados se miden por el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas y por un empleo remunerado”. (Ibíd.: 127)*

Considera el fenómeno discapacitante como un problema personal, directamente causado por una enfermedad, trauma o estado de salud, que

requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales.

*“El tratamiento de la discapacidad está encaminado a una mejor adaptación de la persona y a un cambio de conducta. La atención sanitaria es considerada como una cuestión primordial y a nivel político, la atención médica es la que necesita ser modificada.” (OMS; 2001 s/p)*

Se plantea aquí entonces la necesidad de modificar desde la política de salud de los países, es decir, que lo primordial no necesariamente significa modificar alguna condición errónea del individuo sino que existe una interrelación de este con el medio que le rodea.

### 3.3 El modelo de la autonomía personal

A mediados de los años '70, EEUU, dentro de las luchas sociales de colectivos minoritarios, y luego ampliando sus fronteras hacia Europa, surge este modelo, las personas con discapacidad son quienes directamente promueven la vida independiente, su responsabilidad para tomar de manera consciente el norte de sus vidas.

*“La novedad, es que el movimiento de vida independiente tiene su origen en las personas con discapacidad, sin intermediarios, proclamando su derecho a la autodeterminación su capacidad de decidir sobre su propia vida y vivir de forma independiente, así como un nuevo planteamiento; reeditar el problema, trasladando su origen desde el individuo, a su medio ambiente. (Martínez y Garcés op cit; 127 )*

Considera la discapacidad como un problema principalmente "social", desde el punto de vista de la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

*“La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social”.*

(Viso; op cit: 3)

Además, se añade a la sociedad en general, la responsabilidad de hacer las modificaciones ambientales necesarias para una participación más plena en la sociedad de las personas con discapacidad.

*“El manejo del problema requiere actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social” (Ibid.: 5)*

Por último se señala que la problemática de la discapacidad resulta como derivado de ideologías y de actitudes que requieren cambios sociales más profundos en el ámbito del respeto por los derechos humanos.

*“El problema es más de ideología o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos.” (Ibíd.:7)*

Esto trae consigo irremediablemente una variable constante como denominador común en las relaciones de las personas con discapacidad, la discriminación, ya que se potencia la idea que si una persona presenta un déficit inmediatamente es imposibilitado de realizar un trabajo remunerado.

#### 4. Conceptualizaciones actuales sobre Discapacidad

Hemos visto como los antecedentes descritos en el apartado anterior han ido conformando una forma de estructurar la relación con la discapacidad y quienes la poseen, visible o no, las personas con discapacidad a lo largo de ese periodo histórico han generado de una manera u otra debates que permitan concensuar y lograr un significado que se acerque en lo posible a las experiencias de cada individuo englobándose en un solo significado, a continuación presentaremos aquellas nuevas maneras de ver la problemática de la discapacidad a partir de fines de los '90 hasta la actualidad.

##### 4.1 Concepto de discapacidad desde la Clasificación internacional de deficiencias, discapacidad y minusvalías (CIDDM)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su interés por contribuir a una nueva conceptualización y clasificación, reúne conceptos en cuanto al encuentro de los términos más importantes, con aquellas organizaciones internacionales abocadas a la temática de la discapacidad.

*"Se construye finalmente en los años '80, un concepto de discapacidad, ligado a elementos relativos a las consecuencias de la enfermedad, en cuanto a definir el estado orgánico de la persona, las limitaciones de ésta para integrarse a las actividades cotidianas y, finalmente, a las desventajas con las que se encuentra en relación a las demás personas; definiendo tres conceptos ligados a las consecuencias de la enfermedad se señala: a) deficiencia, b) discapacidad, y c) minusvalía." (Martínez y Garcés; op cit: 115)*

*Deficiencia:* desde la salud, una deficiencia es toda pérdida o disminución de una función psicológica, fisiológica o anatómica del ser humano. Se caracteriza por pérdidas o anormalidades que pueden ser temporales o permanentes. Entre estas se incluyen la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental

Se define por Discapacidad: La restricción o ausencia (debida a una deficiencia), de la capacidad de realizar una actividad en la forma correcta o dentro de la norma, se caracteriza por insuficiencias en el desempeño o comportamiento normal de una actividad rutinaria. Las discapacidades pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivas. (Ibid)

Minusvalía: Es una situación desventajosa para un individuo determinado, la cual es el resultado de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño del papel que es normal en su caso.

De la construcción de esta definición deriva una serie de críticas, como por ejemplo: la relación con el ambiente donde se desenvuelve la persona; los métodos de intervención utilizados bajo este concepto solo se han acotado a temáticas de salud, sin considerar aspectos sociales, entre otros. Por lo que posteriormente se hace necesaria la construcción de una definición de la discapacidad, desde una mirada que contenga otros factores que proporcione un status más ventajoso y menos excluyente a los discapacitados.

La importancia que atañe a la definición de la discapacidad, es que a partir de estas definiciones, se considera a una persona en una situación de

clara desventaja con respecto a quienes no presentan alguna deficiencia, sea causada por enfermedad o por traumas, sea ésta por nacimiento.

La relevancia recae en la búsqueda de un concepto integrador que promueva capacidades por sobre las limitaciones potenciando la inclusión y disminuyendo la exclusión.

#### 4.2 El concepto desde la Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF)

Las clasificaciones internacionales que hoy en día se lucha por instalar van más allá de la deficiencia y el sentido médico, sino más bien definir la discapacidad desde un conjunto de fenómenos psicosociales que envuelven a la persona, que reflejan al problema de la Discapacidad como una interrelación entre los factores individuales derivados de la condición de salud, y los factores contextuales y sociales,

*“A pesar de los aportes de la CIDDM, respecto a los cambios conceptuales y la manera de ver la discapacidad, la OMS decidió establecer una nueva formulación conceptual. Con la culminación de este proceso nace la CIF”.  
(FONADIS;op cit b: 5)*

Este documento esta enmarcado en la fusión de ambos elementos utilizando un enfoque biopsicosocial. En esta nueva clasificación (ibid) los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía son reemplazados por los de funciones y estructuras corporales y por actividades-participación lo cual genera además una visión positiva a la problemática

Estos cambios conceptuales y estructurales aportan como resultado un lenguaje homogéneo transculturalmente utilizando una visión universal y

lenguaje común y positivo, en que las problemáticas sean vistas como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno social.

Esta nueva conceptualización además es asumida como:

*“Un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con un “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).” (Ibíd.: 12)*

Se comienza de esta forma a incorporar nuevas variables como consecuencia natural de un debate que trae por años una visión más integral de la problemática, considerando aspectos esenciales que interactúan en el cotidiano tanto de las personas definidas como normales y aquellas consideradas con discapacidad.

Esta nueva conceptualización transforma aquella visión de la discapacidad, vigente entre 1980 y 2001, como consecuencias de las enfermedades y, asumida como un término genérico, abarca distintas dimensiones de los componentes de salud; deficiencias de función y deficiencias de estructuras, (antes deficiencias), limitaciones en las actividades. (Antes discapacidad), y restricciones en la participación (antes minusvalías) (Ibíd).

Conceptualmente, este nuevo modelo, incluye en su definición de bienestar, aspectos de la condición de salud, elementos que hacen necesario distinguir, que la discapacidad asume varios componentes que no corresponden a la condición de salud propiamente tal, pues no pertenecen a los ámbitos de intervención de los sistemas de salud, pero

que sí están directamente relacionados con la salud, como por ejemplo, el acceso a la educación o al trabajo.

El modelo de la CIF, se estructura en 2 partes, Las dos grandes partes corresponden a: 1) Funcionamiento y Discapacidad, y 2) Factores contextuales.

El funcionamiento es el término global que hace referencia a todas las Funciones corporales (funciones fisiológicas de los sistemas corporales), Estructuras corporales, (son partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes (Ibíd.)

La Discapacidad engloba las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. Las deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa de la norma generalmente aceptada respecto al estado biomédico el cuerpo o de sus funciones o una pérdida de dichas funciones.

Las limitaciones en la actividad son las dificultades que un individuo con un determinado estado de salud puede tener en el desempeño o realización de una actividad (ejercicio de una tarea, que abarca todas las tareas vitales que tienen relación con la salud, desde el aprendizaje básico o la mera observación hasta otras áreas más complejas como las interacciones personales o el empleo.

Las restricciones en la participación son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales. La participación representa la perspectiva de la sociedad respecto al funcionamiento, denota el grado de implicación de la persona, esto es, tomar parte, ser incluido participar en áreas relevantes de su vida, tener acceso a los recursos.

Como respuesta social, la participación, como nivel de funcionamiento, puede facilitar u obstaculizar al individuo en distintas áreas así como por ejemplo: la comunicación, vida doméstica, el autocuidado, vida comunitaria, problemáticas y demandas generales como puede ser en este caso el ámbito laboral. Teniendo presente la relevancia de la participación en las actividades de los sujetos podremos plantear diferentes estrategias de intervención y de desarrollo de las políticas públicas.

Desde este modelo se hace hincapié en una relación dinámica entre los distintos elementos de la condición de salud y los factores contextuales, que puede resultar de la interacción de uno o más déficit, estos, a su vez, determinar las restricciones en la actividad o la participación, y además, señalan que un déficit depende en todos los casos de los factores individuales, ambientales y de las condiciones de salud., que se constituyen en elementos facilitadores u obstaculizadores de los procesos de participación.

Los Factores Ambientales se refieren al ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas desarrollan la vida, son factores externos a las personas influyendo de manera positiva o negativa en la persona y su desarrollo como parte de la sociedad. Gracias a estos factores el individuo puede tener determinada complejidad en la interacción con el ambiente dependiendo de su condición de salud. De esta forma, los entornos inaccesibles, como la falta de rampas, perjudica al individuo restringiéndole es su realización personal y desempeño. Estos factores incluyen los servicios, sistemas y políticas.

Los factores personales sin embargo, se refieren a lo particular de la vida en las personas, no forman parte de alguna condición de salud, en contraposición al factor anterior, estos incluyen la forma física, los hábitos, estilos de vida, la manera de enfrentarse a situaciones adversas,

experiencias de vida, el tipo de personalidad y aspectos psicológicos entre otros.

Las nuevas concepciones sobre discapacidad, admiten transformaciones, tanto en el estudio y clasificación de las deficiencias, como en la construcción de un nuevo mecanismo de intervención, que asume la administración y análisis de variados componentes y elementos que condicionan la rehabilitación y la integración social de las personas con discapacidad.

Dichos mecanismos se relacionan con una mirada biopsicosocial del problema, asumiendo que cualquier deficiencia orgánica, estructural, mental o psicológica se transforma en "discapacidad", "desventaja", en la medida en el que confluyan una serie de factores, que dependen de las relaciones que se establecen en y desde la familia, la comunidad, la sociedad y la cultura que postula a medida que se ha evolucionando a la diversidad, a la pluralidad y al respeto por las diferencias

## **5. Exclusión social y discapacidad; modos hegemónicos de abordar la discapacidad desde el modelo de la normalidad.**

La revisión de la evolución del concepto de discapacidad, y sus alcances en materia de la construcción histórica y social en el abordaje de la misma, nos conduce necesariamente, a exponer una visión más bien crítica que han planteado diversos investigadores de la temática.

Desde esta mirada, se esboza una especie de ruptura con los paradigmas existentes sobre el tema, en función de elementos que parecen no haber sido vistos en las consideraciones anteriores sobre discapacidad.

Las actuales concepciones de discapacidad, nos han planteado, entre otros elementos, que la discapacidad, es un fenómeno social, que

trasciende a los individuos, puesto que ya no es un problema determinado por la condición individual o colectiva de este grupo, sino, más bien, de la construcción histórica, social y cultural, que define según diversos contextos, las categorías sociales que van a coexistir en un complejo entramado de relaciones, y que en gran medida van a influir en la construcción de esas categorías sociales.

*“El concepto de “pobreza” se queda chico para los intrincados procesos de exclusión social a través de los cuales algunos quedan fuera, a priori, de bienes sociales y simbólicos, de capacidades. Sabemos por sus argumentos e investigaciones que existen personas cuyas trayectorias de vida están condenadas de antemano a la segregación, el desempleo, el analfabetismo” (Castell, en Ferreira; 2008:162).*

Pues, bien, a partir de las consideraciones contextuales de la discapacidad como fenómeno social, se señala que existe un factor directamente relacionado con las categorías asignadas a la discapacidad, el cual, como elemento constitutivo del modelo de producción capitalista determina en función de su hegemonía, un modelo imperante de dominación; la exclusión.

Es por esto que los discursos existentes sobre discapacidad no son ajenos a una construcción desde el modelo ideológico político imperante, sino que los determinan.

Es así como la crítica a los planteamientos sobre discapacidad desde el modelo social, pone de manifiesto, una situación de vital importancia a la luz del análisis de la realidad que implica ser discapacitado. A pesar de la existencia de las modificaciones actuales del modelo médico, y los avances alcanzados por el modelo bio-psico-social, el problema de la discapacidad

como fenómeno social persiste, en la medida que ciertas actitudes hacia la misma siguen estando presentes desde las conceptualizaciones naturalizadas desde el modelo médico, y en especial de la mirada de la normalidad

*“Se nos ve como “anormales” porque somos diferentes; somos personas problemáticas, que carecemos de lo necesario para la integración en la sociedad. Pero lo cierto es que, al igual que sucede con cualquier otra persona, existe un conjunto de cosas que podemos hacer y que no podemos hacer, un conjunto de capacidades tanto mentales como psíquicas que son únicas para nosotros como individuos” (Brisenden; op cit : 158)*

Se plantea que desde esta mirada, la discapacidad se considera como anormal, indeseable, patológico, enfermedad y tragedia, lo que insiste en las ideas de normalización como contraparte, y la rehabilitación como acción compensatoria. Esto implica además, destinar esfuerzos para corregir la situación, y en los casos en que no es posible, considerar a la persona con discapacidad devaluada en sus funciones como también en sus derechos y obligaciones.

Esto se explica a partir de que la construcción de sentidos que demarcan la diferencia con el otro, se constituyen a partir de los planteamientos político económico derivados del modelo de producción capitalista y la producción de la exclusión como fundamento del status quo. A su vez, la ideología de la normalidad, como modo imperante de entender y abordar la discapacidad, instituye y pone énfasis en la diferencia para permitir el dominio de aquellos que se dicen normales.

Los planteamientos que van a cuestionar los actuales paradigmas sobre la discapacidad, provienen de análisis más bien críticos, de la corriente marxista y feminista. Estos han de reconstruir las actuales concepciones y ligarlas a los conceptos de significados socialmente construidos, puesto que la discapacidad es diferencia en cuanto reafirma a la normalidad.

Los alcances de este análisis sociológico, que pone la mirada en la perspectiva social de la discapacidad, determina que las influencias del modelo médico, y la normalidad como paradigma hegemónico, traen como consecuencia la construcción de la discapacidad, como un problema social. Puesto que en primer lugar, configura una realidad de la discapacidad a partir de la no capacidad, que ve en desmedro de las otras capacidades y aptitudes, en segundo lugar, determina la homogenización, que encubre las particularidades de cada individuo y su singularidad y en tercer lugar, define, a priori, el lugar que ocupan las personas de este colectivo la esfera alcanzada en la estructura social.

El tema de la exclusión social, definida en el marco del nuevo contexto sociocultural o la "nueva cuestión social", nos acerca a un cambio sustancial en la concepción de los problemas sociales contemporáneos, cuya característica principal es la incertidumbre en las cuales la gran mayoría de la población mundial se desenvuelve, producto de los procesos cíclicos de la economía neoliberal.

*“Una sociedad dual es una sociedad de exclusión, en la cual, ciertos grupos no tiene nada, y no son nada, o poco menos”, (Castell; op cit:349)*

Lo anterior, según señala el autor, manifiesta las posibilidades que tienen las personas en una sociedad dividida entre quienes tienen un poder adquisitivo determinado y quienes no cumplen con esta cualidad,

señalando entonces la aparición de esa “cuestión social” en lo concerniente a los problemas sociales.

*“La nueva cuestión social se plantea a partir del derrumbe de la condición salarial, la exclusión es un efecto de ese derrumbe, solo existen problemas sociales particulares, una particularidad de dificultades, que hay que enfrentar una a una”* (Gambetta, citado en Castell; Ibíd. : 390)

La exclusión como fenómeno social implica que a pesar de existir, índices de crecimiento sostenido en el tiempo, ese crecimiento no da lugar a mejorar la calidad de vida de los más vulnerables, sino que, muy por el contrario, exacerba la precariedad en la calidad de vida de amplios sectores de la sociedad, siendo los más afectados aquellos que no pueden acceder al mercado de trabajo, es decir, los jóvenes, los enfermos, los ancianos, los niños, o aquellos que tienen alguna discapacidad, entre otros.

Se analiza el fenómeno como producto del modelo económico neoliberal dominante, y se determina que el modelo va estructurando dentro de sus lógicas de funcionamiento, grupos que no son incluidos en el crecimiento económico, por tanto están determinadamente excluidos de la sociedad.

## **6. Definiciones de tipos de discapacidad pertinentes al estudio**

Existen cinco tipos de discapacidad, clasificadas según los ámbitos del ser humano que afectan: Discapacidad mental, física, síquica, auditiva y visual. Para efectos de este estudio veremos la definición de tres de ellas:

- 1) Discapacidad Auditiva: Corresponde a las personas que son sordos profundos o han perdido la audición de un oído o presentan problemas

de audición y, que a pesar de usar audífonos, no pueden escuchar bien. Se excluye a las personas que usan audífonos y escuchan bien.

2) Discapacidad Visual: Corresponde a las personas ciegas totales, que han perdido totalmente la visión de un ojo, pérdida total de la visión, debida a daños producidos en los ojos o en la parte del sistema nervioso encargada de procesar la información visual por traumatismos, enfermedades, desnutrición o defectos congénitos, o que tienen dificultades severas para ver, aún haciendo uso de lentes ópticos. Se excluye a las personas que pueden corregir la deficiencia para ver mediante el uso de lentes ópticos.

3) Discapacidad Física: Se trata de personas con dificultades, como las siguientes: moverse, coordinación motora, control de los movimientos, o parálisis de una o más de sus extremidades. También aquellas que les falta, o presentan dificultad para hacer uso de una parte del cuerpo, ya sea por accidente, enfermedad, o nacimiento.

*“La discapacidad física es aquella que produce un menoscabo en al menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análogas a las personas con discapacidad “(MINSAL, 1995:3)*

Cabe destacar que en las definiciones anteriores no se reconoce la interacción de la persona con el medio donde se desenvuelve y se compara solamente con aquellas personas que no presentan ninguna discapacidad.

Es por esto necesario considerar el fenómeno como parte de un conjunto de interacciones en un medio que muchas veces es hostil para la

persona que posee una deficiencia. Así mismo se define la discapacidad laboral como:

*“La incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga”. (Ibid : 1)*

En lo anteriormente señalado, tan solo el hecho de no poder realizar en las mismas condiciones que una persona sin déficit una labor determinada es sinónimo de discapacidad laboral, claramente esto podría llevarnos a la reflexión sobre cuales serían esas labores. Dentro de la definición de los grados de discapacidad tenemos tres niveles:

Discapacidad Leve: Personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.

Discapacidad Moderada: personas que presentan disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de sus actividades, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de autocuidado y supera con dificultades sólo algunas barreras del entorno.

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

Según los estudios, señala que 316.083 personas con discapacidad dicen afectarles en su desempeño laboral los problemas de salud física y

movilidad que presentan. Dentro de esta materia, el estudio señala que 196.828 personas tienen discapacidad visual. (FONADIS, op cit, b)

Podemos continuar con innumerables definiciones acerca de los distintos déficit que existen y desde las distintas visiones, orientales, occidentales, etc. sin embargo no cambian el modo que las personas desde la visión de lo normal modifican su actitud frente a la discapacidad y quien la padezca, ciertamente resulta importante tener una definición que abarque de manera integral la patología, que influirá directamente en el modo de abordar y/o intervenir desde las distintas orientaciones técnicas y profesionales, es necesario entonces que estas nuevas conceptualizaciones se masifiquen y compartan desde los inicios de la enseñanza, cómo nos relacionamos con las personas con discapacidad tiene estrecha relación con una educación consistente e integradora, visualizando un déficit como una oportunidad distinta para el desarrollo de habilidades, visualizando necesidades educativas especiales, en cada proceso de desarrollo de la persona.

## **CAPITULO II**

### **LA DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA POLÍTICA SOCIAL**

En este capítulo, se intenta dar una mirada a los paradigmas de integración social e inserción social, dentro de un contexto histórico que determina cuáles han sido los factores que constituyeron la base para las políticas sociales en general y las que intervienen en la problemática de la discapacidad en particular. Junto con describir cuales son las acciones que se establecen desde la política pública, dirigidas hacia las personas con discapacidad.

Tal orientación tiene como objeto indagar en aspectos históricos que fueron dando forma a políticas sociales claves para enfrentar la problemática, para esto ante todo debemos coincidir qué es una política pública y cual es su participación en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad, para ello, veremos el modelo de integración social y sus antecedentes: movimientos y reivindicaciones sociales y luchas respecto a la protección social son algunas que caracterizan este periodo, el rol que juega el Estado en distintos periodos va configurando paulatinamente el trato hacia los trabajadores y quienes están fuera de esta denominación. Veremos como las relaciones sociales ligadas a modos de producción, promueven cambios sustantivos en políticas destinadas hacia los más pobres, hacia los excluidos. Se van generando las clases sociales, distinciones en los oficios que van a su vez entregando nuevas elites diferenciándose de la clase obrera. A este fenómeno de las condiciones salariales se aparece el endeudamiento como hito de modernidad y crecimiento económico que forja la integración al mercado pero a su vez a empobrecer a la misma clase salarial.

El paso de las políticas de integración a las orientadas a la inserción social se caracteriza por la preocupación del Estado hacia aquellos que no

logran participar de aquellas ventajas que el progreso económico trajo a los que estaban dentro de la fuerza de trabajo en desmedro de quienes no lograron incluirse en ese mismo proceso.

En definitiva estas políticas de inserción obedecerán a un sistema discriminador desde una mirada positivista, cuyos receptores son aquellos quienes el Estado destina recursos extraordinarios para paliar una desventaja social determinada por el hecho de ser estar ajenas a los placeres y beneficios que entrega el mercado, entonces esas políticas de inserción pretenden en el corto plazo acortar las brechas con el fin de tener una vida decente y dejar su calidad de ciudadanos inadaptados sociales estableciendo una mejor relación con la seguridad social.

Otro de los momentos en este capítulo tiene relación la transición de la integración escolar a la integración laboral, aquí veremos que el proceso de integración que desarrolla el ser humano desde su infancia, para que se logre de manera óptima, necesita de ciertas condiciones que para aquellos en condiciones deficitarias resulta doblemente complejas de abordar, es por ello que surgen lo que se denomina necesidades educativas especiales, con las cuales se integran los niños y niñas con ciertas dificultades para participar de un proceso normal en el área.

Profundizaremos el principio de normalización orientado a la integración escolar necesario para tomar medidas eficaces para crear un entorno más integrador en ambientes normalizados. Inmediatamente veremos en un tercer ítem la educación inclusiva basándonos en la legislación chilena actual cuyas orientaciones son emanadas de la convención internacional de los derechos del niño para aplicar políticas educacionales con un mejor nivel con el fin último de igualdad en las oportunidades de todos los ciudadanos.

En último lugar profundizamos en las necesidades educativas especiales como un factor necesario a considerar al momento de integrar al niño dentro de un establecimiento tomando en consideración sus necesidades particulares, en caso de tener sordera, discapacidad física o cualesquier otra y que permitan al establecimiento tomar medidas específicas para su intervención.

## **1. Hacia una construcción histórica de la política social de la discapacidad**

La importancia de indagar en estos aspectos históricos radica principalmente, en que de acuerdo a la manera como se fueron construyendo ciertas definiciones desde los contextos históricos, se crearon planes de acción frente a la problemática, las que con posterioridad dan lugar a programas destinados a la población con discapacidad.

Por otro lado, Maingon (2004) señala que la multiplicidad de definiciones de la política pública depende necesariamente de su criterio de focalización, tomando en cuenta sus límites y objetivos de intervención. Para ella, las políticas se engloban en dos ámbitos: el primero de ellos, tiene relación con aquellos aspectos que contribuyen al mejoramiento de una realidad determinada y como resultado de las fallas derivadas de los procesos económicos, viene en definitiva, a aminorar aquellas prácticas que han resultado desfavorables y, que por tanto, pasa a ser una medida transitoria, asistencial y residual.

Otro segundo ámbito, tiene relación con el objeto principal de la política social, es decir, eliminación y reducción de aquellas necesidades básicas de la población por medio de una distribución equitativa de los recursos, accesos, oportunidades y capacidades que se presenten para contribuir al mejoramiento en espacios como la educación, seguridad

social, salud y aquellos que tienen que ver directamente con el ingreso económico

Como plantea, Dávila (1998), las políticas sociales respecto a su conceptualización y componentes, se basan en construcciones sociales que se van adecuando a los distintos niveles de desarrollo de las sociedades, algunas han permanecido presentes por indeterminado periodo o hasta que llegada su relevancia pierden prevalencia en el tiempo.

## **2. El modelo de integración social.**

La integración social como modelo surge a mediados de siglo XIX, en Europa, en plena época industrial, en la que se desarrollaban, entre otras, dinámicas en torno a las relaciones de producción. La llamada “cuestión social”, estaba completamente ligada a combatir el pauperismo de la época, caracterizado por las condiciones de vida en torno al trabajo industrial, las migraciones campo ciudad, la formación de barrios, la falta de protección social, las bajas remuneraciones, la explotación de la fuerza de trabajo, etc.

Se denomina *cuestión social* a los fenómenos sociales y económicos que acontecieron a partir de la revolución industrial, y las acciones que le sucedieron, en respuesta del Estado, como una forma de dotar de mejores herramientas relacionales entre los trabajadores y empleadores, en el ámbito de las mejoras en las remuneraciones, contratos de trabajo, jornadas laborales, descansos, regular el trabajo infantil, el de las mujeres, prestaciones como la vivienda y otras leyes sociales.

A mediados de los años 30, comenzaba a configurarse un modelo de Integración basado en la respuesta del Estado, a las demandas por mejoras de las condiciones de trabajo de la clase obrera, logros que representaron el reconocimiento paulatino y consciente de los derechos laborales y la creceinte estructuración de un grupo organizado, que

consolidaría una serie de objetivos y principios, los cuales se traducen en movimientos sociales y participación en la vida social de la clase obrera.

En este contexto, las reivindicaciones sociales que se fueron llevando a cabo a fines del siglo XIX, y hasta la primera mitad del siglo XX, son parte de una lucha constante por conseguir logros que dignificarían la condición salarial; leyes respecto de la protección social, a las condiciones de trabajo, desde definiciones contractuales, hasta llegar a beneficios sociales, como el seguro obligatorio, el descanso, el salario mínimo, entre otras condiciones.;

*“En este contexto, las políticas sociales pasan de tener un carácter caritativo, a ser entregados como un acto de justicia social.” (Arellano, en Dávila; op cit: 28)*

En esta fase se define el rol Protector del Estado, promotor de la seguridad social de la clase trabajadora proletaria, manifestándose la desigualdad existente, la lucha de clases y las consecuencias de la implementación del sistema de producción capitalista.

*“Ciertamente que las acciones que fueron desarrolladas por los Estados, en este sentido, sólo corresponden a líneas de acción tendientes a organizar las relaciones de trabajo, a estabilizar la situación salarial, mejorando las condiciones laborales, tomando como punto de referencia única y exclusivamente, el vínculo sostenido por la persona y el sistema de producción, el conjunto de capacidades de los individuos para introducirse en una relación productiva, los cuales desempeñaban sólo tareas de ejecución, ubicadas en la base de la pirámide social” (Castell; op cit: 322)*

Se estaba integrado en la medida en que se estaba o no dentro de esa dinámica de producción, y se compartían rasgos y características comunes, entre una clase obrera que desarrollaba su identidad social ligada al trabajo.

Tales formulaciones representaban solo el desarrollo de políticas signadas a partir de una integración en la subordinación, se estaba bosquejando una política salarial ligada a la productividad, cuyo mecanismo de regulación era el asegurar el acceso al consumo; la vivienda, la educación, la salud, el ocio, que progresivamente se constituyeron en acceso a la propiedad social y a los servicios públicos, reconocimiento de un Derecho del Trabajo, vacaciones pagas, descanso semanal, disminución del horario de trabajo, aumento del salario de productividad, etc.

Un segundo periodo, denominado como Estado Benefactor entre los años 1932 y 1955, que abordaría a aquella población dejada al margen de la protección del Estado, es decir, donde antes los actores eran aquellos de la clase obrera, ahora, se apunta hacia los sectores medios, quienes poseían gran poder de negociación y manejan una potente influencia hacia el Estado.

Según señalan Martínez y Palacios (citado en Dávila; op cit) es en esta época donde se refuerza el desarrollo industrial por el lado económico, y por el lado político la democratización, para ello se crea la CORFO en 1939, provocando con ello un aceleración en el proceso de urbanización acompañados de integración en el ámbito social y político.

De igual forma en este periodo se instalan nuevos beneficios en materias sociales para los trabajadores, como por ejemplo: las viviendas para los trabajadores y el acceso a la salud preventiva, lo que dará paso a

la creación del Servicio Nacional de Salud, la ampliación de la seguridad social y la asignación familiar. Pero, sin duda, lo que marcará sustancialmente este periodo tiene relación con la participación en el campo de la educación primaria, secundaria y universitaria.

Esto a partir del surgimiento de nuevas relaciones salariales, en los inicios de los años 70, que caracterizaban el uso de nuevas tecnologías, y la realización de trabajos que estaban ligadas a la ejecución de tareas, reaccionadas a la publicidad, la organización, la reflexión y la administración, se constituye una destitución de la condición salarial como la fuerza que reafirmaba la lucha por reivindicaciones sociales.

*"La clase obrera fue destituida de la posición de punta de lanza que ocupaba en la promoción del sector asalariado. diríamos que el "particularismo obrero", no fue abolido, pero dejó de desempeñar el papel de atractor, que había sido el suyo en el proceso de constitución de la sociedad industria" (Castell, op cit: 352)*

Este fenómeno comienza a dar paso a cuatro décadas ligadas al surgimiento de nuevas relaciones salariales, que daban cuenta de una nueva condición de asalariados, un sector asalariado burgués, que ahondaba las diferencias entre este tipo de asalariados y el asalariado obrero. El surgimiento de éste sector de la población da origen a las clases medias, cuya respatabilidad no estaba ligada a la propiedad, sino, al desempeño de un oficio, y una serie de valores que se ligaban a la herencia, la iniciativa, y las jerarquías salariales, que configuraban una diferenciación entre éstos y la masa obrera.

*"Paralelamente, esta transformación de la estructura salarial de las empresas, el desarrollo de las actividades terciarias, generó la proliferación de un*

*grupo no obrero: multiplicación de los servicios y del comercio, los bancos, las administraciones de colectividades locales, y del Estado, apertura de nuevos sectores de actividad como la comunicación, la publicidad, etc."(Ibíd.: 357).*

En este sentido, el surgimiento de nuevas relaciones sociales, ligadas a las nuevas formas de producción, dieron origen a un fenómeno que se desprende de la herencia dejada por la clase obrera, y los logros en materia de resultados garantistas de las nuevas condiciones de trabajo, la creación de gremios de profesionales y técnicos, que luchaban por la diferenciación de la masa obrera, la revalorización de las actividades que se relacionaban con la planificación, la reflexión y la organización del trabajo, en desmedro de la ejecución de la actividad manual o la simple ejecución de una tarea.

Esto sumado a otro factor determinante, el acceso marcado hacia el consumo, dió como resultado una excesiva valoración de los objetos suntuarios que daban identidad social, se enmarca una serie de cambios culturales ligados al objeto, la posición, el estatus, y la diferenciación en la jerarquía.

*"La omnipresencia del tema del consumo, a partir de esos años, "la sociedad de consumo", expresa perfectamente lo que podríamos denominar "principio de diferenciación generalizada,"(Ibíd.:372).*

A partir de esta transformación de la condición salarial, es decir, del aumento del número de asalariados, de la diferenciación y segmentación del mercado laboral, la proliferación de la sociedad de consumo, la formación de una cada vez más creceinte clase media, entre otras condiciones, se estructura, una nueva condición que ubicaba a la clase obrera aún más bajo en la pirámide social, en la que coexiste, por un lado, una especie de fusión,

de la clase obrera con las clases medias a partir del consumo, y además la cada vez más marcada desvalorización de la condición salarial obrera.

*"La transformación decisiva que maduró durante las décadas de 1950 y 1960, no fue por lo tanto, la homogeneización completa de la sociedad, ni el desplazamiento de las alternativas revolucionarias hacia un nuevo operador, la nueva "clase obrera", consistió en la disolución de la alternativa revolucionaria, y la redistribución de la conflictividad según un modelo diferente del de la sociedad de clase: la sociedad salarial."(Ibíd. :363).*

Es a partir de la consolidación de la condición salarial, que se instituye otro elemento diferenciador, el primero se refería a la situación de encontrarse o no dentro del sistema productivo, y el segundo, a una marcada diferencia entre personas, dentro del entramado social ligado a los estratos sociales descritos a partir de la existencia de escaladas sociales. La que finalmente se traduce en una marcada marginalización.

*"La relativa integración de la mayoría de los trabajadores,, traducida, entre otros rasgos, por la mensualización, ahondó la distancia con una fuerza de trabajo que quedaba marginalizada, reagrupando a las ocupaciones inestables, estacionales e intermitentes"*  
(Bunel, en Castell, op cit:373)

Más aún, el fenómeno que va a sumarse a las condiciones laborales en la época de la condición salarial, es la que señala la existencia del endeudamiento, como elemento característico de la época de expansión y crecimiento económico, y que por diversas razones determina el empobrecimiento masivo de las clases asalariadas.

*"La mayoría de los asalariados durante los años de crecimiento, vivían su relación con el empleo, con la certidumbre de dominar el futuro y hacer elecciones que lo determinaban (en bienes durables, préstamos para construir, etc), con el cambio de coyuntura el endeudamiento se convertirá en una herencia perversa de los años de crecimiento, capaz de hacer caer en la precariedad a numerosos asalariados" ( Castell, Op cit: 329)*

La descripción de los procesos de transformación de la condición del trabajo, entre los inicios de la época industrial, en el siglo XIX, y la ocurrida en los años 60's, nos permiten establecer las bases de la seguridad social. Y entender cómo se configuraron las condiciones del trabajo en desmedro de las clases trabajadoras; se produce una marcada precarización y una disminución de las protecciones contractuales derivadas de la flexibilidad laboral y la subcontratación.

### **3. El paso de las Políticas de integración social a Políticas de Inserción social**

El Estado, en época de crecimiento tuvo una participación activa en el desarrollo de políticas orientadas a la protección social de aquellos sectores que se encontraban vulnerables, instaurándose, en esta época la Ley de Seguro Obligatorio, y las de Protección Social, es decir, el Estado incrementa su acción, en pos del empleo y la protección social.

*"De modo, que había un su correlario, el empleo casi pleno, y el desarrollo del Derecho del Trabajo y de Protección Social, la sociedad salarial parecía seguir una trayectoria ascendente que en un mismo*

*movimiento, aseguraba poderosa sinergia entre crecimiento económico con el enriquecimiento colectivo, y promovía un mejor reparto de las oportunidades, y las garantías". ( Castell, Op cit: 329)*

Las características de la coyuntura político social, que en época de expansión habían definido las políticas de Integración, determinan el paso a las políticas de Inserción, ligadas a un nuevo fenómeno social, constituida principalmente por el progreso económico alcanzado por ciertos sectores de la sociedad, en detrimento de otros, que no habían logrado incluirse en ese crecimiento.

Las políticas ligadas a la inserción, obedecen, en primer lugar a la manifestación de la transformación del papel del trabajo como gran integrador, Arendt, (en Castell; op cit) plantea que la condición más perturbadora de la situación actual es la existencia de "trabajadores sin trabajo", "los supermunerarios", "los inútiles para el mundo"

*"...estamos frente a una situación salarial inestable e incierta, promovida por los alcances de la coyuntura económica, una crisis que inevitablemente nos hará transitar por nuevas relaciones con el mercado de trabajo" (Ibíd: 365)*

Las nuevas formas de vulnerabilidad social, constituidas por un empleo inestable, una o categorías sociales destinadas a la marginación, la constatación de marcada identidad social ligada al consumo, una devaluación de la calificación a partir del profesioanlismo, y por sobre todo, la estructuración de grupos la ineficacia del mercado como regulador social, y el fracaso de la ideología que postulaba un crecimiento paulatino de todos a partir de una trayectoria de un progreso ascendente.

*"El mismo montaje, desarrollo económico/regulaciones estatales, operó en los dominios de la educación, la higiene pública, el aumento de los dominios jurisdiccionales, el urbanismo, las políticas familiares. Globalmente, los logros de la sociedad salarial, parecían reabsorber los "déficit de integración" que había signado los inicios de la sociedad industrial." (Ibíd: 387)*

Las políticas de Inserción, se inscriben en un cambio en el paradigma de Intervención social, marcan una transformación de las políticas sociales en nombre de la Integración, se denomina como "políticas de integración" a aquellas animadas por la búsqueda de grandes equilibrios, de la homogenización de la sociedad a partir del centro.

*"Las políticas de inserción, en cambio, obedecen a una lógica de discriminación positiva, se focalizan a aquellos sectores y grupos que son beneficiarios de cuidados adicionales debido a una situación deficitaria que les aisla de la integración social, , las familias mal socializadas, los jóvenes malempleados o inenpleables, los desempleados, etc."(Ibíd: 422).*

Se diferencia con las Políticas de Integración debido a que éstas últimas se enmarcan en acciones tendientes a establecer equilibrios de integración, a ciertos sectores que no logran una integración óptima. Los cuestionamientos en relación al paradigma de la inserción es, de cierta manera, si se puede hablar de un integración lograda, o más bien si se puede hablar de personas in integrables.

*“Las políticas de inserción pueden entenderse, entonces, como un conjunto de empresas de elevación del nivel para cerrar la distancia con una integración lograda, es decir, un nivel de vida decente, un empleo estable, etc. Estas se caracterizan por una focalización precisa de sus beneficiarios, la especialización de las intervenciones, la coordinación de los sectores público y privado, y está destinadas a las personas vulnerables, es decir aquellas personas que no pueden adaptarse a las condiciones de vida de la sociedad salarial. .”(Ibíd: 423)*

Las políticas de inserción, entonces, estaban definidas en torno a aquellos que no tiene o no son nada, los excluidos: cuya indefinición incluye a una serie de personas que constituirían los "inadaptados sociales": Estas establecen una relación entre seguridad social y ayuda social.

*“La Seguridad Social, realiza una socialización generalizada de los riesgos, al cubrir a los asalariados, a sus familias y finalmente a todos los que se inscriben en el orden del Trabajo. La ayuda social hereda la antigua función de la asistencia: dispensar recursos subsidiarios a aquellos cuya existencia no está asegurada sobre la base del trabajo o de la propiedad.” Pesada herencia, que hace depende las prestaciones de la ayuda social, incluso cuando son de derecho, de un cierto nivel de recursos o de un porcentaje de un porcentaje de invalidez” (ibid: 423)*

En síntesis, las políticas de inserción que se fueron configurando, a mediados de los años 70, significaron un cambio en las políticas sociales y

de Intervención social, no tan sólo por ser focalizadas y territorializadas, destinadas a ciertos grupos de población vulnerables, sino que, además, constituyen la diferenciación con las políticas llamadas de Integración, por su énfasis hacia la ayuda social subsidiaria, focalizada a ciertos grupos, profesional y técnicamente especializada, cuyos énfasis están puestos en la intervención a categorías sociales en regímenes especiales.

*“No obstante, todas estas poblaciones que dependían de regímenes especiales, se caracterizaban por la "incapacidad" para seguir la dinámica de la sociedad salarial, sea porque padecieran alguna desventaja, sea porque disponían de recursos demasiado escasos para adaptarse al ritmo del progreso”. (Ibíd: 425)*

En este período, toma mayor fuerza la categoría de excluido social, y en gran medida, son considerados en este grupo, la mayoría de los discapacitados físicos y mentales, como también, aquellos jóvenes y adultos ineficaces para adaptarse a la dinámica social. Ciertamente es, que bajo estas premisas, paralelamente se visualizaban nuevos fenómenos sociales caracterizados por una situación de empleo incierta, y condicionada a las oscilaciones de los procesos económicos. A los cuales sobrevienen nuevas tecnologías de intervención social determinadas por la transversalidad: empleo y condiciones de vida, desarrollo local, prevención de la delincuencia, inserción escolar, capacitación, desarrollo de actividades de autogestión, entre otras.

*“El principio de integración se sustenta en el derecho que tiene toda persona con discapacidad a desarrollarse en la sociedad sin ser discriminada”. (Mineduc; 1999:10)*

En un cuarto periodo nos encontramos con una ruptura en el modelo de hacer políticas sociales, durante las siete primeras décadas se incorporó a aquella población continuamente excluida y el rol del Estado toma una importante participación en la ejecución e implementación de las políticas sociales, (Arellano en Dávila; op. Cit) denomina este periodo como el del Estado Ausente o retirada del Estado (1974-1989)

Sin embargo, este autor denomina mas precisamente el rol de Estado Subsidiario que se concreta en dos orientaciones, a saber, la primera de ellas se basa en la destinación del gasto estatal hacia los sectores más desfavorables instalándose de esta manera el criterio de focalización, y la segunda orientación se refiere al abandono en alguna de las áreas sociales por parte del Estado, privatizándolas y entregándole su asignación a los criterios del mercado, como fueron de esta manera, la educación, la previsión y la salud.

No queda claro aun el impacto que tuvo el rol del Estado en este periodo, ya que los índices de pobreza bajaron considerablemente, las personas de una situación de pobreza pasó a la extrema pobreza. Y no queda claro aun si fueron realmente focalizadas hacia sectores excluidos ya que hay evidencia de que se favoreció a sectores medios.

El quinto y presente periodo, post dictadura, no ha tenido una definición clara, ya que ha continuado con la del periodo anterior de Estado Subsidiario se ha puesto importancia en una política de equidad social, pero no se presentan cambios en las orientaciones del sistema anterior, el Estado no ha tomado parte protagónica como en los periodos anteriores a la dictadura, se mantienen y refuerzan políticas de intervención focalizadas y, la empresa privada sigue ganando espacios en áreas como la educación, salud y vivienda, entre otros ámbitos, sin presentar mayores cambios.

Cabe destacar que a diferencia del periodo anterior, hay un aumento en la inversión estatal en aquellos sectores mas vulnerables, como los niños, personas con discapacidad, adulto mayor, entre otras.

Hablar de políticas sociales en los noventa se basa en la forma de distribución de los recursos económicos y su tendencia hacia la disminución de los niveles de pobreza, lo que ha instado a distintos debates (Dávila; 1998). Pero lo que aun no ha generado la discusión con la misma intensidad ha sido hasta hoy una mejor distribución de los ingresos.

Con todo esto, el rol que juega el Estado en la definición de las políticas sociales y la clasificación de los sujetos beneficiarios; ni tampoco las estrategias para que resultase una política pública más eficiente y efectiva de entrega de los beneficios es un tema que, por ahora, no tiene fin, sin embargo, la sociedad en su conjunto debe ser responsable a la hora de solicitar una mayor premura en tomar las problemáticas e incorporar el capital humano como fuente primaria de superación de la pobreza.

La integración es un proceso continuo y dinámico, que posibilita a las personas con discapacidad participar en las distintas etapas del quehacer social, escolar y laboral, asistidas con apoyos especializados en los casos en que sea necesario.

*“La integración es la aplicación del principio de normalización en virtud del cual todas las personas con necesidades especiales tienen derecho a condiciones de vida lo más normalizadas posible y utilizar los servicios existentes en la comunidad”.* (Alvarado; 1998: 15)

La integración representa el medio de canalización que permite a la persona con discapacidad normalizar sus experiencias en el seno de su

comunidad. (ibid)

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

Sin embargo, cuando hablamos de integración para personas con discapacidad, estamos dando cuenta de una situación distinta, nos referimos a la vinculación de aquellas personas anteriormente catalogadas como imposibilitadas para trabajar, a todos los espacios de desarrollo, concernientes a la vida.

#### **4. De la integración escolar a la integración laboral**

Desde la infancia, los individuos recorren un camino lleno de desafíos y obstáculos para desarrollarse integralmente como personas, ciudadanos y sujetos de derechos. Las condiciones en las cuales este arduo camino se desarrolla, tiende a ser aún más complejo, al referirnos a personas con condiciones de salud que en interacción con un entorno, ven limitadas las oportunidades de acceder a actividades propias de su edad.

De acuerdo a las características de los procesos de integración escolar de niños y niñas que presentan dificultades, pueden ser determinadas ciertas situaciones que viven las personas en la vida adulta. Es por lo tanto fundamental, describirlas, en virtud de la comprensión de las condiciones en las que se lleva a cabo posteriormente la inserción laboral.

#### 4.1 Integración escolar

A partir de las conceptualizaciones sobre Integración escolar, es necesario tener en cuenta, en primer lugar, que a partir de la entrada en vigencia de la ley se pretende lograr cambios en lo que respecta a las consideraciones que hasta antes de la ley, correspondían a los lineamientos acordes al os principios de normalización.

En segundo lugar, las necesidades educativas especiales con las cuales ingresan a la educación formal los niños, niñas y adolescentes que presentan dificultades, deben de considerar no sólo el acceso a la educación inclusiva, sino además, una educación de calidad, en igualdad de condiciones. Las cuales tengan en cuenta las metas a alcanzar, como las características particulares de los niños, que de no ser considerados podrían producir una limitación en su desarrollo, con serias consecuencias en la vida adulta.

#### 4.2 Principio de Normalización

El principio de Normalización comienza a configurarse en los años '60 en los cuales se pretende favorecer la integración de los deficientes mentales, para que desarrolle un tipo de vida normal, haciendo accesibles algunos patrones de vida diaria, semejantes a las normas de la sociedad, respetando ciclos de vida, deseos y enfrentándolos a la oportunidad de desarrollar capacidades de supervivencia, considerando siempre las necesidades particulares de cada persona.

*“No se trata de hacer normal a la persona, sino de normalizar las condiciones de vida, tanto como sea posible, teniendo en cuenta el grado de minusvalía, su competencia y su madurez, así como las necesidades*

*de entrenamiento y la disponibilidad de los servicios".(Nirje, en Martínez y Garcés; op cit: 138 )*

Las consideraciones respecto de estos derechos comienzan a partir de los nuevos tratamientos de las enfermedades mentales, que pretendían la desinstitucionalización, y la incorporación de las personas en la comunidad. Posteriormente, las ideas se fueron expandiendo a los ámbitos de la educación, en la necesidad de crear un entorno más integrador, considerando las ventajas y desventajas de la educación especial y la integración escolar en ambientes normalizados.con el fin de que puedan desarrollar habilidades y potencialidades, como también adquirir autoconfianza.

*“Esto se debe a que la experiencia ha demostrado, que la atención especializada como forma habitual de atención de las personas con deficiencias, y en particular, el aislamiento de las personas de su medio ambiente habitual, para su rehabilitación (atención en régimen de internado), dificulta e impide su integración en la comunidad, comportando importantes dificultades de índole física, psíquica y social”. (bíd : 137 )*

La normalización apunta a lograr la plena integración del niño(a), en el ámbito formal de educación, con las características que su especificidad imponen. Es decir, se trata de lograr integrar, en mayor medida a los niños en ambientes escolares formales, en los que el niño logre sentirse parte de una sociedad que lo acoge con sus limitaciones y diferencias y lo ayuda, sin relevar su limitación, por sobre el derecho a pertenecer a la sociedad y a participar en plenitud. Logrando llevarla a cabo de forma integral, multidisciplinaria e individualizada,, cuyos enfoques se orientan a adecuar

los espacios educativos, los cambios no tienen que ver con el déficit en sí mismo, sino más bien, con las adaptaciones en el entorno escolar que deben llevarse a cabo para potenciar una inserción más plena de la persona.

*“Aparece un concepto dinámico que tiene mucho que ver con la relatividad de la deficiencia., y con el carácter interactivo de la misma. Por tanto, no es la persona deficiente, sino, la necesidad educativa que presenta, en cuanto a que precisa de una ayuda educativa especial, de una respuesta por parte de la escuela, de una adaptación al currículo dentro del contexto general.”(Ortiz; 2002: 39)*

A partir de la observancia de las características especiales de cada niño se debe contar con el apoyo pedagógico idóneo, las estructuras y los apoyos técnicos necesarios para generar el espacio adecuado. Los avances en materia de educación en este sentido, se orientan en la concatenación de tres niveles básicos, la normalización en la educación formal, la educación especial, y la integración escolar. La educación especial, tiende a la institucionalización y segregación de las personas con objetivos de tratamiento especializado, en los casos en que la situación de salud de la persona lo requiera, la integración escolar se orienta básicamente a desarrollar espacios adecuados.

La aparición de este nuevo concepto implica la integración de nuevos alumnos con una problemática, sea la discapacidad o problemas de conducta

*“A partir de este momento, hablar de Educación Especial, es hablar de Integración Escolar, de una nueva Filosofía, de toda una constelación de servicios*

*de apoyo, a la escuela, de todo un marco legal que se mantiene vigente” (Ibíd.: 32).*

La integración escolar apunta a entregar una educación lo más normalizada posible, en la que la persona que tiene una limitación particular, se encuentre dentro del sistema regular, creando así un sentido de ser parte, a poder utilizar los servicios normales, de la comunidad que lo acoge. La escuela como parte fundamental de la socialización de los niños, niñas y adolescentes, se transforma así en el puente hacia la integración social.

*“Desde una mirada clásica, el enfoque de la educación inclusiva se entiende como la que promueve el acceso igualitario a todos/as, independientemente del credo, deficiencias, color de la piel, grupo social, asegurando el ejercicio pleno de la ciudadanía. En cambio, desde una postura más innovadora y más completa, la Educación Inclusiva corresponde a un enfoque educativo basado en la valoración de la diversidad como elemento enriquecedor del proceso de enseñanza aprendizaje y, en consecuencia, favorecedor del desarrollo humano. (Guerra; Meza; Soto; 2006:54)*

#### 4.3 Educación Inclusiva

La legislación chilena, haciendo referencia, a las orientaciones de la Convención Internacional de Derechos del Niño, la Convención Internacional de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad y los nuevos paradigmas de integración, se enmarcan en la Ley 19.284 sobre Integración Social de las personas con discapacidad, y la

ley 20,422, que establece normas sobre igualdad de Oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad.

*"Los establecimientos de enseñanza parvularia, básica y media contemplarán planes para alumnos con necesidades educativas especiales y fomentarán en ellos la participación de todo el plantel de profesores y asistentes de educación y demás integrantes de la comunidad educacional en dichos planes. (MIDEPLAN; 2006(b):9)*

Respecto de la integración e inclusión escolar, la legislación admite una educación más abierta, establece normas, que permiten suponer una educación mejor y más Inclusiva. En los artículos 34 al 42, se señalan las condiciones, exigencias y adaptaciones que establecimientos de educación que reciben subvención del estado, deben contemplar para estar acorde con la legislación vigente. Éstas, tienen relación con el diseño de planes y programas destinados a alumnos con necesidades educativas espaciales, asociadas o no a una discapacidad. Referido a al principio de igualdad de oportunidades, las instituciones que imparten educación deben incorporar innovaciones de carácter material, humano y de infraestructura, para asegurar a las personas con discapacidad el acceso, a todas las instancias educativas.

Además se establecen las condiciones en las que se determina la necesidad del acceso de las personas a la educación especial, criterios respecto del acceso a la educación superior, a las actividades culturales, como también, la educación en los centros de atención de salud. Relevante para objeto de nuestro estudio, resulta el siguiente artículo que pretende establecer mecanismos para la equiparación de oportunidades a aquellas personas por diversas instancias no han concluido sus estudios.

*"Artículo 41.- El Ministerio de Educación establecerá mecanismos especiales y promoverá el desarrollo de ofertas formativas acorde a las necesidades específicas de los alumnos a fin de facilitar el ingreso a la educación o a la formación laboral de las personas que, a consecuencia de su discapacidad, no hayan iniciado o concluido su escolaridad obligatoria."(Ibid:10).*

#### 4.4 Necesidades educativas especiales

En el enfoque educativo se consideran necesidades educativas especiales, desde las que hacen referencia a las necesidades de apoyo al aprendizaje de cierto número de alumnos en el aula, como también aquellos alumnos que presentan alguna limitación causada por una deficiencia.

*"Se trata de aquellos que presentan ciertas características que requieren de cambios significativos en el currículo escolar.: déficit motor, sensorial, mental o trastornos de personalidad". (Puigdellivol; 2005: 233).*

A partir de esta autora podemos señalar cómo la presencia de diferente déficit, influyen en el desarrollo del proceso educativo, los cuales requieren de especialización en el ámbito de las capacidades humanas, y de las discapacidades, la profundización acerca de los efectos inevitables de aquellos que de una manera apropiada se pueden evitar, mediante una adecuada atención educativa.

*"En realidad, son personas, son niños que tienen una deficiencia, que les ocasiona una discapacidad, pero*

*resuelta ésta no tienen por qué aparecer como minusválidos, sólo tiene unas necesidades educativas especiales, que exigen unas atenciones también especiales.” (Ibid: 51)*

Un mismo déficit puede conllevar discapacidades distintas en función del medio social en el que las personas deben desenvolverse. Ahí debemos considerar el medio físico, pero también todo aquello que condiciona sus relaciones y desarrollo personal: el medio familiar y social y, en el caso de la población más Joven, el medio escolar.

*“El déficit, es la limitación o privación de alguna facultad o función, habitualmente el déficit tiene un carácter más estático y permanente”, la discapacidad es un concepto más dinámico y tiene mucho que ver con las condiciones del entorno, siendo más superable cuando las condiciones son más favorables”.( Ibid: 221).*

Se trata de hacer favorables las condiciones educativas en el contexto de un déficit, para que los espacios, las alternativas que están al alcance del alumno, y los objetivos propuestos no se transformen en condiciones desfavorables, en pro de una, según Puigdemívol, *“parodia de normalización.”*

Es de vital importancia, desarrollar en el niño con déficit las capacidades que según su condición, sean apropiadas para la interacción con su entorno, y no crear una dependencia y frustración acumulada durante sus años de escolaridad que afectan y limitan extraordinariamente sus posibilidades en la vida adulta.

En el caso del déficit motor, es importante lo que destaca esta autora, insistiendo en que existe cierta tendencia a pensar que la mayoría de los niños con algún problema físico se ve afectada en su desarrollo intelectual, sólo a consecuencia de dicho problema. Se hace hincapié en señalar que:

*“Salvo situaciones en las cuales la afectación física tenga alguna relación a un daño neurológico, los niños están por sobre la media, o muy superior a esta.”* (Lewis, en Puigdellivol; op cit: 224)

En el caso del déficit visual más grave, pueden ocasionar, según la autora, limitaciones en el proceso de adaptación al medio, aislamiento social, y problemas en la adquisición cognoscitiva y problemas para interiorizar globalmente la información. Sin embargo, lo que es importante señalar, es que además estos niños poseen suficientes recursos para compensar la falta de percepción visual, situación que se ve mayormente favorecida cuando, coexisten ambientes familiares y educativos adecuados. Es el lenguaje quien cumple un rol importantísimo en el desarrollo cognoscitivo de las personas ciegas

En el caso del déficit auditivo, esta autora señala que diversas investigaciones han concluido que la dificultad por desarrollar convenientemente el lenguaje, no influye en el desarrollo intelectual, debido precisamente a que éste, no es tan sólo una relación de la persona con su entorno, sino que existe una interacción y organización interna:

*“El pensamiento es un sistema interno, un orden jerárquico de interacción con el mundo dentro de la persona, el sistema simbólico refleja y, en cierto modo expresa, esta organización externa. No obstante, la organización interna de la inteligencia no depende del lenguaje, sino que, al contrario,*

*la comprensión y uso del lenguaje dependen de la inteligencia". (Furth, citado en Puigdemívol; op cit: 231).*

Atendiendo a que en los casos de los déficit auditivos, si existen dificultades en torno al proceso educativo, ya que la mayor parte de la información a la que se tiene acceso es a partir del lenguaje oral, las condiciones en los que los niños se desarrollan inciden fuertemente y tienen directa relación con el grado de sordera, con el entorno relacional, la presencia o no de padres protectores, y la estimulación por parte de éstos al lenguaje gestual.

En la situación de los niños con deficiencias mentales, se destaca, que a pesar que en la mayoría de los casos se presenta un retraso evolutivo de al menos dos años en comparación con la media, en los casos en el que sean leves y moderados, se puedan alcanzar altos niveles de autonomía en la vida adulta ya que a pesar de las dificultades, alcanzan la asimilación de los aprendizajes correspondientes a los niveles de educación básica.

Con algo más de dificultades en la interacción con el entorno, aprendizajes básicos y cuidado personal se encuentran los niños afectados por deficiencia mental grave y profunda. Sin embargo, es necesario señalar que el aprendizaje y la inteligencia, actualmente se considera como la capacidad de adaptación al entorno, más que los índices de cociente intelectual, y que además, siendo un proceso dinámico e interactivo, tiene mucho que ver la estimulación y la potenciación de áreas menos desarrolladas.

La deficiencia mental es una condición que no es inmutable y es susceptible de modificar en gran medida a través de la estimulación socio cognitiva, atendiendo claro está, a las necesidades de apoyos educativos, y de percepción de que la deficiencia mental, es un déficit por el cual se limitan las capacidades de aprendizaje, por lo que es necesario discernir

con claridad, qué capacidades potenciar y cuáles son los objetivos a alcanzar, para lograr ciertos grados de autonomía de pendiendo la gravedad del déficit.

*“Con todo, no es posible, predeterminar con exactitud, los límites en el desarrollo, en cada una de sus facetas, de la persona afectada por deficiencia mental, en cualquiera de sus grados. Estos límites dependerán en gran parte del nivel de adaptación que consiga, utilizando sus capacidades para contrarrestar sus limitaciones, a las que se ve expuesta.”*  
(Cuomo, en Puigdemívol; op cit: 234).

Un tanto distinto es el caso de los niños con trastorno de personalidad, pues la complejidad del trastorno, la existencia o no de apoyos educativos directos o indirectos, y la especificidad con el cual se diagnostica y apoya al niño, influye inmensamente en la integración efectiva del niño en el sistema educativo ordinario o especial.

Va a depender entonces de todos los factores en completa interacción y ciertamente que al igual que los casos anteriores, las posibilidades de integración de los niños con trastornos de personalidad, son posibles en la medida que se aúnen los esfuerzos para dar a ese niño, el apoyo educativo temprano, potenciando así sus capacidades de adaptación al medio, de interacción con el entorno, y organización de la realidad.

En el caso del desarrollo social y emocional de las personas co retraso mental, en relación con características que describen a estas personas con poca capacidad de autocontrol, y pobre percepción de sí mismos, igualmente se ha demostrado, que estas dependen claramente del contexto.

No conocemos bien hasta qué punto las características mencionadas, relativas a las expectativas, estrategias frente al fracaso y éxito, lugar de control, autoconcepto, autocontrol y mecanismos de defensa, derivan del propio retraso mental, o más bien, de experiencias ligadas no tanto al retraso como tal, cuanto al modo en que la sociedad reacciona ante las personas con retraso.

*"Se ha atribuido la mayoría de los rasgos hallados de las personas retrasadas, no a la deficiencia misma, sino al ambiente social empobrecido, y a la institucionalización, presumiendo que, si niños normales recibieran la misma socialización, en gran medida se comportarían de la misma manera." (Puigdemívol; op cit: 234)*

Las principales conclusiones a los que llega la autora, en relación con la respuesta que se les debe a las personas con algún déficit, es que se deben de tomar en cuenta algunas consideraciones a las necesidades educativas especiales que tiene que ver con : las múltiples y variadas deficiencias, originan estrategias flexibles considerando cada una de las limitaciones; se deben descartar muchas de la atribuciones que se habían considerado anteriormente, como definitivas; las características del entorno toman un papel relevante en las limitaciones de su posterior desarrollo; y por último se deben manejar con extremada prudencia las clasificaciones de los déficit, ya que son múltiples los factores que inciden en el desarrollo de las limitaciones y de la discapacidad en la vida adulta, factores que a pesar que tiene un grado de incidencia a partir de las características personales, más relevancia adquiere los factores constitutivos del entorno natural primario, y social comunitario, entre ellos fundamentalmente, la familia y la escuela, como también el entorno social comunitario.

Respecto a la inserción laboral para los discapacitados, la nueva ley consagra la obligación de crear instrumentos que favorezcan la

contratación de personas con discapacidad. Además, se exigirá que en los procesos de selección de personal en la administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público, se seleccionen preferentemente -en igualdad de condiciones de mérito- a personas con discapacidad.

### **CAPÍTULO III**

## **REPRESENTACIONES SOCIALES y DISCAPACIDAD**

En este capítulo se plantea el proceso de representaciones sociales, estigmatización y estereotipos como factor determinante en el proceso de integración social de las personas con discapacidad ya sea física o de cualquier otra índole que afectan directa o indirectamente en las personas con discapacidad.

En primer lugar revisamos los inicios del concepto propiamente tal y sus precursores, como cada uno aporta matices que van forjando el proceso no solo mental sino que además acompañado del aporte que entregan las relaciones humanas y el bagaje cultural de la comunidad en donde nos desenvolvemos.

En un segundo momento revisaremos la estructura y mecanismos internos de estas representaciones, la comunicación, el campo, para terminar en el anclaje y la objetivación y dar paso a las funciones de las representaciones y con ello su incidencia en la problemática de la discapacidad, la cual constituye el mecanismo por el cual las personas van procesando la información participando junto con el anclaje y objetivación de manera paralela para la formación de la realidad.

Posteriormente vemos en este capítulo las actitudes hacia la discapacidad, entendiendo por ello conceptos que describen conductas, compuesto por factores subjetivos. Para la integración laboral de las personas con discapacidad se deberá a partir de estos elementos, abordar la problemática desde las actitudes que promuevan y posibiliten, con tolerancia y aceptación a fin de otorgar un mayor sentido a la integración.

A continuación de las actitudes, veremos Estigmas y Estereotipos, cuya participación en la temática de la discapacidad no se encuentra ajena

al cotidiano de las personas con discapacidad, por el contrario interactúa incesantemente, el rechazo al otro diferente perteneciente a una minoría vilipendiada por una hegemonía insegura de sus capacidades que se alimenta necesariamente de esa minoría a través de actitudes problemáticas, en la medida que se les adjudican valores negativos. En este mismo sentido, el estigma tiene relación con limitar potencialidades a las personas que poseen un atributo que no cabe dentro de aquello denominado como normal, todo ello valiéndose con supuestos que están fuera de la realidad de la persona etiquetada.

Dentro de este capítulo además, hablaremos de la discriminación e intolerancia como una de las grandes barreras que las personas con discapacidad deben soslayar al momento de la inserción laboral, donde la mirada del otro se centra en lo diferente, en la desventaja por sobre las cualidades de la persona que posee el déficit, capaces de desempeñar una labor de manera óptima.

Para finalizar el capítulo veremos la discriminación por género y discapacidad, ambos elementos concomitantes al momento de la inserción y posterior integración, a pesar de los avances, en los innumerables tratados que validan la participación de la mujer en el mundo del trabajo, resulta inevitablemente compleja la situación de la mujer con discapacidad. Y que pareciera ser mientras más se legisla sobre dicha situación mayor es la discriminación y las actitudes de rechazo hacia su esfuerzo por insertarse a esa sociedad excluyente por naturaleza.

Dentro de este contexto finalmente veremos la discriminación y el empleo de la mujer con discapacidad en Chile desde una visión más cuantitativa pero no por ello menos relevante.

## 1. Representaciones sociales

El inicio del estudio de las representaciones sociales, si bien moscovici es uno de sus mayores exponentes, se lo debemos al sociólogo Emile Durkheim (1898), acuñando en un principio el término como representaciones colectivas a partir de las cuales se construye una representación individual.

*Las representaciones colectivas se parecen a los conceptos, en el sentido que son producciones mentales colectivas que trascienden a los individuos particulares y que forman parte del bagaje cultural de una comunidad. (Ibáñez; 1988: 30)*

Por lo tanto, ambos tipos de representaciones, colectiva e individual, se diferencian entre si de la misma forma en que un concepto lo hace respecto a una representación sensible. Ésta última tiene una existencia en el momento preciso que un objeto toma contacto visual con un individuo, , que lo percibe según las formas particulares de ver el mundo. Las representaciones colectivas son construcciones, que pertenecen, al dominio cultural de una sociedad determinada, al igual que la imagen visual, el concepto es una construcción colectiva independiente de los individuos que la utilizan.

En el concepto de representaciones colectivas, Durkheim se refiere a un fenómeno social de mayor amplitud el aporte de Moscovi, consistió en complementar esos estudios enriqueciendo con su aporte a la representación colectiva y que permitiera integrar en una misma perspectiva la explicación del origen y de la naturaleza del pensamiento social.

Por otro lado, Jodelet(1984), que junto con Moscovici son los grandes exponentes de esta teoría, señala

*“Así pues, la noción de representación social...antes que nada concierne a la manera en que nosotros, sujetos sociales aprendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro medio ambiente, las informaciones que en él circulan, a las personas de nuestro entorno próximo o lejano. En pocas palabras, el conocimiento espontáneo, ingenuo que tanto interesa en la actualidad a las ciencias sociales.” (Ibañez, 1988:12)*

Además esta autora señala que las representaciones sociales se caracterizan precisamente por constituir modalidades de pensamiento práctico. Es decir una actividad mental que se orienta hacia la práctica, un principio que sirve de guía para la actuación concreta sobre los hombres y las cosas y que pretende sistematizar los saberes pragmáticos, al mismo tiempo que por los medios de la comunicación constituye un agente de la creación de un universo mental consensual (ibid)

Otros autores como Doise, definen a las representaciones sociales principios generativos de tomas de posturas que están ligadas a inserciones específicas en un conjunto de relaciones sociales y que organizan los procesos simbólicos implicados en esas relaciones (Doise, en Ibañez; op cit).

Las representaciones sociales se construyen a partir de una serie de materiales de muy diversas procedencias, gran parte de estos materiales provienen del fondo cultural acumulado en la sociedad a lo largo de sus historia, esta cultura en común se moviliza a través de creencias compartidas por la sociedad en su conjunto, valores básicos y de referencias históricas y culturales que conforman la memoria colectiva y hasta la identidad de la propia sociedad.

En el plano más general, las fuentes de determinación de las representaciones sociales, se encuentran en el conjunto de condiciones económicas, sociales, históricas, que caracterizan a una sociedad determinada y en el sistema de creencias y valores que circulan dentro de ellas (Ibáñez; op cit). Otras fuentes de determinación de las representaciones sociales, ubicadas dentro de su propia dinámica y mecanismos internos, y que veremos mas adelante en forma detallada son los mecanismos de Anclaje y Objetivación.

Un tercer tipo de fuente de determinación en las representaciones sociales son aquellas relacionadas con las prácticas de comunicación social, es ahí donde se originan principalmente la construcción de las representaciones sociales, en términos más concretos, nos referimos a los medios de comunicación de masas, los cuales transmiten valores, conocimientos, creencias y modelos de conductas. Tanto la televisión como otros medios de comunicación van influyendo en la visión de la realidad que tienen las personas sometidas a su influencia.

Otras fuentes de influencia determinante en las representaciones sociales es la experiencia personal que se establece en relación con el objeto de la representación. Esta experiencia, variables según las distintas ubicaciones sociales, condiciona la relación al objeto así como la naturaleza del conocimiento que se alcanza de él. Todos estos elementos contribuyen a la configuración de la representación social, enlazando sus efectos con aquellos que provienen de las comunicaciones sociales.

En la medida en que crean una visión compartida de la realidad y un marco referencial común, las representaciones sociales posibilitan, entre otros procesos sociales, el proceso de conversación cotidiana. Por otro lado, las representaciones sociales también constituyen a su vez condiciones de producción de ciertos fenómenos sociales.

Las representaciones sociales, según Moscovici (citado en Ibañez; op cit) son aquellas interpretaciones que todos utilizamos en la vida diaria para dar un significado a la realidad. Se originan en nuestra vida en sociedad, en el contexto de los grupos, en los medios de comunicación y en los debates públicos. Toda representación social es convencional y asocia un significado a una imagen.

Esta imagen o etiquetamiento definida como representación social la utilizamos cuando queremos reafirmarnos ante lo desconocido y desde ahí comenzar a internalizar y hacer habitual aquel objeto, pero que sin embargo, suele estar lejos de lo racional y nos dejamos llevar por concepciones sociales carentes de objetividad transformada por opiniones y valores socialmente definidos.

## **2. Estructura y Mecanismos Internos de las Representaciones Sociales**

Para Moscovici, las representaciones sociales difieren de las representaciones colectivas de Durkheim (citado en Ibañez; op cit) ya que este autor señala que las representaciones colectivas son de carácter más estáticas y deterministas, en contraposición con las representaciones sociales que son resultado de un proceso dinámico, fruto de construcciones simbólicas, que se crean y recrean a partir de interacciones sociales. Son definidas como maneras específicas de entender y comunicar una realidad a la vez que son determinadas por las acciones e interacciones interpersonales.

Por otro lado, Durkheim, (Ibid) señala que las representaciones colectivas son mecanismos explicativos que se refieren a una clase general de ideas y creencias, mientras que las representaciones sociales son fenómenos que necesitan ser descritos y explicados. Es por esto que las representaciones sociales son definidas como "conjunto de conceptos,

declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, en el curso de las comunicaciones Ínter individuales. Equivalen, en nuestra sociedad, a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común". Estas formas de pensar y crear la realidad social están constituidas por elementos simbólicos ya que no son sólo formas de adquirir y distribuir el conocimiento, sino también de darle un sentido a la realidad social.

Moscovici (en Ibáñez; op cit) intenta además investigando sobre las representaciones sociales desde el psicoanálisis, e indica la existencia de tres ejes donde se estructura una representación social: Actitud, la información y el campo de representación.

Actitud se manifiesta como la disposición más o menos favorable que tienen las personas hacia un objeto de la representación y expresa de esta manera una orientación de valor hacia el objeto.

Este componente dinamiza y orienta las conductas hacia el objeto representado, produciendo un conjunto de reacciones emocionales. Aun cuando la dinámica de las representaciones sociales no logra una estructuración plena sobre el objeto y cuando las personas carecen de experiencias concretas sobre el mismo, no impide que se tomen ciertas posturas sobre el mismo aunque poco se conozca del objeto representado.

La información, por su lado, considera que los diversos grupos sociales y las personas que las integran disponen de medios de acceso a la información que pueden ser variables según el objeto. Las diferencias en el acceso a la información pueden incidir de manera distinta en el tipo de representación que se tenga del objeto y además sobre su naturaleza. El origen de la información también tiene su cuota de importancia, ya que este autor señala que no tendrá el mismo resultado de la interacción directa con el objeto que aquella que es recogida a través de la comunicación social.

El campo de representación, hace referencia, a la ordenación y a la jerarquización de los elementos que configuran el contenido de las representaciones sociales. Este se organiza en torno al esquema figurativo o núcleo figurativo, que constituye la parte más estable y más sólida de la representación, y ejerce una función organizadora para la representación.

El núcleo figurativo se construye a partir del proceso de objetivación, que es el proceso mediante el cual, transformamos los diversos contenidos conceptuales que tenemos sobre un objeto, en imágenes, que nos ayudan a comprender mejor lo abstracto. A partir de la objetivación, hacemos concreto, lo abstracto.

Ocurre en las conversaciones cotidianas y en conferencias científicas, y se traduce en el intento por hacer ver en imágenes lo que es puramente conceptual.

## 2.1 Objetivación

La objetivación lleva a hacer real un esquema conceptual, a duplicar una imagen con una contrapartida material. El resultado, en primer lugar, tiene una instancia cognoscitiva: la provisión de índices y de significantes que una persona recibe, emite y toma en el ciclo de las infracomunicaciones, puede ser superabundante.

*“Para reducir la separación entre la masa de las palabras que circulan y los objetos que las acompañan (...) los `signos lingüísticos' se enganchan a `estructuras materiales' (se trata de acoplar la palabra a la cosa)”. (Moscovici, citado en Mora; 2002: 75)*

Consiste en transformar entidades abstractas en algo concreto y material, los productos del pensamiento en realidades físicas, los conceptos en imágenes.

Ambos elementos permiten definir a un determinado grupo social conforme se guíen en su accionar.

La objetivación presenta tres fases; la construcción selectiva, la esquematización estructurante, y la naturalización.

La construcción selectiva se trata del proceso mediante el cual, los distintos grupos sociales y los individuos que los integran, se apropian de, las informaciones y los saberes sobre un objeto determinado. Se retiene una parte de la información, y otra es rechazada o pasa desapercibida, para que pueda encajar con la información que ya se tiene del objeto determinado. Se adaptan convenientemente mediante un proceso de transformación.

La esquematización estructurante, es el proceso mediante el cual la información se organiza para proporcionar una imagen coherentemente y fácilmente expresable. El objeto resultante es el núcleo figurativo que le da a la representación social, su significado global.

En la naturalización, el esquema figurativo, pasa a ser expresión directa de la realidad social, olvidándonos que es una construcción mental, es aquí donde se le atribuye una correspondencia directa con el objeto social. El pensamiento social tiende a atribuir una existencia fáctica a los objetos mentales y a su expresión verbal: aquello de lo que se puede hablar existe.

Este proceso está influenciado por una serie de condicionantes sociales, como la inserción de las personas en la estructura social, en función de los intereses y valores de cada categoría social.

El segundo mecanismo básico que describe Moscovici. (Ibíd) es el mecanismo de anclaje. Su función consiste en integrar la información de un objeto, dentro de nuestro sistema de pensamiento, tal y como está ya constituido.

## 2.2 Anclaje

Consiste en un proceso de categorización a través del cual clasificamos y damos un nombre a las cosas y a las personas. Este proceso permite transformar lo desconocido en un sistema de categorías que nos es propio.

*“En otros términos, a través del proceso de anclaje, la sociedad cambia el objeto social por un instrumento del cual puede disponer, y este objeto se coloca en una escala de preferencia en las relaciones sociales existentes.” (Ibíd:12)*

Así mismo, el anclaje es un mecanismo que nos permite afrontar las innovaciones o la forma de contacto con objetos que no nos son familiares, utilizando las categorías que nos son conocidas para interpretar y dar sentido a los nuevos objetos. En cierto sentido, siempre vemos lo nuevo a través de lentes antiguas y lo deformamos lo suficiente para hacerlo entrar en los esquemas que nos son familiares.

Como señala Jodelet, que el anclaje

*“Genera conclusiones rápidas sobre la conformidad y la desviación de la nueva información*

*con respecto al modelo existente y proporciona marcos ideológicamente constituidos para integrar la representación y sus funciones” (Jodelet en Mora; op cit: 12)*

El anclaje expresa el enraizamiento social de las representaciones, y su dependencia de las diversas inserciones sociales. Los intereses y los valores propios de los diversos grupos actúan para que se abran o no los esquemas establecidos, para que la innovación pueda ser integrada, es decir, depende de que si la nueva información conviene o no a los intereses del grupo.

### **3. Función de las representaciones sociales y su importancia en la temática sobre Discapacidad**

La importancia que reviste el estudio de las representaciones sociales en el tema de la discapacidad radica fundamentalmente, en que las representaciones sociales constituyen un mecanismo en el cual, se construye, la realidad a partir de los mecanismos de asimilación y acomodación de la información, objetivación y anclaje, por lo tanto, no sólo inciden en la realidad social, sino, que además son copartícipes de su construcción.

Hemos visto, en el capítulo sobre las conceptualizaciones del concepto de discapacidad, la incidencia de las transformaciones a las que se ha enfrentado, nuestra visión como sociedad de la situación de la discapacidad en el mundo, a partir de la co-construcción de saberes acerca de la discapacidad, muchas veces distorsionado por el poco acceso a la información que se tiene acerca de la realidad en que viven millones de personas en el mundo, sea por las dificultades en el acceso a la información, o las características de las información que se maneja a través

de los medios de comunicación, de una sociedad que enaltece la armonía física, las capacidades y la belleza,

Por otro lado, siguiendo a Ibáñez (op cit), respecto de las funciones de las representaciones sociales, nos permiten la comunicación interpersonal, y desempeñan un rol fundamental en la comunicación social. Sin estos códigos comunes las conversaciones necesitarían del rigor de las conversaciones formales y serían por no decir imposible comunicar algo que queremos hacer entender a los demás.

Ciertamente que las representaciones sociales, permiten este intercambio dialógico, entre personas que comparten significados comunes o contradictorios acerca de un objeto en particular. Para las personas con discapacidad, los intercambios dialógicos han influido determinantemente en el desarrollo de las capacidades de éstos, en tanto, que se han levantado voces de alerta para el tratamiento cada vez más orientado a la autonomía.

En relación directa con lo anterior las representaciones sociales, cumplen una función fundamental en el proceso de formación de las identidades sociales y personales, así como en la conformación de grupos sociales.

Para las personas con discapacidad, el configurarse como una categoría social, les permite compartir experiencias y saberes comunes, como también de establecer un sentido de pertenencia grupal, que les permite construir imagen, expectativas, y relaciones intragrupal e intergrupales. En la medida en que la pertenencia a un grupo les permita, compartir experiencias enriquecedoras, en cuanto a que se conocen estrategias, se construyen vínculos, y se configuran expectativas acerca de la experiencia personal, en el presente, y la superación de esa experiencia en el mediano y corto plazo.

Otra de las funciones de las representaciones sociales, es que éstas son generadoras de tomas de posturas, en la medida en la que son nuestros propios valores los que van configurando cómo nos apropiamos de la información, cómo lo adaptamos a los esquemas anteriores y cuáles son los ordenamientos que les vamos a asignar de acuerdo a nuestra posición en el orden social, nuestra respuesta va estar siempre condicionada a estos elementos, y las posturas que se toman ante un determinado objeto social, tienen relación a las conductas que estamos dispuestos a asumir.

Por lo tanto, en el tema de la discapacidad, tomamos irremediamente posturas de acuerdo al esquema valorativo en el cual hemos construido las imágenes, los símbolos, y los conceptos a los cuales hemos de echar mano cuándo nos enfrentamos a la realidad cotidiana de una persona con discapacidad, concientes o no, se nos es cada vez más fácil aceptar las limitaciones como una realidad que nos afecta a todos, ya que esta a partir de la apertura de los medios de comunicación masiva, se a hecho un poco más visible, y sin embargo, las diversas inserciones en la realidad no nos permiten aún incorporar plenamente a las personas con discapacidad, desde sus capacidades integrales.

Es entonces, debido a este proceso dinámico como lo señala el autor, que el colectivo de las personas con discapacidad, es reconocido como colectivo portador de Derechos Humanos Fundamentales, o que se ha configurado en la construcción de Organismos Internacionales que los amparan. Sin que esto, se constituya en un efectivo cambio, en tanto que, aún persiste la vulneración de derechos fundamentales, generando exclusión, discriminación, y disgregación

Finalmente las representaciones sociales contribuyen al mantenimiento del orden social establecido, en la medida en que consiguen

que las personas acepten la realidad social instituida, contribuyendo a que el individuo se integre adecuadamente a las condiciones sociales que corresponde a su posición.

Si continuamos viendo la discapacidad sea física o cualesquier otra en la personas, estamos cayendo sostenidamente en el error -producto como veremos mas adelante de otro factor denominado: Estigma- desde el observante se limita a generar una interacción positiva con la persona observada ya que le esta restando a priori las potencialidades que este pueda tener debido a que esta fijando su atención en su discapacidad; y desde la persona observada ya que se retrae y le impide mostrar todo lo que es capaz de hacer y lograr.

Desde el punto de vista de la inserción laboral se hace común escuchar que las personas con discapacidad generan un problema al momento de evaluar su colocación laboral, al decir por ejemplo: ...que son una molestia para los mismos compañeros de trabajo, suelen tener muchas licencias medicas, ausentismo laboral e incumplen con las metas de la empresa y un montón de etcéteras, que van multiplicándose a través de las interacciones sociales, dificultando así una verdadera y efectiva integración social y laboral.

Estas diferencias que se les atribuye a las personas con discapacidad generan casi irremediablemente la exclusión social. . Si bien pertenece a un discurso retórico derivado de las distintas representaciones, define la situación social de la persona excluida tomando como referente una clasificación funcional, o sea, una situación que se nombra desde el campo semántico del control y de la cultura. La diferencia como exclusión social o arbitrariedad inicial, transforma este hecho en un proceso de estigmatización.

Será necesario generar propuestas mas incluyentes de representarnos aquello diferente, un ejemplo de esto esta en la nueva forma de denominar la discapacidad como capacidades diferenciadas, hacer este cambio en el concepto aportará a las nuevas generaciones una visión distinta sobre las personas con discapacidad, ver en ellos sus potencialidades por sobre sus deficiencias.

#### **4. Actitudes hacia la discapacidad**

Las actitudes son conceptos descriptivos, que se infieren a partir de la observación de la conducta, puesto que no son por si mismas directamente observables o medibles. (Verdugo; 2002).

Es también una estructura categorial que posee tres componentes; un componente cognitivo, (el modo como el objeto es definido,) uno afectivo (el grado de emoción positiva o negativa asociado) y un componente conductual. (La predisposición para actuar).

Nuestro comportamiento social puede ser encubierto o abierto, formal o informal, superior o subordinado, y asociado con gusto o disgusto hacia la otra persona (Jenaro y Arias citado en Verdugo; op cit).

Para que la integración social de las personas con discapacidad, más aún, la integración laboral en particular, se lleve a cabo, debemos de poner en relieve, ciertos factores que van a incidir directamente en el proceso, ya sea desde la inclusión de las personas con discapacidad en los distintos ámbitos de desarrollo, como también, el fortalecimiento de las actitudes positivas de tolerancia y aceptación. Desde estas premisas es precisamente que la integración tiene sentido.

Por lo tanto es necesario poner de manifiesto cuáles son esas actitudes que están presentes en los procesos de integración laboral de las

personas con discapacidad, y cómo se explican tales acciones desde la perspectiva de la funcionalidad de las actitudes.

Desde el análisis presentado por Verdugo, diversas son las funciones que tienen las actitudes, que nos explican la manera cómo frente a determinados estímulos la conducta se ve influenciada por la actitud que se tenga hacia un objeto en cuestión. (Ibid)

Según Mac Guire (citado en Verdugo; op cit), las actitudes nos sirven como mecanismo de entendimiento del confuso mundo que nos rodea, organizando el complejo número de estímulos del entorno, como también cumplen una función ego defensiva, es decir, nos protegen la autoestima de posibles conflictos internos y externos. Así mismo las actitudes tienen una función utilitaria o de ajuste y una función facilitadora de la expresión de valores.

Mediante los esquemas que tenemos acerca del mundo que nos rodea podemos manejarnos más rápidamente, sin embargo, estos esquemas o estereotipos, si no son adecuados nos conducen a actuar de manera inapropiada. Por ejemplo, si pensamos que las personas con discapacidad no pueden ser útiles para la sociedad, y esta actitud se ve reforzada por pares o amigos, como también la asimilación de la conducta mantenida por los padres, disponen la formación de los prejuicios.

Fundamentalmente el campo de las actitudes tiene importancia mayor si se trata de personas con discapacidad, pues estas tienen un nivel de implicancia en tres niveles, (Altman, citado en Verdugo; 2002)

En las relaciones con sus iguales y otros significativos, (lo que incide en el desarrollo de la autoestima y la socialización del individuo en las actividades propias de su comunidad), en su interacción con profesionales de la salud, educación y trabajo (que producen gran impacto en el proceso

de adaptación) y en las relaciones con las personas en general y cuyas experiencias forman parte de la vida diaria (Las actitudes negativas de la sociedad suponen un serio obstáculo para el desempeño de roles y la consecución de objetivos en la vida).

*“Parece existir un acuerdo, en que las actitudes hacia las personas con discapacidad, siguen una tendencia general de la sociedad a segregar o marginar a aquellos grupos minoritarios en función de diversas condiciones; raza, nacionalidad, ancianidad, que se constituyen en víctimas de procesos de marginación, desinformación, prejuicios y de actitudes sectarias.” (Del Río, en Verdugo; op cit:82)*

La existencia de actitudes negativas hacia las personas con discapacidad han sido extensamente documentadas, no obstante, esto no ha contribuido a determinar qué es lo que causa estas reacciones o cómo se desarrollan. No es sorprendente el hecho de tener sentimientos negativos hacia cualquier condición que suponga una limitación al potencial del ser humano.

Jones y Guskin (Ibid) destacan una serie de creencias infundadas acerca de las actitudes ampliamente aceptadas por la sociedad, pero que no han sido validadas suficientemente y que se tienen con respecto a las personas con discapacidad.

- *Las actitudes y expectativas de los otros tienen un enorme poder y unos efectos negativos en la conducta de las personas con discapacidad (Ibíd: 86), al cual los autores responden que si bien, éstas actitudes influyen sobre las personas con discapacidad, el proceso es de un modo más complejo y variado que lo que podría explicar la teoría de la profecía auto cumplida.*

- *Las actitudes hacia las personas con discapacidad son negativas (Ibíd).*

Lo que se señala en este aspecto según lo anterior, es que las actitudes son multidimensionales, y suelen estar asociadas al grado de la discapacidad, la naturaleza de ésta y las características personales de los individuos

- *Las actitudes negativas se basan en la falta de experiencia o en la desinformación (Ibíd).* Para este respecto los autores señalan que aún no se ha podido confirmar, la relación entre la información que se tiene y las actitudes de las personas, por lo que se plantea la necesidad de profundizar en este aspecto, puesto que no necesariamente una información acabada de la problemática de la discapacidad disminuyen las conductas de rechazo.

- *Las personas con discapacidad presentan un bajo auto concepto. (Ibíd: 87).* A lo que los autores responden que *no* tiene por qué ser así, pues ante el rechazo, las personas nos adaptamos de dos formas, adecuando dichos juicios o alejándonos de las vías por las cuales nos llegan evaluaciones negativas.

- *Las actitudes hacia las personas con discapacidad están mejorando. (Ibíd: 87).* Según *los autores*, los esfuerzos por lograr la integración de las personas con discapacidad, reflejan una falta enorme de sensibilidad hacia estas personas, sus necesidades y las de sus familias, en la medida a que obedecen a intereses políticos o económicos. (Ibíd: 87).

- *Las personas discapacitadas y sus familias deben aceptar sus discapacidades.* A este respecto, se señala, que esta asunción supondría una aceptación de las propias limitaciones, sin embargo, muchas personas con discapacidad deben asumir una identidad indeseable, que probablemente para muchos resulte una tarea inadmisibile. (Ibíd: 87).

- *Quienes trabajan con personas con discapacidad presentan unas actitudes más favorables.* (Ibíd: 87).a lo que los autores señalan que no se puede generalizar, puesto que los criterios son diferentes según el rol que desempeñan.
- *Las personas que mantienen ideas más progresistas sobre las personas en general, presentan actitudes más favorables hacia las personas con discapacidad* (Ibíd: 87) Muchas de las ideas de tolerancia se pueden transformar en actitudes negativas hacia la discapacidad.
- *Las actitudes negativas llevan hacia una conducta de rechazo hacia las personas con discapacidad.* (Ibíd: 87). En este sentido, estos autores plantean que más que las actitudes, lo que incide mayormente en las conductas es el esquema normativo, que configuran las conductas socialmente aceptables, los valores sociales y las respuestas específicas en contextos particulares.

En definitiva, las actitudes negativas y positivas frente a las personas con discapacidad deben ser evaluadas a partir de; quien mantiene la actitud, hacia quien, en qué contexto, qué tipo de condiciones han influido y cuáles son las consecuencias de esa determinada actitud.

Por otro lado, las actitudes negativas se originan de diversas fuentes, estas pueden ser socioculturales o psicológicas, cognitivas o afectivas, conscientes o inconscientes, situación pasada o situación presente, originadas interna o externamente, teóricas o empíricas, (Liben, citado en Verdugo; *op cit*).

Entre las fuentes socioculturales se encuentran, las asociadas a los valores de una sociedad, por ejemplo, el énfasis a la integridad física, un cuerpo bonito, apariencia personal, salud y similares, (Wright, en Verdugo

op cit) dentro de estas fuentes socioculturales se encuentran, el énfasis en la productividad, en la competitividad, el asociarle un estatus degradante al hecho de ser discapacitado, causado por el estigma social de ser diferente o extraño. (Wolfenberger, en Verdugo; *op cit*).

Algunas de las explicaciones sobre las causas de las actitudes negativas se basan en las expectativas (pensar en un ser afligido), sentimientos negativos “asociados con”, y generalizados a partir de una característica específica física o mental. La persona experimenta sentimientos negativos asociados a la valía del discapacitado, rechazando su estatus, y evitando a las personas que les producen estos sentimientos.

En las fuentes cognitivas afectivas, en tanto, está la preocupación por la imagen corporal íntegra de sí mismo, ante la presencia de una persona discapacitada, debido al sentimiento de que algo similar podría ocurrirle a uno, como también la situación no estructurada (disonancia cognitiva), existe además el mito de la heredabilidad, que provoca rechazo y aversión hacia las personas con discapacidad.

Entre las fuentes conscientes e inconscientes se señalan, la responsabilidad personal o moral con la etiología de la discapacidad, discapacidad como castigo, paralelismo entre la pérdida de partes del cuerpo y la vida en general.

Entre las fuentes provenientes de la experiencia pasada o presente, se encuentra la transmisión de los padres de creencias, valores y experiencias negativas sobre la enfermedad y la discapacidad.

Entre las fuentes originadas interna o externamente, se encuentran características demográficas, (edad, nivel educativo), características personales (rigidez, etnocentrismo). En tanto, que desde el actor discapacitado, algunas fuentes del origen de las actitudes negativas son;

conductas perjudiciales o provocadoras (apatía, sobre dependencia o rechazo del contacto social), y factores relacionados con la discapacidad (nivel de funcionalidad, severidad, grado de visibilidad de la discapacidad e implicaciones estéticas).

## 5. Estigmas y Estereotipos

A continuación, veremos estos conceptos y su expresión en la temática de la discapacidad, y lo que implica cada uno, comenzaremos por los estigmas, concepto acuñado por E. Goffman, en este primer concepto, veremos cuál es su composición y la manera de actuar en el entorno. Del mismo modo veremos el concepto de estereotipos, funciones y componentes, todo ello a fin de visualizar de manera integrada ambos conceptos frente a la problemática de la discapacidad.

### 5.1 Estigmas

Este concepto se comienza a trabajar en su sistematización por Goffman (citado en Romero; op cit: 2) definiéndolo como "un atributo especial que produce en los demás un descrédito amplio". Goffman argumenta que "un estigma público relega a la persona que lo posee a un rol estigmatizado en oposición a lo normal". Para Crocker et al., la característica que definiría el estigma social sería:

*"La persona estigmatizada posea o crea poseer algún atributo o característica que provoque una devaluación de su identidad social en un contexto social particular". (Crocker, en Romero; 2005: 2)*

Es necesario señalar que la identidad social dependerá si el sujeto es visto o se ve a si mismo como miembro de un colectivo determinado, dependiendo también del tipo de estigma. Con respecto a que el estigma

sería función de la posesión de un atributo que devaluaría la identidad social en un contexto dado, se refieren fundamentalmente al relativismo cultural del estigma; por ejemplo, Archer señala lo siguiente:

*“analiza cómo el estigma asociado a estar gordo ha variado a través de la historia o cómo la homosexualidad puede ser un estigma para una cultura y para otras ser una etapa normal del desarrollo.”* (Archer; en Romero op cit: 2)

Goffman menciona 3 tipos de Estigmas: a los que se categorizan como abominaciones del cuerpo, es decir, las deformidades del cuerpo, como ocurre con las personas con discapacidad; luego los defectos del carácter del individuo que se perciben como falta de voluntad, tiranía o antinaturales, y que posteriormente pueden caer por ejemplo en informes de patologías mentales, adicciones y homosexualidad. (Goffman en Romero; op cit)

El tercero, este autor, denomina los estigmas tribales de la raza, la nación o la religión, susceptibles de ser transmitidas por herencia y masificar por igual a todos los miembros de una comunidad.

En estos tres elementos se encuentran los mismos rasgos sociológicos: un individuo que podía haber sido fácilmente aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que puede imponerse a la fuerza a nuestra atención y que nos lleva a alejarnos de él cuando lo encontramos, anulando el llamado que nos hacen sus restantes atributos (ibid).

Este es un fenómeno que no excluye a los países ni desarrollados ni en vías de(...) en nuestro país a las personas con discapacidad al momento de estar frente a ellos casi instantáneamente lo limitamos, le restamos

potencialidades, el valor de su capacitación en su Currículo queda aminorado por la falta de alguna de sus extremidades, habilidades motrices o capacidades sensoriales. Posee un estigma, es decir, tiene discapacidad. Nos valemos de supuestos acerca de la persona estigmatizada (o con discapacidad) que carece de una humanidad integral. Gracias a esto se practica la discriminación -positiva o negativa- lo que terminamos en disminuir su proceso vital. En nuestro lenguaje cotidiano utilizamos las imágenes referidos al estigma dirigiéndonos a la persona como inválido o lisiado, olvidando claramente su significado original.

En relación a su identidad social, las personas estigmatizadas, tienden a mantener las mismas creencias de identidad que las personas normales - para el autor normales son aquellos que no se apartan negativamente de las expectativas particulares que están en discusión (ibid). Para nuestro estudio es un hecho fundamental sentirse parte las personas normales ya que les potencia a exigir y buscar un trato mas digno y exigir sus derechos individuales, como a elegir un trabajo y realizar actividades que le sean de su interés.

Para la persona estigmatizada, que resulte tener algún grado de discapacidad, surge una serie de incertidumbres que le generan angustia al momento de buscar un empleo, la inseguridad laboral perdura hasta que la otra persona no manifieste una actitud concreta de apoyo o aceptación, surge la ansiedad por saber en que categoría será colocado y si esa colocación será o no favorable.

Autores como Crocker (en Romero; op cit) señalan 4 funciones de la estigmatización: una de ellas tiene que ver con la autoestima de la persona que estigmatiza para desarrollar un sentido de superioridad hacia el otro.

En esta misma línea, como Jone et al (en Romero op cit) señalan que existen 6 dimensiones: visibilidad, evolución, disruptividad, cualidad

estética, origen (controlabilidad) y peligro; para los efectos de nuestro estudio nos importa conocer algunas de estas dimensiones.

La Visibilidad se refiere al grado en que el estigma puede ser ocultado, es decir, si un estigma es visible y en que grado, por ejemplo una hemiplejía, tiene un grado de estigma mayor que una persona homosexual, o una opción política y religiosa ya que estas personas pueden interactuar ocultando esa condición negativa sin que el otro la perciba. El origen está asociado al concepto de responsabilidad, como aquella que surge por responsabilidad de la persona que la padece.

*“ En el mismo sentido, Hebl & Kleck demostraron a través de dos experimentos, en primer lugar, que la percepción que se tiene de los candidatos a un puesto de trabajo es diferente en el caso de que la persona confiese o no su estigma (obesidad y discapacidad física) y, en segundo lugar, la importancia de la responsabilidad percibida del estigma en la reacción de las personas no estigmatizadas, concretamente encontraron que la percepción que los participantes tenían de dichas personas después de verlas en un vídeo durante una entrevista de trabajo era más negativa en el caso del estigma cuya causa estimada era de mayor responsabilidad personal.” (citado en Romero; op cit: 3)*

Los medios de comunicación "social" también tienen en este ámbito la responsabilidad de entregar de forma íntegra la información a todas las personas sin exclusión alguna, para integrar a personas sordomudas, por ejemplo, hace falta incorporar lenguaje de señas, y sistema Braille para las personas ciegas en los medios de comunicación escrito, sin embargo recientemente se están integrando nuevas tecnologías para las personas con discapacidad de tipo auditiva con el sistema clouse caption en los

espacios noticieros, que sin duda, no ha sido fácil llegar a este nivel ya que le antecede una fuerte lucha en los tribunales de justicia en la que los canales de TV debieron instalar forzosamente dicha tecnología.

Las burlas y las visiones lastimeras adjudicándole un estilo de sobrevivencia insólito que se hacen en referencia a las personas con discapacidad lejos de integrar disgregan a las personas con discapacidad hacia sus núcleos más cercanos, inhibiéndolos del deseo de socialización con otros grupos de personas

## 5.2 Estereotipos

Los estereotipos son formulaciones simples, en ocasiones mas falsas que verdaderas que se van adquiriendo a través de las representaciones generadas por un conocimiento limitado de las personas o grupos sociales. Una vez aceptado el estereotipo por una persona, grupo o sociedad en su conjunto, influye en las actitudes y comportamientos de otros. Precede al uso de razón, ya que es una forma de percibir los datos de nuestros sentidos antes de que lleguen a la inteligencia.

El fenómeno del prejuicio implica el rechazo del <<otro>> en tanto que es un miembro de un grupo hacia el cual se mantiene unos sentimientos negativos, (Allport, citado en Bourhis, 1996), define el prejuicio como una actitud negativa o una predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo, o hacia los miembros de este grupo, que descansa sobre la generalización errónea y rígida.

*“Los prejuicios son actitudes problemáticas en la medida en que imponen unas generalizaciones desfavorables hacia cada uno de los individuos que son miembros de un grupo en particular, sin tener en cuentas*

*las diferencias individuales existentes en el interior de cada grupo.” (Bourhis; op cit: 140)*

Un individuo puede sostener prejuicios respecto a los miembros de cualquier estereotipo social distinta a la que pertenece y hacia la cual experimenta sentimientos negativos. Frecuentemente los prejuicios se clasifican según la categoría social que es objeto de la generalización, en nuestro caso, las personas con discapacidad.

Por tanto, la relación entre estereotipo y representación social se visualiza como la herramienta o mecanismo por el cual se procesa la información a cerca de un objeto, persona o grupo determinado, como por ejemplo: étnias, minorías sexuales, discapacitados, etc.

Frente a ello, la actitud de estereotipar a las personas con discapacidad, las estamos predefiniendo, clasificarlos antes de cualquier ejercicio o acto de evaluación de sus capacidades o reales atributos, gracias a estas percepciones, que como ya hemos mencionado son negativas e invalidantes hacia la persona, se capta, interpreta y memoriza aquello que resulta mas concordante con el estereotipo que se tiene del grupo o categoría del cual forma parte la persona percibida”.

Sin embargo puede suceder que si los rasgos de la personas con discapacidad, no coinciden a lo previamente percibido por uno, se le suman a ésta aquellos rasgos propios del estereotipo, aun la persona los contenga o no.

En la actualidad, vemos que nuestras actitudes, no colaboran en una plena integración social, y por consiguiente menos a una inclusión laboral. Las creencias y prejuicios que se tienen de las personas con discapacidad van por la vía de los aspectos negativos, lastimeros y sobreprotectores, la

indolencia, el rechazo y la indiferencia, por nombrar algunos. Llamándolos incapacitados, lisiados, inválidos e impedidos.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA, DE CARA A LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La inserción laboral es un proceso en el cual, las personas por lo general, deben presentar habilidades y destrezas, dar a conocer ciertas capacidades personales, y aptitudes para la ejecución de una determinada labor. Proceso que para una persona con alguna discapacidad resulta desventajosa, en la medida en que la mirada se concentra en la dificultad, pero más bien es la incapacidad propia de ver un poco más allá de lo aparente.

Existe la tendencia a ver a una persona que presenta alguna dificultad, desde la perspectiva de la dificultad, en sí misma, sin poder visualizar alrededor de ella, a la persona, como tal, capaz de desempeñar una labor con igual o mayor efectividad que cualquier otra, ciertamente que es una actitud censurable, pero demasiado interiorizada en las conductas de los seres humanos.

Tales actitudes, no sólo obstaculizará que este colectivo de personas se desarrollen integralmente y sean capaces de aportar con su talento a la sociedad, sino que además, revelan el retroceso de una sociedad que pretende alcanzar los valores y principios de una sólida democracia. Con una vasta legislación al respecto y avances sustantivos en la Política Nacional, persisten en nuestro país, tales actitudes develadas en las estadísticas que muestran la realidad de las personas con discapacidad en edad de trabajar, que no lo hacen.

Para describir cuáles son las actitudes que rodean a los procesos de integración laboral de las personas con discapacidad, nos referiremos a dos conceptos fundamentales; la Discriminación y la Intolerancia.

Las explicaciones teóricas que pretenden dar cuenta de cómo nuestra sociedad, desarrolla actitudes en contra de otras, y que por lo menos en el discurso resultan absurdos, surgen desde la psicología social, a partir del análisis de ciertas representaciones acerca del mundo, como también de las construcciones identitarias desde la mayoría dominante, y, entre otras, de nuestra capacidad de entrega y comprensión del ser y de la sociedad como sistema de interrelaciones.

En el Seminario; “Intolerantes y Discriminadores”, realizado por la División de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaria General de Gobierno, en Agosto de 1998, se señala que;

*“La sociedad chilena ha sido “descubierta” en su capacidad de Intolerancia y Discriminación. Tales fenómenos no son nuevos en nuestra historia, lo nuevo en esta oportunidad, parece estar en el hecho, de que la sociedad, por alguna razón, no parece estar dispuesta a presentarse lisa y llanamente como intolerante y discriminadora. Los niveles y tipos de discriminación, presentes en las prácticas cotidianas, discursos y emociones aparecen contradictorios con las imágenes sociales de modernidad o en la concepción de democracia como pluralidad” (Palma, citado en Secretaria General de Gobierno; 1999: 29)*

La reflexión sobre la tolerancia y la discriminación va de la mano de esta autora desde la visión de la interacción entre minorías y mayoría hegemónicas, explicando que a partir de la construcción de identidades hegemónicas es posible distinguir aquello diferente como parte oculta de la totalidad, siendo la minoría invisibilizadas:

*“Parecen no existir, existen más allá de la frontera de la integración” (Ibíd: 30)*

La intolerancia por discapacidad en este sentido, es entendida como el rechazo de una mayoría cuya funcionalidad orgánica, psicológica y mental, está acorde con la normalidad y la adaptación efectiva con su medio ambiente, hacía una minoría que requiere de apoyo para satisfacer algunas necesidades de adaptación al medio. Se produce a partir de la facultad de relegarse a que una situación de discapacidad es transversal a todos y que por lo tanto, nadie en lo absoluto está ajeno de sufrir, o ser invulnerable. Situación que parece olvidarse.

La discriminación en el tema de la discapacidad se construye sobre la base de fijar el límite entre capacidad versus incapacidad, la posibilidad versus lo inaccesible, la facilidad versus la dificultad, La oportunidad versus lo inadecuado, las abundancias versus las insuficiencias. Resulta indispensable mirar a la persona desde las potencialidades, sin embargo, existen en este caso acontecimientos que no dejan ver, desde la mirada de algo que desconocemos, algo inusual, no natural, distinto, que provoca incertidumbre.

El desconocimiento de lo que puedo hacer para interactuar con esa persona a la cual no se cómo tratar, me lleva a no mirar más allá, a no ver las reales capacidades, el desconcierto y la incertidumbre se plasman para justificar mi actitud inmediata de rechazo, negación, discriminación.

Por otro lado, si nos detenemos a reflexionar sobre las injusticias sociales, redescubriremos las teorías que nos permiten explicar el por qué de su permanencia en nuestra sociedad. A partir de estudios hechos por Lerner se plantean la teoría de las Creencias en un Mundo Justo, en las cuales se plantea lo siguiente:

*“No es que las personas sean indiferentes con la injusticia, por el contrario, la justicia es un tema sumamente relevante, lo que sucede es que las personas no ven la injusticia. La Creencia en un Mundo Justo consiste en creer que todas las personas “obtienen lo que se merecen”. (Asún, citado en Secretaria General de Gobierno; op cit:33)*

La situación desde la mirada de la mayoría que cree en un mundo Justo es amenazada por aquellos que no permiten mantener esas creencias, cuando se presenta situaciones que no es posible compensar, con la Justicia;

*“La situación más difícil para las personas que creen en un mundo justo, es enfrentarse a la víctima, tener evidencia de que hay una víctima y no tener ninguna posibilidad de compensar o desarrollar una solución”. (ibid: 34).*

La posibilidad de Intervención entonces, se hace compleja, si es que se debe compensar las injusticias, por lo que para ello es necesario, disminuir la amenaza que significa el otro;

*“La situación de los profesionales que aceptan niños Discapacitados, tiene que ver con el entrenamiento, la sensibilización, la progresiva aceptación de un niño diferente en el aula regular, pero si la situación es más amenazante, difícilmente se podría progresar, porque va a tender a rechazarla.” (ibid; 36).*

En esto sentido se señala que existe una relación directa entre las actitudes de intolerancia y discriminación, hacia las personas que

pertenecen a un colectivo minoritario o inferior, y las creencias en un mundo Justo, conservador, que ve amenazado el orden justo establecido.

La actitud de discriminación puede surgir en situación de mayor amenaza para quienes creen que el mundo es justo, lo que importa hoy día es mantener el orden, la estabilidad, la gobernabilidad, la empresa privada (ibid)

Por discriminación entendemos una actitud que promueve o acepta realizar distinciones que implican dar trato de inferioridad o restringir los derechos de algunas personas, sobre la base de su pertenencia a categorías sociales o naturales. Esta actitud se relacionaría con el derogar a la victima, por lo tanto, sería esperable mayor actitud de discriminación a quienes mantengan una mayor creencia en un mundo justo. (Ibíd.)

Por intolerancia, entendemos una actitud que implica negar o restringir la posibilidad de expresar opiniones y creencias, sostener valores, y presentar conductas diferentes a las que consideramos adecuadas desde algún punto de vista, (ibid)

*“Hay una mayoría cuando un conjunto ha sido capaz de producir otro conjunto al que mira como inferior: Hay trasgresión cuando un conjunto ha logrado erigir una práctica en norma, respecto de la cual, las demás resultan aberrantes o extrañas.” (Canales, en Secretaría General de Gobierno; op cit: 36)*

La discriminación y la Intolerancia son dos modos en que la mayoría se representa como distinguida, y la norma se proclama como autoridad o deber. Gracias a la Discriminación es que podemos erigirnos como mayoría y gracias a la trasgresión es que la norma sale fortalecida. (Canales, op cit)

Por lo tanto se apuesta y ejercita una modalidad inédita de construcción social en la que se suspende la voz de la mayoría y de la propia minoría como tal, y se suspende el normativismo, los juicios morales objetivos o externos al sujeto (ibid)

*"La propuesta es entonces mirar a la mayoría y no a la minoría, es la mayoría la que produce a la minoría, y la minoría sólo es objeto de esa visión como minoría no como diferencia, lo mismo ocurre con la trasgresión, propongo mirar a la norma desde la cual se produce la diferencia la intolerancia y la discriminación son constituidas de un tipo de socialización que necesita reflejarse fuera de sí, en lo que objeta, como el otro sin marca, marcado por la mayoría" (ibid:42)*

Por lo tanto puede decirse que en tales colectivos y movimientos sociales, no se habla desde la norma ni desde la trasgresión. Se habla por y desde la diversidad personal y colectiva. No se habla ni desde, ni hacia un centro, se acepta la pluriformidad y el multacentramiento, de modo que el orden se hace circular. (ibid)

La tolerancia es la capacidad real que tiene cualquier sistema, trátase de un organismo viviente, de un sistema económico, de una sociedad política o del flujo mismo de la conciencia en tanto sistema de "ideas que se tienen", recuerdos, hábitos mentales, sentimientos, prejuicios, para entrar en comunicación con una realidad externa a ellos.

*"No hay tolerancia si yo no reordeno mi manera de ver, si no es pura hipocresía",(Gianninni, en Secretaría General de Gobierno; op cit: 43)*

La intolerancia es propia de los sistemas cerrados, llamados devoradores. Aquellos que están armados de tal manera, que toda pretensión de falsificar algunas de sus afirmaciones, de rozar críticamente algunos de sus principios, esta condenada de antemano a ser devorada por una explicación descalificadora, con la que el sistema responde a cualquier censura.

Por el contrario, es la elasticidad ganada en el ejercicio de la convivencia, la capacidad de dar y recibir a la que llamamos tolerancia. Comprender es simplemente dejar manifestarse la posibilidad ajena. Significa probar hasta qué punto esas ideas que he ido llamando “mías” eran mías. Hasta qué punto están adheridas a la piel y “toleran” la proposición del otro. El hecho que repentinamente viene a redimensionarlas. Lo incomprendible, lo intolerable, es lo que no vemos cómo podría ser alguna vez una posibilidad nuestra (Ibid)

En el tema de la discapacidad existe hoy un discurso social que hace difícil pronunciarse a favor de conductas discriminatorias hacia personas discapacitadas. Sin embargo, la discriminación por discapacidad opera igualmente, pero las personas no quieren reconocer explícitamente que pueden discriminar

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

*“La discriminación es un fenómeno de relaciones intergrupales, de relaciones entre diversos grupos*

*sociales, y tienen sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro. Los grupos en cuestión pueden ser parte interna de otra sociedad mayor (mujeres, ancianos, pobres, homosexuales...), o pueden ser un elemento externo (extranjeros, inmigrantes, etc.) Por lo general, la mente humana prefiere pensar por medio de estereotipos, categorías y prejuicio, conducentes al hecho discriminatorio cuando se aplican esas opiniones estereotipadas a otros grupos” (Miguel,1999: 8)*

La discriminación no es un tema solo relacionado a las personas con discapacidad, por lo cual existe en nuestro país, múltiples situaciones, que hacen que el espectro de personas afectadas sea cada vez más amplio. Se han levantado voces de alerta para dar cuenta de las situaciones en las cuales las personas son discriminadas, que han provocado reacciones, al menos en el discurso, que demandan la necesidad de avanzar en estos temas como prioridad para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

### **1. La discriminación por motivos de discapacidad**

Según la legislación vigente, la ley 19.284 sobre Integración social para personas con discapacidad, se establecen procedimientos, sanciones y competencias en los casos en los que se incurra en una discriminación arbitraria, cuando se trata de personas con discapacidad.

*“Toda distinción o diferenciación arbitraria y/o ilegal de una persona en razón de su discapacidad o del colectivo al cual pertenece y que le produce una afectación en su dignidad y/o en el ejercicio de sus derechos” (Cisternas, 2001:25).*

El problema persiste debido a que a pesar de existir una Ley que asiste y ampara a las personas que han sufrido discriminación por razones de discapacidad, existen muy pocos casos en los cuales las denuncias lleguen a los Tribunales de justicia, y las sanciones lleguen a concretarse.

Las razones, variadas por lo demás, suelen estar estrechamente interrelacionadas y en concomitancia con la creencia de que no se puede hacer mucho para cambiar las cosas, que las personas que tienen algún tipo de discapacidad deben estar acostumbradas a la postergación y a la marginación, el desconocimiento que se tiene del cuerpo legal que sustenta la ley y hacia quienes se dirige, y el desconocimiento de la temática de la discapacidad de los profesionales del área jurídica, que determinan la desestimación de los casos por una aparente falencia en el ordenamiento jurídico.

Esto acompañado del tratamiento que los medios de comunicación social hacen de la discapacidad, enfatizando en la situación dolorosa de la trayectoria de la vida de las personas de este colectivo, en desmedro de sus derechos y el menoscabo de su dignidad personal. (Ibíd).

Según el artículo 48 que prescribe

*“Sin perjuicio de las normas administrativas y penales existentes, toda persona que por causa de acto u omisión arbitraria o ilegal sufra discriminación o amenaza en el ejercicio de los Derechos y beneficios consagrados en esta ley podrá concurrir por sí o por cualquiera a su nombre, al Juez de policía Local correspondiente a su domicilio, el que deberá adoptar de inmediato las providencias para asegurar y reestablecer su derecho afectado”. (Congreso Nacional, 1994: 20)*

Sin embargo, las situaciones de discriminación por razones de discapacidad, persisten en los diferentes ámbitos de la realidad laboral, y esto, se expresa en las falencias en la equiparación de oportunidades de integración e inserción laboral de las personas con discapacidad, en cuanto al acceso, la capacitación, y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En tanto que las sanciones por esta causa, aunque pocas, han marcado un precedente en la sociedad chilena en la medida en que el problema se hace reconocible, provoca a la reflexión e invita a la transformación de los sujetos a través del diálogo.

En la convención internacional para personas con discapacidad llevada a cabo por distintas organizaciones a favor de este colectivo, y ratificada por la ONU el año 2007, es clara en señalar en su artículo 5º:

*“Los países firmantes se comprometen a evitar todo acto de discriminación por motivos de discapacidad, y que siendo iguales ante la ley tienen el mismo derecho de participar de todas las garantías de participación que el Estado ofrece a las personas sin discapacidad y que se adoptarán todas las medidas pertinentes para realizar ajustes razonables”.* (ONU, 2008 (a):7)

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida. Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social (facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos) y, finalmente, integrarse con la población capacitada.

El movimiento a favor de los derechos de los discapacitados ha encontrado una cierta oposición en grupos que consideran un coste prohibitivo realizar los cambios necesarios. Además, la ausencia de instalaciones que facilitarían la integración de los discapacitados en la vida pública, es utilizada a veces por las personas capacitadas como excusa para ignorar este tema.

Un estudio realizado el año 2002, por el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) sobre discriminación en el ámbito laboral, es concluyente en señalar que:

*“Las personas con discapacidad, en su mayoría de tipo física, muestran que existe discriminación basada en el rechazo, el miedo y el desconocimiento que esta presente en todas las actividades cotidianas” (CERMI; op cit: 4)*

Señala el estudio, que la dolorosa humillación, que es percibida por las personas con discapacidad, impide que los avances que se van registrando durante el camino, promueva una real integración de las personas en la sociedad y que no se traduce en mejoras sustantivas en los accesos y en una igualdad efectiva de derechos para las personas con discapacidad.(Ibid)

La falta de acceso a los servicios y la carencia de un diseño inclusivo a los espacios públicos, así como también a la falta de un lenguaje presente en las distintas relaciones con el medio que también sienten como discriminatorias

## **2. Discriminación por género y discapacidad**

Según el informe de desarrollo humano realizado a mediados de los noventa (Martínez, op cit), señala que no hay ningún país ni sociedad, en donde la participación de las mujeres este en igualdad de condiciones frente a los hombres, a pesar que las cosas en el ultimo tiempo han tenido mejoras, estas no han sido contundentes ni sostenibles en el tiempo, la condición de pobreza extrema se mantiene en las mujeres, tienen salarios más bajos que los hombres por la misma labor en la empresa, registran una

mayor tasa de desempleo, mantienen un bajo nivel educacional con relación a los hombres.

El informe resume que la situación social y económica de las mujeres es mucho más desfavorable que la de los hombres, el hecho de invisibilizar las capacidades productivas, restándole valor o simplemente no valorarle, influye directamente en la calidad de vida y en el acceso a mejores oportunidades de desarrollo

Según la OIT, a pesar que el trabajo de la mujer ha ido aumentando su reconocimiento en sus países en cuanto a su labor en sus puestos de trabajo, su significativo aporte a la mantención de su familia y en el desarrollo de estas, aún persisten grandes desigualdades de género en el mundo del trabajo (OIT;2002) en esta misma línea señala, que la discriminación por género atenta sobre los principios básicos de los derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social

En Argentina, la OIT en el año 2007, señala que en dicho territorio la discriminación hacia las mujeres para acceder al mundo del trabajo se da por dos vías, a saber, por género y por condiciones socioeconómicas de las personas, pero aclara también que la dedicación a los hijos y la presencia de estos en el hogar, juega un rol preponderante al momento de la inserción laboral (Clarín; 2007) . En el estudio señalan además que la tasa de actividad de las mujeres de menores ingresos es menor que la de mayores ingresos y la brecha de género es más alta cuando menor es el ingreso (Ibid)

*“La integración de las mujeres al mercado laboral en América latina, en los últimos 20 años, ha ido en aumento, disminuye levemente la participación en lo económico del hombre, esto provoca que la brecha de*

*la participación en el ámbito laboral se acorten paulatinamente, a pesar de que las mujeres tengan un mayor nivel educacional, no necesariamente les favorece a una inserción laboral". (Ibíd: s/p).*

El género, es un concepto social empleado para identificar las diferencias entre hombres y mujeres como seres sociales, partiendo de los roles que se establecen por encima de una visión de la naturaleza de los sexos, y que desempeñan roles diferenciados basándose en construcciones y determinaciones ideológicas históricas, sexuales, de religión, etc. el género es ese conjunto de roles actitudes, valores y símbolos que conforman el deber ser de cada hombre y mujer y cuyo papel de este modelo tiene por objeto subordinar y someter a la mujer. Asimismo, la discapacidad es una construcción social fabricada a base de estereotipos, no libres de caracterizaciones de todo tipo y que definen a los hombres y mujeres con discapacidad como sujetos de derechos y protección. (COCEMFE; 2008)

En el artículo 6 "*Mujeres y Discapacidad*" de la Convención Internacional para las Personas con Discapacidad, señala y reconoce que :

*1. "Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Naciones Unidas; op cit (a):7)"*

Añadiendo la responsabilidad que tienen los países firmantes.

*2. “Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.” (Ibid: 8)*

Esto quiere decir, que los países firmantes acuerdan explícitamente generar políticas dirigidas a garantizar la protección, potenciación y desarrollo de las mujeres con discapacidad para que puedan acceder al goce de sus derechos y libertades inalienables.

Un desencadenante de exclusión, asociado a la discapacidad, tiene relación con la falta de acumulación de la información y desempleo o empleo de precarias condiciones (Ramiro, 2004). Esta precariedad tendrá un retroceso en la medida que las mujeres tengan un mayor y mejor acceso hacia aquellas fuentes de formación y apoyo social conduzcan a una posibilidad real de un empleo estable.

### **3. La doble discriminación por sexo y género.**

Autores como Wolf (citada en Ramiro; op cit) señalan que la mujer, para lograr su liberación de los dominios patriarcales, debe comenzar por diseminar aquellas apreciaciones que la mantienen ancladas a un status que representa como *El Ángel de Casa* que no es más que su cosificación y un ser que entrega paz, armonía y dulzura. La propuesta de las mujeres organizadas en Europa comienza con la premisa de ir rompiendo aquellos factores anteriores a ese *ángel de la casa*, es decir, aquellos elementos que

confabulan para invisibilizar y negar cualesquier rol que pueda cumplir desde la perspectiva del modelo tradicional de mujer.

Las mujeres con discapacidad ciertamente que sufren una doble discriminación primero por género y en segundo lugar por discapacidad y que deben además enfrentar múltiples barreras para poder ser visibilizadas socialmente que dificultan sus posibilidades de desarrollo. Una mujer con discapacidad sufre mayor desempleo, tiene acceso a trabajos más precarios –en comparación a los hombres. Mayores carencias de prevención de la violencia por género, carecen de un nivel de formación académica adecuado y una mayor posibilidad de padecer abusos sexuales y físicos. Todo esto favorece directamente a una discriminación severa, en la medida que afecta todas las posibilidades de inclusión en los variados ámbitos de la vida cotidiana, el empleo, la educación, el matrimonio, la familia, educación, etc.

Sin embargo, para Torres (1999) la lucha de las mujeres con discapacidad en los países desarrollados de Europa apunta no tan solo a la supervivencia y a la igualdad de oportunidades, igual acceso a los servicios que los que tiene la población no discapacitada, sino que también a la lucha contra la sobreprotección familiar, igualdad de oportunidades de capacitación, participación activa en la vida social, fomento al empleo por cuenta propia, la lucha contra la discriminación en las empresas, la lucha contra el acceso total entre otras.

También, en el *Manifiesto de las mujeres con discapacidad 2009* de las mujeres con discapacidad de Asturias, se alude a la convención para los derechos de las personas con discapacidad, y en especial a las mujeres, a que son receptoras del derecho a la vida sexual, fruto de sus experiencias, manifiestan deseos y necesidades a la conformación autónoma de una familia

#### **4. Mujer y discapacidad en Chile**

En nuestro país, según la ENDISC, la distribución por sexo presenta una gran diferencia con la distribución a nivel nacional. Mientras que en la población total del país las mujeres alcanzan 50,5% en la población con discapacidad el 58,2% son mujeres y sólo el 41,8% corresponde a varones con discapacidad. Esto es equivalente a 1.204.576 mujeres y 863.496 hombres. (FONADIS, op cit(a)).

Siguiendo con esta línea de estudio, en cuanto a prevalencia, se visualiza una variación porcentual de dos puntos de mujeres por sobre los varones, es de 14,9%( 1 de cada 7 mujeres), mientras que en los hombres es de 10,9% (1 de cada 9 varones), lo que traducen q por cada 7 hombres con discapacidad hay 8 mujeres en esta misma condición, con respecto a los rangos etáreos, el estudio enfatiza que desde los 15 y 40 años la prevalencia es equitativa, sin embargo, desde los 40 años en adelante son las mujeres con discapacidad quienes superan en prevalencia a los hombres. (Ibid)

A pesar que la comparación estadísticamente sea más significativa, es de consideración que los hombres tengan mayores oportunidades de inclusión que los varones, en términos que se promueve más su inclusión. Siendo que la estadística justifica que es a las mujeres con discapacidad es a quienes deben dirigirse las políticas de empleo

##### **4.1 Empleo para la mujer con discapacidad en Chile**

En nuestro país, el 14,4% de las personas que no trabajan en Chile, entre 15 y 64 años, corresponden a personas con discapacidad. En cambio de las personas que realizan trabajo remunerado en el país, sólo el 8,8% son personas con discapacidad.

Por otro lado, más del 60% de la población mayor de 15 años que presenta discapacidad y que realiza trabajo remunerado, corresponde a hombres, esto es 348.348 personas. Sólo el 38,7%, 220.397 personas con discapacidad en edad productiva y que realizan trabajo remunerado son mujeres. (Ibid)

En este sentido, el estudio nos induce a visualizar que las mujeres con discapacidad en nuestro país realiza tareas domésticas y que su participación en el mercado del trabajo esta muy por debajo de sus pares los hombres. Las mujeres en edad de trabajar cuentan, por lo tanto, con menos herramientas económicamente sostenibles para apoyar y mantener una familia y menos a ellas mismas, a pesar de ser un dato no menor descrito anteriormente, no limita a pensar que continúan las desigualdades de inclusión laboral y la brecha se expande para ambos.

Durante el año 2008, las mujeres con discapacidad, que participaron en programas de empleo, a nivel nacional, alcanzó a 28 mujeres, lo que equivale a un 34% en comparación a los hombres en el mismo programa que alcanzan un 66% representados por 56 personas (FONADIS, 2008 b)

La mujer con discapacidad en Chile, al igual que similares países en vías de desarrollo, continúan por ocupar aquellos espacios que por aquella doble discriminación son violentadas desde la perspectiva de su discapacidad, sus potencialidades son opacadas por la falta de accesos y disposiciones de las instituciones contratantes.

#### 4.2 La familia

La familia es el centro de referencia más antigua e importante para el desarrollo del ser humano, tanto en su biografía como en sus proyectos de vida, y en el discurso se considera como una eje fundamental para la contención de problemas sociales, pero que sin embargo no hay un

acuerdo explícito de su relevancia para las instituciones religiosas, los gobiernos, los individuos y la atención que se le otorga efectivamente a través de las políticas de gobierno, la familia es aquella institución donde las personas buscan apoyo y contención en tiempos de crisis o en situaciones que le provocan inseguridad, a pesar que la misma dinámica interna que tiene la familia genere aun mayor inseguridad.

Como tal la familia es una institución, y así mismo, se pueden definir normas, límites y roles para sus miembros.

Durante comienzos del siglo XX la familia, estuvo siempre constituida por un padre, madre e hijos, mantenía siempre roles socialmente definidos como correctos, la vida familiar y laboral se constituyó siempre a partir de este modelo tradicional, el padre, proveedor de los recursos económicos, jefe del hogar, es quien otorga la manutención del grupo familiar, la mujer, en cambio, dedicada a los cuidados del hogar y de los hijos, a cambio, no recibía ninguna compensación económica, y si la mujer trabaja, será con un salario menor que del hombre, siendo así considerado complementario al sueldo del marido, por lo tanto carece de la misma importancia al ser secundario.

La constitución del hogar es también característico de esta época, son familias biparentales, de carácter extensas, donde la mujer renuncia a sus necesidades individuales y asegurarse de una vida económicamente independiente. Su subsistencia esta garantizada en la medida que el hombre del hogar tenga esos derechos adquiridos. (OIT, 2002)

Hoy en día la mujer con discapacidad, presenta mayores dificultades para formar su propia familia debido a la gran cantidad de prejuicios y elementos discriminatorios que afectan directamente a la posibilidad de acceder a una vida sexual y afectiva.

SEGUNDA PARTE  
MARCO DE REFERENCIA

## **CAPÍTULO V**

### **MARCO JURÍDICO NORMATIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En el presente capítulo abordaremos primeramente aquellas normas jurídicas que enmarcan las relaciones de la sociedad en general con las personas con discapacidad en particular, comenzamos con la ley 19.284(MIDEPLAN; op cit a), publicada a mediados de la década de los '90, como primer paso para la regularización y tomar parte de las distintas convenciones en los cuales nuestro país se hacia parte por aquellos años. Veremos aquellos artículos que van a definir la discapacidad como tal en nuestro país, el rol que debe cumplir el Estado y organismos gubernamentales y aquellos lineamientos que se refieren precisamente a la promoción y creación de estrategias orientadas hacia la integración laboral de las personas con discapacidad.

El siguiente ítem del presente capítulo veremos la situación general de las personas con discapacidad en Chile, datos entregados a partir de la encuesta aplicada por FONADIS enfocada precisamente a la condición de este colectivo de personas y que permiten clarificar su situación económica, social y laboral entre otras variables. Dentro de esta caracterización visualizamos la inserción laboral en Chile a mediados de esta primera década de siglo, cuanto es el universo efectivo de personas con discapacidad y que se encuentran activos en el mundo laboral, es decir con un trabajo remunerado, donde nuevamente se repite el rol del Estado en garantizar este derecho. Continuando esta caracterización con la variable de género, aquellos beneficios sociales en relación a la integración los cuales circulan tanto para quien contrata y evidentemente a la persona beneficiada.

Finalmente conoceremos el territorio de Lo Herrera, donde se centra nuestro trabajo, una localidad rural, de pedregosas avenidas donde el movimiento y la circulación de la población con y sin discapacidad debe

soslayar a diario la exclusión social y pobreza, entre otras tantas variables, pero que sin embargo superan dichas trabajas en pro de la inserción.

Volvemos nuevamente a los derechos humanos de las personas con discapacidad, veremos como evoluciona el derecho internacional en torno a esta problemática, revisamos antecedentes históricos que terminan por configurar las primeras normas uniformes para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en el cual los países firmantes se comprometen firmemente en el cumplimiento de estas tareas. De aquí directamente observamos la solidaridad internacional por llamar de alguna manera, donde distintos países y tratados van configurando lazos como lucha frente a un mundo que cada vez se globaliza dejando exclusión por donde pasa y donde Chile también quiere hacerse participe en la firma y reconocimiento de esos mismos tratados. Producto de estas constantes batallas para recuperar y validar sus derechos, se hace necesario generar la Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad donde se hace más explícito la necesidad de renovar antiguos tratados que quedaron sin cumplir.

En este contexto desarrollamos específicamente el derecho al trabajo desde la convención internacional y tomando en consideración aquellos datos que relevan la problemática de la integración laboral de las personas con discapacidad como un tema global y que no solamente afecta a personas con déficits sino que también a toda región que no se haga cargo de la intervención en él.

Finalmente como último punto del presente capítulo revisaremos las normas emanadas del ministerio del trabajo referidas a la no discriminación por discapacidad como un derecho subjetivo donde se prohíbe toda acción discriminatoria en resguardo de la integridad de la persona con resguardo de una expresión jurídica concreta y específica.

## 1. Ley 19.284 de integración social de las personas con discapacidad

En 1994 se aprueba la Ley 19.284.- que pretende la plena integración social de las personas con discapacidad. Se define el término discapacidad como

*"toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social" (ibid: 7)*

Se determinan las formas de calificación, además de legislar sobre el acceso, por ejemplo a la cultura, comunicación, entre otras. Respecto a lo concerniente a la capacitación y el empleo la ley señala que los organismos del Estado pertinentes deberán "promover la creación de programas con el fin de permitir e incrementar su inserción laboral (capítulo III, Artículo 33), a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del de derecho a constituir una familia y gozar de una vida digna.(artículo 37). Por ultimo, señala:

*"la capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, que deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales del beneficiado, la educación efectivamente recibida y sus intereses". (Ibid; 9 )*

En nuestro país existen ciertos elementos normativos derivados desde el "espíritu de la Ley" y no de un ordenamiento jurídico específico que potencie o estimule la contratación por derecho a personas con

discapacidad ya sea física, visual, mental o de cualesquier otra tipificación, por el contrario existen estatutos que a nivel gubernamental, específicamente en organismos públicos, se han instalado garantías para la igualdad de oportunidades a los cargos concursables, así como también la permanencia en los puestos de trabajo asignados.

Esta normativa se basa en el Estatuto Administrativo, que regula la relación laboral entre los funcionarios, ministerios y servicios públicos, prohíbe todo acto de discriminación, sea por sexo, religión, raza, edad u origen social que vea mermada la posibilidad ejercer el pleno derecho a la postulación en igualdad de condiciones y acceder a las mismas oportunidades y/o permanencia en un cargo público.

Por otro lado, la creación en el año 2006 (FONADIS; 2007 c) de un código de buenas practicas, instalado por el gobierno del la presidente Michelle Bachelette , dirigido a los ministerios y servicios públicos, manifiesta la voluntad gubernamental de generar una inclusión laboral en igualdad de oportunidades y condiciones para personas con discapacidad y favorecer políticas de recursos humanos en el aparato público destinadas principalmente a erradicar la discriminación en cualquiera de sus expresiones de manera directa e indirecta. Dentro de estas buenas prácticas se esperan desarrollar planes y cursos de capacitación en los ministerios y servicios cuyo temática este dirigida a la no discriminación y a la promoción de derechos para y hacia las personas con discapacidad.

Dentro de las medidas específicas contenidas en estas buenas prácticas están, por un lado, las disposiciones destinadas a la revisión de los antecedentes curriculares de aquellas personas que presentan algún grado de discapacidad, dando importancia a los perfiles de competencia en el proceso de entrevistas laborales deberán estar basados netamente en los requisitos exigidos para el cargo en concurso y no podrán estar contenidos

otros requerimientos ajenos al cargo a desempeñar tales como la apariencia física o edad (ibid).

Por otro lado, están aquellas medidas dirigidas a los encargados de realizar los procesos de reclutamiento, que en el evento de presentarse dentro de la postulación al cargo una persona con discapacidad física o cualquier otra deberá de forma inmediata generar un instrumento de selección acorde con su necesidad sin que dicho requerimiento quede asociado a su Currículum(Ibíd.)

## **2. La situación en Chile**

En este capítulo veremos a grandes rasgos el resultado que arrojo el año 2004, el estudio realizado por FONADIS, cuyo objetivo era entregar mayor claridad a la población respecto a la temática de la discapacidad, una imagen mejor definida en nuestro país de este colectivo de personas

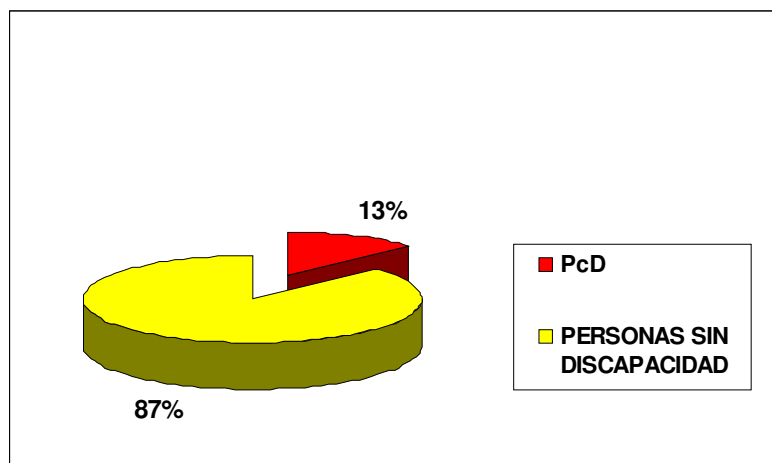
### **2.1 Caracterización General.**

El estudio más reciente respecto a la discapacidad en Chile, ENDISC (FONADIS; op cit a), realizado el año 2004, da a conocer aspectos más concretos de la discapacidad en Chile, específicamente aquellos que tienen que ver con su prevalencia y la cuantificación de las personas con discapacidad en nuestro país.

Éste arrojó como resultado que la población llega, tal como se expresa en el Gráfico N° 1 que alcanza a un 12,9% del total de la población sin discapacidad.

Los datos arrojados por este estudio señalan que las personas con discapacidad en nuestro país de la siguiente manera, tomando en cuenta el total de la población sin discapacidad.

**Gráfico N°1**  
**Prevalencia de la Discapacidad en Chile**

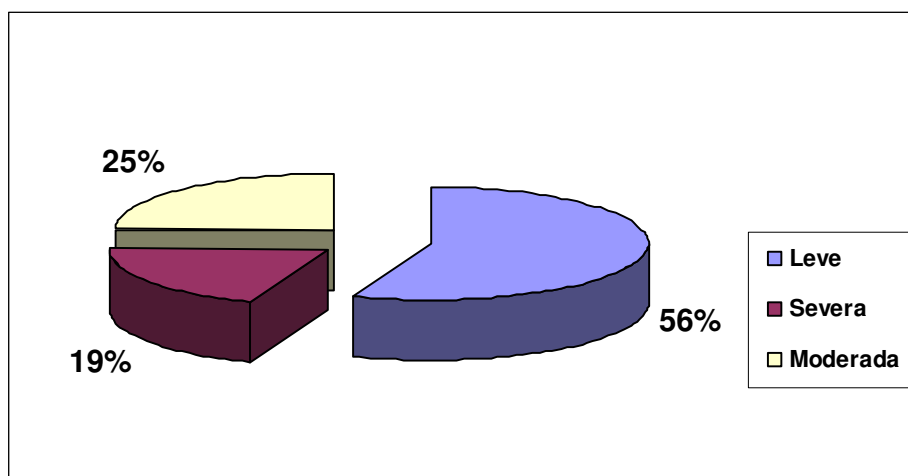


Fuente: FONADIS, 2005:42

El 12,9% de los chilenos y chilenas viven con discapacidad, lo que supone 2.068.072 personas. Es decir 13 de cada 100 personas o 1 de cada 8 presentan esta condición.

Junto a lo anteriormente descrito, la prevalencia en grados de discapacidad, según el estudio antes señalado, arroja como resultado, que dentro de los tres niveles, la discapacidad con un grado leve alcanza un 56% a la población con discapacidad encuestada, seguido por un 25% con discapacidad de grado moderado y finalmente un 19% de discapacidad con niveles severos.

**Gráfico N°2**  
**Prevalencia discapacidad según grado**



Fuente: Fonadis; 2005

El Gráfico N°2 muestra que del total de Personas con discapacidad, un 7,2% presenta grado leve; un 3,2% moderado y un 2,5% severo. Es decir: 1.150.133 personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es independiente y no requiere de terceros y puede superar obstáculos que le presenta su entorno.

Con un total de 513.997 personas presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en las labores básicas de auto cuidado y supera con dificultades sólo las barreras del entorno.

Cabe señalar además que 403.942 personas por su discapacidad severa, ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de terceros y no logra superar las barreras del entorno o lo hacen con gran dificultad.

### **3 La inserción laboral en Chile**

En nuestro país la inserción laboral para personas con discapacidad es una problemática que se continúa viendo desde la perspectiva económica, es decir, "cuánto dinero me cuesta insertar a un discapacitado" y no desde las ventajas comparativas que pudiesen lograr al momento de contratar a las personas con discapacidad.

El estudio realizado por FONADIS el año 2004 refleja que en Chile, el 29,2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado. Mientras que el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48%, las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70,8% de la población con discapacidad mayor de 15 años, es decir, 1.380.874 personas.(FONADIS; op cit a )

Además en este estudio se muestra que la participación por grados de discapacidad la inserción laboral es cada vez menor según el grado. El 63,8% no realiza trabajo remunerado Una de cada tres personas con discapacidad leve realiza trabajo remunerado, uno de cada cuatro personas con discapacidad moderada lo hace y el caso de la discapacidad severa uno de cada ocho personas trabaja remuneradamente (FONADIS, op cit (a)).

Además, dentro del proceso de esta investigación el Ministerio de Planificación ha dado a conocer, a través de la encuesta CASEN (MIDEPLAN; 2006b) , los resultados obtenidos referente a la discapacidad en nuestro país, dicho estudio señala que la tasa de desempleo y de participación laboral de las personas de 15 años y más alcanza un 9,1% por sobre el 7,2% de la población sin discapacidad, dentro del mismo ámbito se señala que un 31,7% de las personas con discapacidad participan en el mercado laboral por debajo del 59,7% de las personas sin discapacidad.

En la misma convención en su artículo 27 respecto al trabajo y empleo señala que los Estados se hacen parte en el reconocimiento del derecho a la libre elección de un empleo, con entornos laborales inclusivos y accesibles, como también se prohíbe la discriminación por motivos de una discapacidad incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras. Además de proteger los derechos en igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor. (Ibíd.)

En este aspecto de la convención los estados se comprometen a regular y promocionar políticas, tanto de la empresa privada como el aparato publico, en la integración de las Personas con discapacidad en el mundo del trabajo, favoreciendo la capacitación en nuevas tecnologías y promoción profesional dentro de la organización en la cual estén insertos.

### 3.1 Trabajo según sexo

Más del 60% de la población mayor de 15 años que presenta discapacidad y que realiza trabajos remunerados, corresponde a hombres (349.348 personas). Sólo el 38,7% (220.397 personas) de las personas con discapacidad en edad productiva y que realizan trabajo remunerado son mujeres. (Ibid)

### 3.2 Beneficios sociales

Los beneficios sociales tienen relación con aquellos aspectos en donde las personas con discapacidad tiene la oportunidad de desarrollarse en distintos aspectos de la vida a partir de la inserción al mundo laboral.

De manera sucinta, estos beneficios están en el orden de:

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.

- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.

- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

A pesar de los beneficios a los que puede optar una persona al momento de ser integrada a un empleo, éste se ve mermado por la discriminación, la segregación y exclusión dentro de las empresas, reciben salarios bajo lo normal y la cesantía, por su condición de salud, les afecta mucho más en el aspecto socioeconómico.(ONU, citado por FONADIS, op cit b)

La importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad constituye una oportunidad para la sociedad. En la gestión de la diversidad hay un potencial que desarrollar y que es útil tanto para las empresas como la sociedad en su conjunto.

Existen una serie de beneficios personales en la persona derivados de la inserción laboral de las personas con discapacidad (Murray citado en FONADIS 2006 d).

El trabajo proporciona ingresos para la persona y con él satisfacer necesidades básicas. El trabajo proporciona los medios económicos para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad.

Las personas con discapacidades tienen oportunidades limitadas de socialización y la actividad laboral le proporciona estas instancias.

La inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral construye un círculo virtuoso que equilibra mejor los objetivos de competitividad económica y de cohesión social.

Por ello los organismos expertos sostienen que las empresas de más éxito serán aquellas que gestionen de manera más eficaz los desafíos de la cohesión social y la competitividad económica. (OIT, op cit)

Por otro lado en el sector más micro, es decir, comunal, FONADIS (2006a) plantea que desde las Oficinas Municipales De Intermediación Laboral Ubicadas en el territorio nacional deben auto sustentar el desarrollo de iniciativas que vayan dirigidas a esta población. Y que deben contar con propuestas especiales para este colectivo de personas. Sin embargo, dentro de la oficina municipal de intermediación laboral (OMIL) de la comuna de San Bernardo no existe ningún programa ni propuesta de inserción laboral para personas con discapacidad, desde la oficina de fomento productivo, que es parte de la OMIL, se señala que no se hace ninguna distinción hacia las personas que vengan con algún proyecto de microemprendimiento laboral, con o sin discapacidad, solo deben cumplir con lo que aquí se les solicita y tener un proyecto laboral definido con anterioridad

#### **4. Caracterización de Lo Herrera, San Bernardo**

San Bernardo es una comuna que posee una población marcada por su heterogeneidad de habitantes, por un lado existe un sector marcado por la indigencia, extrema pobreza, exclusión social, usuarios de la mayoría de programas sociales que entrega el municipio y por otro, viviendas y sectores urbanizados que se mezclan de alguna manera con aquellos sectores marcando una notoria disgregación social y económica.

Según censo realizado el año 2002 la población con discapacidad de Lo Herrera al sur de san bernardo alcanza a un total de 96 personas, en la cual predomina la discapacidad física con 32 casos, seguida de la discapacidad mental con 29 casos , la población con discapacidad de lo herrera representa un 1,61% del total de la población sin discapacidad con esta característica en el sector la comuna, según censo año 2000 (MIDEPLAN; op cit b) que equivale a un total de 4668 personas equivalente a un 1,89% de la población, en cuanto a la distribución por genero este sector de San Bernardo cuenta con un total de 58 varones y 38 mujeres, se caracteriza por ser de tipo Semi-rural, con calles en su mayoría sin pavimentar, lo que imposibilita la salida del sector a la población que posee silla de ruedas y las obliga de alguna manera a quedarse en sus casas sin tener la oportunidad de buscar un empleo.

La encuesta Casen 2006 detectó que a nivel nacional la discapacidad se concentra en zonas mas urbanizadas con un 6,8% equivalente a 960.730 personas, el sector rural no da tregua, al superar esta cifra con un 7,7%, esto es, 159.000 personas, sin duda el nivel de complicaciones en cuanto a desplazamiento en sectores rurales dificulta aun más el alcance de una mayor y mejor calidad de vida para las personas con discapacidad del sector de Lo Herrera, las posibilidades de acceder a un transporte adecuado a sus necesidades se ve cada vez mas lejano, y la escasez de

medios de transportes disminuye la posibilidad de movilizarse. (MIDEPLAN; op cit a)

Durante el año 2000, y luego de un proceso lento de recuperación económica, el gobierno de la concertación lanza nuevos paquetes de medidas encaminadas a un aumento del fomento al empleo de nuestro país

Frente a esta realidad se van generando nuevos programas de empleo, iniciativas de los ministerios del trabajo y previsión social

## **5. Derechos Humanos y Discapacidad, la evolución de un derecho**

Los seres humanos, desde su nacimiento hasta su muerte, se desarrollan bajo normas que amparan indiscutiblemente sus derechos. Estas normas no provienen de convenciones entre países, ni creadas por un legislador sino que emanan del derecho natural.

Aquellos derechos trascienden épocas, culturas o personas, cualquiera fuera su raza, color, o diferencia. Amparan a todos.

Entre la asistencia y la promoción surgen límites que muchas veces podemos confundir o desconocer, históricamente, se ha tomado a las personas con discapacidad desde una mirada asistencialista, paternalista, invisibilizando a la persona que posee alguna deficiencia apoyada por el concepto de caridad, traduciendo todo gesto hacia ellos como un gesto desde el amor, lo que implicaba la dependencia y sumisión de los otros. Sin embargo, como contraparte de esta asistencia, surge la promoción como conductor de un cambio cultural más integrador, va más allá de la habilitación de accesos a servicios públicos y la satisfacción de sus necesidades básicas mínimas, sino que también a fomentar espacios con sus pares, generar oportunidades de empleo, de participación plena en los distintos ambientes sociales, accesos a aquellos lugares donde la mayor

parte de la población se desenvuelve, ser tomados en cuenta en la toma de decisiones que influyan en su vida como por ejemplo: formar una familia.

Lo anterior implica una valoración distinta y drástica hacia las personas con discapacidad, es decir, ver las potencialidades y fortalezas de cada una, valorar positivamente sus particularidades para que así logren romper con las distintas barreras que impiden dicha participación y su generalizada situación de exclusión de los bienes que transmiten una imagen de dependencia de la cual son parte.

Por un lado la mirada paternalista busca proteger a la persona ocultando sus necesidades al exterior, remitiéndolas a nivel intrafamiliar, la promoción, como concepto antagonista, busca generar, desde el derecho, potenciar a la directa y plena autonomía e independencia para que logre una integración efectiva en el esquema social.

Para Antonini (citado en Tallis; 2005) las costumbres y modos de vivir de los pueblos han sido y son los que van forjando el orden jurídico, el sistema normativo que rige cada país (...) es la historia del hombre la que crea el Derecho, haciéndolo al amparo de esos principios fundamentales e inmutables, rectores de la Organización Social. Frente a nuevos cambios que se presentan a las sociedades, las naciones van generando nuevas normas, sin embargo, hay ciertos aspectos en los cuales, aquellos derechos se van postergando gracias a los prejuicios de aquellos grupos mayoritarios quedando postergado aquel ejercicio de Derecho.

## 5.1 Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades

Los estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado del trabajo

El artículo 7 concerniente al empleo en las normas uniformes, expone en 9 incisos las disposiciones y responsabilidades que le son competencia a los Estados firmantes de este documento

*"La integración de las personas con discapacidad se inserta dentro de un debate mucho más amplio de cómo nuestras sociedades y nuestros países integran y aceptan la diferencia. Las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos de todas las personas. Sin embargo, son un grupo cuyos derechos son reiteradamente vulnerados" (Hernández; 2006: s/p)*

Además se hace hincapié sobre aquellas iniciativas asistencialistas que alejan del debate de los derechos humanos para promover el compadecer con las personas por sobre la oportunidad de potenciar la discapacidad desde el derecho.

*"Nos acordamos de ellas y ellos solo cuando se lanzan campañas paternalistas de beneficencia o cuando aparecen en los medios ejemplos de rehabilitación o bondad, sin embargo "la discapacidad no es un tema de asistencialismo o de buena voluntad, es un derecho humano" (Ibid)*

La educación, la salud, la igualdad de oportunidades de acceso a la cultura y al ocio, son derechos inalienables en todos los seres humanos sin distinción alguna

La temática de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad comenzó a partir del año 1945 con el término de la II Guerra Mundial cuando era necesario se integrarán a los nuevos procesos de desarrollo económico y por otro lado se encuentra el paradigma de la rehabilitación (Alfaro, 2002) en el cual la persona tenía el derecho y el deber de rehabilitarse e insertarse socialmente, corrigiendo y modificando su obstáculo, (ibid)

## 5.2 Solidaridad internacional

Cuando ocurren en el mundo, detenciones y violaciones sistemáticas en contra de las personas en un gobierno totalitario o autoritario, todos los países sin excepción se deben sentir involucrados.

En la actualidad existen diferentes tratados, convenciones y leyes en los cuales Chile también es parte, como por ejemplo: en El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en La Convención Americana sobre Derechos Humanos no hay menciones específicas para las personas con discapacidad lo que suena paradójico por tratarse de un tema concerniente a toda la comunidad internacional y en las cuales Chile obviamente no está exento.

En el caso de las personas con discapacidad, la solidaridad internacional hacia este colectivo "minoritario" aun es escasa, los países al no lograr instalar políticas concretas de integración social para personas con discapacidad en su región menos aun podrán lograr apoyar fuera de sus fronteras

Podemos entonces concentrar los derechos de las personas en este segundo nivel dentro del derecho internacional, ya que es aquí donde se involucra de manera mas concreta aquellos derechos centrados en la comunidad, vinculados al principio de igualdad, derechos vinculados también al desarrollo social y a la dignidad de trabajo: En este Derecho no se invoca la justicia de la remuneración, ni otros beneficios de orden pecuniario, sino simplemente , las condiciones materiales y espirituales en que debe ejercerse el supremo deber y el respetable derecho de ganarse la vida, en una actividad moral y jurídicamente legitima. Esta dignidad con que debe rodearse el trabajo, no solo es una obligación del empleador, sino de la sociedad en su conjunto; y no ampara a la persona individualmente considerada, sino a todos los miembros del gremio, del grupo laboral, de la empresa, o de los trabajadores en general.

### 5.3 Convención Internacional de los Derechos Humanos de Personas Con Discapacidad.

Dentro de los antecedentes o justificaciones que han dado origen a esta convención se encuentran, a modo de resumen, aquellos hechos degradantes de los que han sido victimas las personas con discapacidad, por ejemplo en la falta de preocupación de los mismos activistas de los derechos humanos; la violación sistemática de sus derechos; Abandono familiar; carencias en relación al acceso, al transporte, a la educación, trabajo, etc. El propósito de esta convención es proteger y garantizar el disfrute pleno de sus derechos fundamentales. Dentro de los aportes de esta convención se espera: Una mayor visibilidad hacia las personas con discapacidad

Nueva York, 30 de marzo de 2007. Chile se convierte en uno de los primeros países en firmar la Convención Internacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad, el primer tratado de derechos humanos del

siglo XXI que apunta a proteger a más de 650 millones de personas con discapacidad que viven en el mundo (FONADIS; op cit b)

La Convención, que consta de 50 artículos, incluye derechos fundamentales como la accesibilidad al entorno construido y a la información, la libertad de desplazamiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, todo ellos basado en los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

#### 5.4 Derecho al trabajo

En la convención internacional de los Derechos Humanos de las Personas Con Discapacidad en su Artículo 27 señala que los Estados partes, entre ellos Chile, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo la oportunidad de poder elegir libremente un trabajo en entornos que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. En este artículo se establece que los Estados regularán y velarán por la no discriminación en ninguna de las formas de empleo que las personas postulen, en esto se incluye lo relativo a la selección, capacitación profesional, la continuidad en el empleo y condiciones seguras y saludables. Además se establece la obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones (...) y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

Aproximadamente existen alrededor de 610 millones de personas con discapacidades, basado en un cálculo de la OMS, el cual, el 10 por ciento de la población mundial presenta una discapacidad, de estas 368 millones están en edad de trabajar y el 80 por ciento vive en los países en desarrollo, predominantemente en las zonas rurales. En Latinoamérica se calcula que

entre el 80% y 90% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas.

En la misma región, la mayoría de quienes sí tiene trabajo, lo hacen en el sector informal -que provee el 60% de los nuevos empleos-, reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria, (FONADIS, op cit b)

#### 5.5 Código del trabajo, Derecho a la no discriminación.

El código del trabajo de 1994, en su artículo N°2 reconoce la función que cumple el trabajo y la libertad que tienen las personas en elegir y contratarse en las actividades lícitas que ellos elijan como más acordes a sus motivaciones y aptitudes personales. (MINTRAB, 2005)

Si bien es cierto, ninguna de estas normas explicitan la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, queda dicho acerca de la normativa que prohíbe toda acción discriminatoria.

Se reconoce el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental y como tal en una expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana y en “una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona”. De esta manera el derecho a la no discriminación se constituye en un verdadero derecho subjetivo en tanto ampara y tutela los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero «status jurídico» para los mismos, irrenunciable e irreductible (Ibid.).

Por su parte, en el plano infraconstitucional el legislador ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2º, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y cuarto:

Son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación.

*“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.*(Ibid:1)

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.(Ibíd.)

Además la ley es clara en definir el rol del Estado como agente garante en el cumplimiento de estas normas

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de sus servicios (Íbid)

De esta manera, nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento, en particular a lo prevenido en el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 1958, de la OIT, y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998, instrumento éste que considera el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental(Ibid).

Es por ello que nuestro país ve la oportunidad, a través de los convenios internacionales, de adoptar nuevas metodologías y formas de intervenir en la temática de la discapacidad, recogiendo experiencias plausibles de ser aplicadas en nuestra realidad y visualizando la manifestación de los problemas de personas con discapacidad de manera empírica en interacción con el contexto.

## **CAPITULO VI**

### **POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Vimos en el capítulo anterior que desde el año '94 en nuestro país normas jurídicas que promueven la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Pues en el presente apartado, veremos con mayor profundidad cuales son aquellos compromisos por parte del Estado en abordar dicha problemática, orientadas específicamente a este colectivo de personas.

A partir de las orientaciones de la ley FONADIS crea distintos programas que van en la línea del fomento emplear personas con discapacidad, para ello se encuentra el programa de intermediación laboral diseñado el año 2002 y que se aplica en todas las regiones del país, esto con el fin de intermediar entre el empresario y el postulante, llevando a cabo el proceso de selección y seguimiento en las primeras etapas de la inserción de la persona, con ello daremos a conocer los avances que ha tenido este programa desde sus inicios.(FONADIS; op cit a)

Posteriormente, pero en esta misma línea, revisamos el fondo nacional de proyectos de FONADIS el cual tiene por objetivos promover proyectos autogestionados, la promoción de actividades productivas locales y el micro crédito. (íbid)

Además de financiar proyectos de micro emprendimiento laboral, dentro de las orientaciones de FONADIS, esta la entrega de ayudas técnicas que permiten a la persona con discapacidad poder desenvolverse de manera más autónoma con el fin de apoyar su inserción social e integración laboral.

En otro ámbito de la política pública, se encuentra la Reforma Previsional, la cual pretende, específicamente a las personas con discapacidad, entregar mayores posibilidades para su habilitación individual,

necesaria además para la integración laboral ya que en el modelo antiguo no permite a la persona con discapacidad y teniendo una pensión de invalidez optar por condiciones más igualitarias de empleo. En este estudio veremos también en que se traduce esa pensión al momento de la aplicación del estudio. Dentro de esta temática abordamos el subsidio único familiar como una de las ayudas económicas estatales.

De manera resumida en esta capítulo abordamos la nueva legislación que entrará a partir del año 2010 sobre igualdad de oportunidades, que modifica ciertos aspectos de la ley precedente con la finalidad de dar mayor integralidad a la norma jurídica siguiendo además con ello normas internacionales y convenciones que en los últimos años nuestro país a sido parte. En este ítem veremos los principales elementos que conforma la esta ley para uso de las personas con discapacidad.

Posteriormente veremos las políticas de capacitación laboral en nuestro país partiendo por identificar aquellos actores que participan en este nivel que tiene por finalidad la promoción de lograr un nivel adecuado de competencias en el campo laboral, mejorar los niveles de producción de los trabajadores, mejoras en las remuneraciones, entre otras.

En este capítulo veremos cuales son aquellos factores además que inciden en la inserción laboral tanto de las personas que no presentan déficits como aquellas que si cumplen con esta condición, como la educación, la efectividad de los cursos, etc.

En este mismo ámbito veremos la igualdad de oportunidad respecto al acceso a la capacitación laboral como motor generador de empleo, donde necesariamente se necesitan ajustes para una política más eficiente, con una focalización efectiva considerando la mayor cantidad de variables de usuarios a los cuales está destinada.

En este contexto rol preponderante tendrán los gobiernos regionales y los municipios a través de sus departamentos que estén a cargo de la generación y promoción del empleo.

## **1. Políticas públicas orientadas a las personas con discapacidad**

En nuestro país la política pública orientada a las personas con discapacidad estaba reflejada desde el año 1994 en la ley 19.284 de Integración Social para las personas con discapacidad. Posteriormente en el año 2010, entra en Vigencia la ley de Igualdad de Oportunidades en Inclusión social para las personas con discapacidad

La ley 19.284 de Integración Social para las personas con discapacidad se constituye en el soporte para la aplicación de una política que intenta ser más integral en materia de la discapacidad, partiendo por definir de forma más exhaustiva la población objetivo, entregar normas que permitan a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos, así como también, la aplicación de sanciones en los casos en que éstos sean vulnerados. Todo esto, en el marco de lograr la plena integración social. (Cisternas;2006)

En materia institucional se crea un servicio, el Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, cuyo objetivo primordial es velar por cumplimiento las normas establecidas en esta ley. La entrada en vigencia de la ley de Integración social para las personas con discapacidad, es un avance respecto de la antigua visión y la manera de enfrentar la problemática de la discapacidad.(ibid)

*“Principalmente antes de la década de los 90, imperaba en Chile, el abordamiento de la discapacidad a través de disposiciones dispersas, que no conformaban un cuerpo orgánico en la materia, con rasgos en lo que hoy se denomina el modelo biomédico y asistencial” (ibid: 21)*

Cisternas (ibid), sintetiza los principales lineamientos de la política social para las personas con discapacidad a partir de las siguientes consideraciones:

⇒ La ley de Integración social para las personas con discapacidad es el primer estatuto de garantías para las personas con discapacidad en el país.

⇒ Esta normativa entrega lineamientos para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en los ámbitos de cultura, información, comunicaciones espacio físico, la educación, la capacitación, y la inserción laboral.

⇒ El estado cumple un rol importante en materia de empleo para las personas con discapacidad, en cuanto a considerar y promover la inclusión, como también potenciar las capacidades de las personas, considerando las condiciones del mercado.

⇒ El espíritu de esta Ley se basa en la consideración de las personas como sujetos de derechos, en función de que la inserción laboral asegura la independencia, el desarrollo personal, el derecho a formar una familia y el tener una vida digna.

Refiriéndose a la Política Pública la autora plantea, a grandes rasgos, que ésta debe ir más allá del asistencialismo, respetar las convenciones internacionales que el país a suscrito, dirigirse al fortalecimiento de la autonomía y la autovalencia, tener un enfoque integral, considerando a la discapacidad como un problema global, que requiere de una intervención integral que incluya, la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades,

Como también en materia de participación de las personas con discapacidad, se insta a los Estados, y las instituciones a velar por la

defensa de toda explotación o trato discriminatorio, abusivo o degradante. A su vez, hace imperativa la necesidad de incluir a personas con discapacidad, en el diseño, ejecución y evaluación de planes y programas dirigidos hacia el colectivo, y hace explícita la necesidad de un cambio cultural que termine con el estigma social asociado a la discapacidad,

Según Cisternas, los principios que adopta la política en materia de articulación son: universalidad, normalización, democratización, continuidad, así mismo, en el ámbito laboral la autora plantea lo siguiente:

⇒ Uno de los enfoques de la rehabilitación está precisamente dirigido a facilitar la integración de la persona con discapacidad en el ámbito laboral.

⇒ La equiparación de oportunidades busca asegurar la participación plana de las personas con discapacidad en pro de la integración social.

⇒ Se declara que el objetivo final de esta política es la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten el acceso de este grupo humano, en los distintos ámbitos sociales, en los cuales se enfatiza el laboral.

⇒ Complementarias a las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral, la política señala que el Estado debe determinar reglamentos y disposiciones de excepción, así como estrategias y acciones específicas que permitan incorporar a las personas con discapacidad al mercado regular del trabajo. Además, en el caso de que las necesidades laborales de las personas no puedan ser satisfechas por la demanda regular del trabajo, se promoverá la creación de puestos de trabajo protegidos dentro de las empresas del mercado abierto.

⇒ Será el Ministerio de planificación la autoridad directamente encargada de la Política Pública.

⇒ El Fondo Nacional de Discapacidad será el encargado de la difusión, la sensibilización y comunicación respecto al tema de la discapacidad (ibid)

La misión institucional de Fonadis es:

*“Contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética”.*(Congreso Nacional; op cit:13)

La Ley 19.284 ordena a Fonadis destinar sus recursos preferentemente a los siguientes objetivos:

⇒ Financiar, total o parcialmente, la adquisición por parte de terceros de ayudas técnicas, destinadas a personas con discapacidad de escasos recursos o a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan.

⇒ Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que, de preferencia, se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación, capacitación e inserción laboral y equiparación de oportunidades.(ibid)

El Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS), en sus funciones administrativas, es quien ha contribuido más directamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Una de sus acciones más relevantes es la creación de las Oficinas de Intermediación laboral (OIL), cuyos objetivos tienden a apoyar la inserción laboral de las personas con discapacidad según los componentes de selección, capacitación, orientación y derivación. Trabajando en conjunto con el Servicio Nacional de

Capacitación (Sence), y el Fondo de Inversión Social (Fosis). Así mismo, se realiza el Concurso Anual de Proyectos, dirigidos especialmente a organizaciones comunitarias que contribuyen a mejorar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Por último, se entregan subsidios parciales o totales, para la adquisición de ayudas técnicas, para personas de escasos recursos.

#### 1.1 Programa de intermediación laboral.

Durante el año 2002, se implementó un programa, en todas las regiones del país, que se fundamenta precisamente, en la integración laboral de aquellos grupos prioritarios y en particular, a las personas con discapacidad. Las acciones van destinadas a entregar un asesoramiento directo y técnico, tanto a las personas con discapacidad que solicitan empleo, como a los empleadores. Con respecto a estos últimos, se refiere a dar a conocer las actuales normas legislativas, lograr derrumbar mitos y prejuicios existentes hacia la discapacidad, y sobre todo potenciar las condiciones que contribuyen y facilitan la efectiva colocación laboral, esto se realiza a través de un modelo de soporte técnico de carácter, multidisciplinario que otorgue garantías de apoyo especializado cercano y sistemático caso a caso

Se lleva a cabo a partir de un equipo profesional y multidisciplinario, cuyas acciones corresponden específicamente a la entrevista a los beneficiarios, búsqueda de posibilidades de trabajo, selección de postulantes y seguimiento. El objetivo primordial de este trabajo es construir un perfil de acuerdo a las capacidades de las personas entrevistadas, paralelamente el trabajo se dirige al análisis de los puestos de trabajo disponibles en empresas privadas o de servicios, determinando la naturaleza del trabajo, en cuanto a exigencias físicas psíquicas o de responsabilidad.

Además de realiza un seguimiento del apoyo técnico requerido por la persona o su empleador, para superar las dificultades que se presenten. Se destaca también que la relación laboral esta sujeta a un contrato, protegido en función de la normativa vigente. (FONADIS, op cit d).

El programa de intermediación señala algunas cifras relevantes en materia de inserción laboral: a nivel nacional (FONADIS; op cit c)., Dentro del período comprendido entre los años 2002 y 2007, un 30%, de un total de 6.300 personas, correspondiente a los inscritos en dicho período, han podido obtener un puesto de trabajo. Aproximadamente 1.1150 66 personas. Las discapacidades más recurrentes corresponden a la discapacidad física, que corresponde a un 50%. Cabe destacar además que un 38% de las personas que han obtenido un puesto laboral a partir de estos mecanismos son mujeres, un 42% del total posee enseñanza media completa. Así mismo, el 60% logra una contratación, y el 80% de los empleadores manifiestan estar satisfechos con el trabajo realizado.

Cifras que dan cuenta de la imperiosa necesidad de apoyar iniciativas de empleo para personas con discapacidad, a pesar de los esfuerzos destinados a promover la responsabilidad social empresarial y la promoción de las capacidades vitales de las personas con discapacidad, todavía no son suficientes, cabe destacar lo referente el alto grado de satisfacción de empleadores que sin duda ven en esta experiencia, una oportunidad.

## **2. Evaluación de los programas de inserción laboral**

En el marco de la política nacional de discapacidad, la ley 19.284 de integración social para las personas con discapacidad, que da fundamento y prioriza la generación de oportunidades de empleo, crea en el año 2002 el Programa de Inserción Laboral (PIL) para personas con discapacidad.

Este programa elabora un sistema selectivo de colocación, realiza procesos de reclutamiento, selección y vinculación entre el empleador y la

persona, cumple funciones de apoyo directo, orientación y capacitación a las empresas interesadas en la colocación laboral, confecciona los perfiles acorde a los puestos disponibles y analiza los puestos de trabajo

El programa esta dispuesto a todas las personas con algún tipo de discapacidad sea chileno o residente autorizado, debe estar inscrito en el registro nacional de la discapacidad y ser mayor de 18 años, con su proceso de rehabilitación terminado, y compensado farmacológicamente (en caso de la discapacidad psíquica). (FONADIS, op cit d)

Los resultados de este programa, comprendidos entre los años 2002 – 2005, muestran que la inserción laboral alcanza a 1.786 personas, si continuamos observando estos resultados del programa podremos ver que las colocaciones según discapacidad en la mayor parte de ellas es la de tipo física con un 47% de las colocaciones, a continuación sigue la discapacidad auditiva con un 21% y posteriormente la discapacidad mental con un 15%. Cabe destacar que dentro de los resultados, en cuanto a términos de contrato, en un 63% de ellos son con plazo fijo que varían entre los 4 y 6 meses

## 2.1 Fondo Nacional de Proyectos

FONADIS, ha implementado un fondo para financiar aquellas iniciativas productivas locales, como el empleo autogestionado y el micro crédito. Esto debido a la alta demanda por financiamiento de proyectos, que apunten a una participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral,

En esta línea de acceso al trabajo el FONADIS ha financiado 121 proyectos desde el año 2000 hasta el 2006, beneficiando a mas de tres mil personas de todo tipo de discapacidades (FONADIS, op cit(d))

## 2.2 Ayudas técnicas

Las ayudas técnicas son herramientas que les permiten a las personas con discapacidad facilitar la ejecución de una actividad, mayormente relevante en los procesos de inserción laboral. La entrega de estas herramientas, están supeditadas a los recursos disponibles, por lo que el FONADIS, distribuye total o parcialmente subsidios para la obtención de estos instrumentos de apoyo.

Existen ciertos criterios en la entrega de las ayudas técnicas, que por un lado, priorizan a las personas que se encuentren trabajando, por otro, si existe riesgo de perder su empleo producto de licencias médicas u otro tipo de circunstancias derivadas de su condición de discapacidad, y por último, se prioriza a partir a trabajadores que estén en condiciones de cesantía y que se encuentren en la búsqueda de empleo.

El Fondo Nacional de Discapacidad, nos da una definición que clarifica los alcances, significados, e importancia asignada de las ayudas técnicas, como elemento primordial en la rehabilitación de una persona con discapacidad, y en que medida contribuye al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

*“Son todos aquellos elementos necesarios para el tratamiento de la deficiencia o discapacidad, con el objeto de lograr su recuperación o rehabilitación, o para impedir su progresión o derivación en otra discapacidad. Asimismo, se consideran ayudas técnicas los que permiten compensar una o más limitaciones funcionales motrices, sensoriales o cognitivas de la persona con discapacidad, con el propósito de permitirle salvar las barreras de comunicación y movilidad y de*

*posibilita su plena integración en condiciones de normalidad.” (MIDEPLAN; op cit: 13)*

Concepto, según el cual, se enfatiza el tratamiento de la deficiencia en sus fases de recuperación y rehabilitación, que se establece en la legislación vigente.

### **3. La Reforma previsional**

Desde 1981, existía en Chile, un sistema de protección social basado en otorgar seguridad social a aquellas personas insertas en el mercado formal de trabajo.

Este sistema, basado en la capacidad de ahorro, en la cuenta de capitalización individual, dejaba a un número incalculable de personas vulnerables ante las contingencias sociales, especialmente a personas con discapacidad, que estaban supeditadas a la obtención de una pensión básica asistencial, que no otorgaba a las personas los ingresos mínimos para la subsistencia, aproximadamente 32,000, y que era incompatible con la relación contractual. Es decir, se debía optar por obtener la pensión por una vez y para siempre o perderla en la eventualidad de obtener un empleo remunerado con contrato de trabajo.

*“Si bien es cierto, el trabajo no es el único medio por el cual las personas con discapacidad pueden superar su condición de pobreza, el acceso a un trabajo remunerado ayuda notablemente a superar la situación de pobreza, ya que genera un ingreso monetario, independencia y autonomía en la realización de ciertas actividades y mejoras en la calidad de vida, tanto para las personas con discapacidad como para su entorno familiar” (FONADIS;op cit d:47)*

En Julio del año 2009, entra en vigencia la reforma previsional, que va a marcar un hito en política pública, en el sentido, de otorgar dignidad a todas aquellas personas para los cuales no estaba legitimada la supervivencia. Los cambios vienen a reconocer el derecho de todos a una pensión justa, sean que hayan participado o no en el sistema formal de trabajo; lo que incluye a dueñas de casa, empleados por cuenta propia, personas con discapacidad y todas aquellas cuya capacidad de ahorro previsional no alcanzaba para pensionarse de una manera digna.

*“La presente reforma, implementada a partir de Julio de 2009, trae cambios sustanciales para el colectivo de personas con discapacidad. En este sentido, la reforma plantea que las personas con discapacidad podrán optar por beneficios que antes le eran excluyentes”.* (MINTRAB, 2008(b): 20)

Una de las condiciones que cambia en el marco de la reforma previsional, tiene que ver con la transitoriedad, particularmente para el caso de las personas cuya condición de discapacidad sea total, beneficio que se entregará por una vez sin la necesidad de ser revaluado.

Cabe destacar además, un aspecto relacionado con el seguro de Invalidez y sobrevivencia, que hasta antes de la promulgación de la reforma no otorgaba el acompañamiento, ni la supervisión, ni tampoco repondrá ante los gastos que la persona debía incurrir en caso de accidentabilidad laboral. Situación que cambia a partir de la entrada en vigencia de la ley.

Por otro lado la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad implica que el Estado dé un paso del asistencialismo a constituirse como un ente regulador (ibid).

La gran noticia, respecto de la reforma previsional, es la que dice relación con las acciones tendientes a favorecer el trabajo remunerado de las personas con discapacidad, independiente del hecho de solicitar alguna pensión solidaria, situación que en gran medida, se constituía como un gran obstáculo en la integración social de las personas con discapacidad, que deseando incorporarse al mercado de trabajo, no accedían para no perder el recurso que aunque austero, significa para muchos el único recurso de subsistencia.

En esta reforma los lineamientos se basan en principios de equidad e igualdad de oportunidades para aquellas personas que por alguna razón no han sido participes de una vida laboral activa.

La pasividad económica y social de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas es una carga que debe asumir el Estado, a través de estos sistemas de beneficios sociales y mecanismos de integración de minorías, el Estado mantiene un alto costo financiero (*FONADIS; op cit(a)*).

### 3.1 Pensión Básica Solidaria de Invalidez

Es un monto de dinero entregado por el Estado, a través de la oficina de normalización previsional respectiva, a personas con discapacidad mayor de 18 años que pertenecen a familias de escasos recursos y que estén inhabilitados para acogerse a algún sistema previsional.

El ingreso del postulante y por persona de su grupo familiar debe ser inferior al 50% de la pensión mínima. El monto de esta pensión, a la fecha del presente estudio es de \$75.00 aprox. Reajustable anualmente según IPC, además, los asignatarios de esta pensión tienen derecho a atención gratuita al sistema nacional de servicios de salud y derecho a asignación por cargas familiares.

*“La pensión de invalidez es uno de los beneficios del sistema previsional que se concede a toda persona que ha sido declarada inválida por una Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones”* (Subsecretaría de Previsión Social, s/d)

Estas pensiones asistenciales son esencialmente transitorias y persisten en tanto se mantengan las condiciones socioeconómicas de carencias que le dieron origen, Si bien es cierto este apoyo financiero le corresponde la mayoría de la población con discapacidad, debe ser renovado cada tres años.

Son todas aquellas personas que no reúnen los requisitos para obtener una pensión a través de algún sistema previsional, entre las que se cuentan las personas mayores de 65 años o bien aquellas personas que por su condición de salud no están aptas para trabajar (ley 18.020). Las personas que reúnen las características anteriormente señaladas, serán pensionadas por el Estado.

Distinta es la situación para aquellos que son parte del sistema de fondo de pensiones, en el caso de que se presente alguna discapacidad, en el transcurso de la vida, el sistema contributivo, es decir, aquél cuya capitalización individual le permite obtener montos exigidos para pensionarse, les otorga desde un 70 y hasta el 100 por ciento del sueldo base del individuo, dependiendo de la severidad de su discapacidad, determinada por el COMPIN.

### 3.2 Subsidio Único Familiar Al Menor

Es una ayuda económica que entrega el Estado a padres, madres o tutores de escasos recursos que tengan a su cargo a menores de 18 años y que no estén cubiertos por ningún régimen previsional. Este beneficio

consiste en la suma de \$6.650 pesos por cada niño beneficiado, pagado por el INP (instituto nacional de previsión), a contar del mes siguiente de haber sido seleccionado para obtener el beneficio. En caso de que el niño tuviese discapacidad, circunstancia acreditada por el COMPIN, el beneficio será el doble de la cantidad mencionada. (FONADIS; op cit b).

#### **4 Nueva Legislación sobre Discapacidad: Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social para personas con discapacidad.**

En la ley 20.422 (promulgada el 03 de Febrero del año 2010, y publicada en el diario oficial el 10 de febrero), se modifica la Ley de Integración Social para personas con discapacidad, y se establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión social. El artículo 1º, título preliminar, precisa; que el fin de la nueva legislación, es procurar la plena inclusión social de las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

La aplicación de la Nueva Legislación tiene cinco principios que rigen los lineamientos para la ejecución de planes y programas que sean diseñados para tales efectos: Vida Independiente, Accesibilidad Universal, Diseño Universal, intersectorialidad, Participación y diálogo Social. Principios que apuntan a considerar el tema de la Discapacidad a un nivel integral y prioridad para las políticas públicas. (Congreso Nacional; 2010b).

Los cinco principios están definidos en la Ley 20.422, de la siguiente manera; (Ibid)

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

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

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

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

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

## **5. Las Políticas De Capacitación Laboral**

En 1976, mediante el Decreto Ley 1446, se crea el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, que se relaciona con el Estado a través de Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El SENCE es un sistema público orientado a regular y administrar la capacitación y el empleo, cuyas orientaciones se enmarcan en tres grandes ejes: Estrategias de Desarrollo Económico, Política Social para grupos vulnerables, y el establecimiento de objetivos de la capacitación y empleo. (Lara; op cit).

Esta autora señala, que desde la CEPAL, se definen los planteamientos que rigen la política social de empleo, orientada a terminar

con las desigualdades existentes, y definir una política ligada al desarrollo económico con equidad, en la cual, es urgente la difusión del progreso técnico, y el impulso de incentivos y mecanismos que aseguren el acceso a dichos conocimientos.

Por otro lado, se plantea que la política social se orientó, con el advenimiento a la democracia, a sectores y grupos específicos denominados vulnerables, en los cuales se buscó destinar recursos hacia los sectores más excluidos. Reconociendo como grupos prioritarios y vulnerables a los jóvenes, a las jefas de hogar de escasos recursos, a los niños, a los adultos mayores, a las minorías étnicas, y a las personas con discapacidad.

Respecto de los Objetivos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, éstos tienen como finalidad general, “Promover el desarrollo de Competencias Laborales de los trabajadores a objeto de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores, así como la calidad de los procesos y productos”. (Diario Oficial, citado en Lara; op cit).

Las modalidades en las cuales, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, destina los recursos administrados para el cumplimiento de tales objetivos, corresponden en primer lugar, a la franquicia Tributaria, orientada a trabajadores y empresario, y en segundo lugar, a los programas sociales que financia la capacitación de personas de escasos recursos.

La ley 18.709 de 1988, modifica al DL, 1446. y establece que la capacitación puede ser realizada por las empresas, o a través de organismos técnicos, universidades o centros de formación.

En 1997, mediante Decreto Ley, 19.518 se crea el Fondo Nacional de De Capacitación FONCAP, cuyo objetivo es financiar acciones de

capacitación para sectores vulnerables, que comprenden líneas de acción tales como: Planes de Aprendizaje, Programa de Capacitación de Jóvenes (Chile Joven), Programa de Becas para trabajadores agrícolas, temporeros, jefas de hogar, Chile Barrio, entre otras. Además apoya con financiamiento a empresas que contratan aprendices. Muchas de estas acciones son implementadas a través de los, Organismos Técnicos de Capacitación, (OTEC), del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), del Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM), y del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), entre otras. (Lara; op cit).

El 2001, se crea el Programa Pro empleo, que tiene como objetivo asegurar la reinserción de aquellos trabajadores que hayan perdido su empleo a través del desarrollo de iniciativas que posibiliten el acceso a empleos permanentes, participar en proyectos específicos, y aumentar las posibilidades de acceso a mejores remuneraciones.

En Chile, las políticas de empleo de los últimos años han establecido la creación e implementación de programas tales como, el seguro de cesantía, el desarrollo del Programa Chile Califica, Chile Emprende, el rediseño de la intermediación laboral, y la revisión de la operación del sistema de capacitación laboral, los programas de apoyo al trabajo independiente, entre otros, los cuales han ido dando paso a una conceptualización mayor de las políticas de empleo.

En el ámbito económico, la capacitación se refiere, a las acciones que emanan de las políticas públicas, tendientes a mejorar el nivel del capital humano que dispone sociedad, como también, las acciones tendientes a la utilización de éste, en el sistema productivo.

Como plantea Castillo ( citado en Ljubetic et al; 2006), dentro de los factores que influyen en las posibilidades que tienen las personas, de acceder por sí mismas a una formación, que aumente sus posibilidades de

obtener un trabajo, se encuentran, entre otras, el nivel de escolaridad, y el acceso a la información del mercado de trabajo. Lo que implica por parte del Estado, una serie de acciones tendientes a equiparar las desigualdades existentes en las alternativas de acceso a la capacitación.

Respecto de la escolaridad, el autor hace referencia, a que la educación obligatoria y de calidad influye en la igualdad de oportunidades respecto de los caminos de formación posibles, debido al reconocimiento que en Chile, existe una marcada brecha educacional, que se manifiesta fuertemente en sectores populares.

*“Los esfuerzos que se desplieguen en materia de educación, así como los rediseños que se pueden hacer en la educación técnico profesional debiesen tener impactos visibles en el mediano o largo plazo, por lo que resultan urgentes e imprescindibles para avanzar en mejorar las condiciones de base de la fuerza de trabajo y en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.”*  
(Ibíd:88)

Frente a esta situación, el autor sugiere que las acciones deben dirigirse tanto a asegurar el acceso, como garantizar la calidad, ya que existen grandes diferencias en la formación del capital humano con respecto a países desarrollados, que resultan de deficiencias en la educación básica obligatoria.

*"Actualmente hay evidencia contundente respecto a la relación directa entre el nivel de formación promedio alcanzado por una persona y el nivel de ingreso promedio que obtiene en el mercado, del mismo modo, hay evidencia del déficit existente de formación promedio del capital humano que tiene Chile respecto a los países*

*desarrollados, y así también como el conjunto disponible de acuerdo a los niveles de formación alcanzados por la fuerza del trabajo actual.”(Ibíd:88)*

Castillo plantea que además de la escolaridad, existen hoy por hoy, una serie de conocimientos que se suman a las exigencias laborales actuales, respecto de aprendizajes en *competencias específicas*, dadas por la rápida incorporación de la tecnología, que requiere de una continua especialización, como también las *habilidades transversales* que corresponden a todas aquellas habilidades que debe poseer la persona para poder adecuarse satisfactoriamente en las áreas donde se desempeñe, entre las que se encuentran: *saber trabajar en equipo, estar alfabetizado digitalmente, tener autonomía para desarrollarse en el puesto de trabajo o tener un manejo básico del idioma inglés.*

Un segundo aspecto que incide en la decisión de formación, corresponde a la información que tienen las personas del mercado y las redes sociales en las cuales participan, que les genera mayores o menores perspectivas de desarrollo. Es así, como el resultado de esta deficiencia del nivel informativo repercute directamente sobre los niveles de empleo existentes, contribuyendo al desempleo por la falta de conocimientos sobre lo que se requiere y las competencias de la oferta disponible, lo que repercute sobremanera en la prolongación de la situación de pobreza.

El autor propone ante esta disyuntiva, la existencia de servicios de intermediación laboral. El problema consiste, en que tal servicio tiene un costo, al cual las personas de escasos recursos no tienen acceso, por lo tanto, se ven limitadas las posibilidades de expresar sus demandas en el mercado, como también a la información pertinente a las alternativas de formación..

*“De esta manera las personas de menores ingresos se encuentran serias dificultades de información respecto de sus potenciales empleadores y de las posibilidades de formación complementaria que están a su alcance, prolongándose sus periodos de desocupación al no disponer de redes sociales adecuadas os servicios de intermediación laboral eficientes” (Ibíd.: 90)*

Un tercer factor influyente en las posibilidades de decisión de formación, según el autor, se constituye a partir de la posibilidad de financiamiento, aspecto que está fuertemente ligado a los ciclos económicos, que provocan, por un lado, el aumento en la tasa de absorción de empleos, conducente al acceso de personas a las redes de protección social y por otro, aumento del desempleo y el consecuente desplazamiento de las personas hacia el trabajo informal, en períodos de expansión o de recesión respectivamente.

*“Las políticas activas de empleo en el mercado de trabajo, están orientadas a disminuir los costos individuales, familiares y sociales, que se producen a partir del desempleo. Tienen como objetivo el que exista una red de protección social, que permita a las personas desocupadas mantener parte de su gasto, durante su período de cesantía, y reinsertarla laboralmente evitando la descapitalización social derivada de largos períodos de inactividad laboral.” (Ibíd.: 90)*

Esto tiene sentido en la medida que los trabajadores logren acceder a remuneraciones justas y de acuerdo con el mercado y que permitan una adecuada inclusión social, acceso a seguridad social y sistemas de salud adecuados, entornos laborales favorables para un buen desarrollo laboral,

sin discriminación y posibilidades de desarrollar sus capacidades y potenciales en el ámbito laboral.

*“El crecimiento económico y el desarrollo social debiesen suponer un mejoramiento en la situación laboral en Chile. El ministerio del trabajo ha impulsado como objetivo el que todas las personas puedan acceder a un trabajo “decente”, entendiéndose como tal el incorporar plenamente al mundo de trabajo y de las relaciones laborales a los beneficios del crecimiento económico y del desarrollo social que el país ha experimentado en los últimos años, de manera que su participación activa, en tanto trabajadores, les posibilite lograr una plena integración social, ampliando sus posibilidades y potencialidades al disponer de empleos productivos retribuidos adecuadamente y reconocidos socialmente.”*  
(Ibíd.: 91)

Es por lo anterior expuesto que se releva la importancia de la capacitación en los procesos de inserción laboral, ya que es considerado primordial para desarrollar habilidades y competencias orientadas a aumentar las posibilidades de acceso al campo laboral, a beneficios sociales ligados al empleo y al incremento de alternativas para enfrentar los cambios que son parte de los procesos económicos.

### 5.1 Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades en capacitación laboral, tiene relación con las condiciones de acceso, permanencia, desarrollo y salida del mercado en donde las personas se desenvuelven continuamente. Por tanto es necesario tener en consideración que la capacitación laboral forma parte de las políticas públicas relevantes, en la medida que genera una movilidad

social participando en el mercado del trabajo a través del aumento de la empleabilidad.

El rol que le competirá al Estado en este ámbito se refiere a la implementación de políticas públicas activas de empleo, dirigidas a optimizar las condiciones a través de las cuales las personas ingresan al mundo laboral. El objetivo de la política de capacitación laboral es:

*“Mejorar la empleabilidad de las personas contribuyendo a la formación de capital humano en el país y focalizándola en los sectores de menores recursos, constituyéndose así en un instrumento efectivo para aportar a la reducción del desempleo y orientar la reconversión permanente de la oferta de trabajo en consonancia de los cambios que se vayan experimentando a nivel productivo y que se expresan en la dinámica del mercado del trabajo”* (Escárte, en Ljubetic; op cit: 101)

Desde la experiencia de trabajo directo con las políticas de capacitación y empleo, Jossie Escárte Müller, Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y empleo, SENCE, en el seminario: “Igualdad de Oportunidades: Desafíos de la Capacitación Laboral, reflexiona acerca de la necesidad de un cambio en los paradigmas en los cuales se basan las acciones tendientes al fomento de la capacitación para el empleo,

En su artículo, describe cuáles son los desafíos que debe enfrentar para resolver las falencias del sistema, que obviamente en sus inicios, buscaba equiparar las desigualdades existentes en cuanto al acceso y permanencia a un puesto de trabajo.

Éstas tienen relación con aspectos que son descritos a partir de la tendencia que tiene el sistema actual de profundizar las diferencias y fomentar la desigualdad, en la medida en que los recursos públicos son destinados a las grandes empresas, no a personas de escasos recursos. El desafío es entonces mejorar la focalización de los recursos públicos a sectores de menores ingresos.

*“En un Estado que desempeña funciones subsidiarias a la operación del mercado, los recursos públicos se deben focalizar en aquellos a los cuales hay que subsidiar para que logren su integración plena al mundo laboral. No es razonable entonces, que el gasto en el sistema esté yendo a beneficiar mayoritariamente a sectores pertenecientes a los quintiles más ricos de la población, por lo que resulta urgente revisar los distintos instrumentos de manera de reorientarlos hacia quienes realmente requieren la acción subsidiaria.”(Ibíd.: 105).*

Esta situación tiene relación con la constatación del hecho que las personas que menos se benefician con la franquicia tributaria son trabajadores de las microempresas, por lo que este no se constituye como un instrumento válido para equiparar esas diferencias de acceso a la capacitación. Por lo tanto, los recursos así distribuidos son destinados a personas pertenecientes a los quintiles más ricos de la población.

Dentro de los aspectos más relevantes, se plantea que existe una insuficiente cobertura y focalización de los programas sociales, como también la escasa participación de las personas en formación en competencias transversales o nivelación de estudios debido a que la mayoría de las propuestas de capacitación se derivan de las necesidades de la empresa y no de los intereses de las personas.

En relación a realizar ajustes en la pertinencia de los instrumentos disponibles de acuerdo a los diversos tipos de desempleo, ésta se refiere a no focalizar un mismo instrumento distintas personas de características escolares y experiencias laborales diversas

*“No aporta a la focalización considerar que con un mismo instrumento que podrá contribuir a la incorporación del trabajo a una persona que ha abandonado la enseñanza básica y carece de experiencia laboral que a una mujer jefe de familia con oficio definido, esto quiere decir, segmentar los distintos tipos de beneficiarios de acuerdo al tipo de desempleo al que se ve enfrentado y generar los mecanismos para que el mercado prevea ofertas pertinentes a cada problema”.(Ibíd.:104).*

Otro de los desafíos, para enfrentar las falencias en las acciones de capacitación y empleo, tiene relación con articular progresivamente un sistema de capacitación de formación permanente, lo cual permite que las personas diluciden su propio camino laboral y de formación para su decisión a participar de una capacitación laboral.

Ante esta situación, se plantea en este artículo, una serie de desafíos al Sistema de Capacitación financiado con recursos públicos, entre los cuales, se señalan:

*“Aumentar las coberturas en los Programas Sociales, para dar respuestas a los requerimientos de mejora de las competencias de los grupos vulnerables, Focalizar en los sectores de menores recursos y mayor riesgo de exclusión en el mercado de trabajo, ajustar los instrumentos a los diferentes tipos de desempleo existentes, Desescolarizar o*

*flexibilizar la capacitación ,articular progresivamente la formación permanente a lo largo de la vida.” (Ibíd.:143)*

Todas estas propuestas son planteadas a partir de la necesidad de un rediseño del sistema actual, sobre la base de las falencias descritas anteriormente, entre las que se destaca, el funcionamiento de los Programas Sociales de Capacitación que planteamos a continuación.

## 5.2 Rol, funcionamiento y financiamiento de las OMIL.

Los Programas Sociales del SENCE, están orientados a atender a la población de menores recursos, principalmente, desempleada. Su objetivo central es mejorar la empleabilidad de las personas a través de la capacitación laboral, de manera de lograr su inserción y mantención en el mercado de trabajo.

Estos Programas operan, en general, mediante el sistema de contratación en el mercado de cursos de capacitación por parte del SENCE, a través de procesos de licitación.

*“Un primer elemento que surge al mirar las cifras es el bajo nivel de cobertura que presentan, respecto de la magnitud de la población potencial que pretenden atender”. (Ibíd:62)*

Esto, está referido al análisis de las Estadísticas de Cobertura de los Programas Sociales de Capacitación, período 2000-2005, en los que la cobertura sólo alcanza a 28.444 siendo que según lo descrito por la autora, los niveles de desocupación superan las 500.000 personas.

Respeto a las falencias de operatividad del sistema de Intermediación Laboral, se plantea que este opera desarticulado y desfasado, ya que se

licitan los cursos una vez al año, que son operativos al año siguiente, y probablemente muchos de los cursos no se ajustan a los requerimientos del mercado, además las personas potenciales beneficiados seis meses después ya no están disponibles.

Otra de las falencias que se describen en este artículo, se refiere a la provisión de capacitación, la cual responde según esta autora, insuficientemente a las expectativas y estrategias de inserción laboral del grupo objetivo al cual están diseñadas.

*"Subyace la orientación al empleo dependiente estable en el tiempo, cuando la realidad muestra que las estrategias laborales de los sectores de menores ingresos privilegian la generación de ingresos permanentes, más que empleo permanente, esto implica que puedan tener más de una especialidad para ofertar sus trabajos en temporalidades de distintas demandas."*

(Ibid: 135)

Por otro lado, se plantea la baja capacidad de las OTEC, para generar propuestas de capacitación por competencias, que les permitan a las personas de menores ingresos, mejorar sus estrategias de inserción laboral y su empleabilidad.

*"Están orientadas a la capacitación por contenidos, con una baja preocupación por el resultado que se persigue, que es la inserción laboral efectiva de la persona capacitada."* (Ibíd.:137)

Otro de los aspectos relevantes, dice relación con la estructura escolarizada de los sistemas de capacitación, que se orienta a beneficiar a personas que tengan un soporte económico familiar, que le permita asistir

en horarios en los que la mayoría de las personas deben trabajar. Lo que va en desmedro de personas, hombres o mujeres, jefes de hogar.

*“La tasa de participación de mujeres en cursos de capacitación, a través de programas del Estado es considerablemente mayor que la de los hombres, en circunstancias que la capacitación realizad a través de las empresas. Muestran participaciones similares la de la participación a la fuerza de trabajo” . (Castillo, op cit: 97)*

Uno de los ejes de rediseño del Sistema de Capacitación Laboral, a partir del análisis de las falencias que se describieron anteriormente, tiene relación con la necesidad de un fortalecimiento de los Sistemas de Intermediación Laboral, a partir de relevar la importancia de éste, en contribuir a potenciar las redes sociales de las personas de escasos recursos.

*“Un sistema de intermediación laboral eficiente permite disminuir los tiempos de búsqueda, sustituye el rol de las redes sociales y subsidia los costos de transacción en que deben incurrir las personas que busca empleo, además de posibilitar la articulación del conjunto de políticas públicas destinadas a la población desempleada”.(Ibid: 96)*

Este autor destaca, el valor en el mercado de este servicio de intermediación, el cual no es posible solventar por la población cesante y/o de escasos recursos, por lo que en nuestro país, está provisto por las oficinas municipales de intermediación laboral, OMIL, quienes costean la prestación de sus servicios a partir de recursos municipales.

Además señala que a pesar de los avances en materia de gestión, resulta fundamental, entregar más capital a los encargados de la intermediación laboral, la prestación eficiente de servicios especializados, tales como diagnósticos de perfiles laborales personalizados, e itinerarios de inserción laboral, desarrollar pautas y/o metodologías nuevas de inserción laboral, permitiría mayores posibilidades de que distintos municipios integrasen o compartieran servicios y eventualmente , incorporen operadores privados que presten servicios especializado.

*“En este proceso, es de vital importancia poner a disposición de los intermediadores aquellas herramientas disponibles para lograr una inserción laboral efectiva de las personas. Programas como los de apresto laboral, cuya finalidad se basa en mejorar los mecanismos de búsqueda de trabajo por parte de las personas sin empleo, de bonificación a la contratación de mano de obra, puestos como un beneficio a disposición de grupos focalizados de personas que buscan trabajo” (Ibid: 97)*

Es por lo anteriormente expuesto que en el ámbito de la inserción laboral, las OMIL juegan un papel preponderante en la disminución de los índices de cesantía, en la medida en que contribuyen a aminorar los problemas sociales y económicos, y además reducen la presión por demandas sociales sobre las municipalidades. Por tanto es fundamental incrementar la prioridad que se le da al tema del empleo en los municipios. Cabe destacar, sin embargo, el gran mejoramiento que han experimentado las OMIL en los últimos años al ligar el foco de atención del trabajo comunitario en el desarrollo productivo.

Los argumentos para dar favor al trabajo de las OMIL se basan en la capacidad que tienen estas para la detección de necesidades de

capacitación y de colocación de empleo, pues los municipios son más cercanos a las personas.

*“La formación y capacitación laboral de las personas forma parte de una efectiva política de empleo para incrementar en el corto plazo un capital humano, mejorando las competencias, habilidades y destrezas de las personas, ya sea mientras están integradas al mercado laboral o se encuentran en situación de cesantía. Desde una mirada económica, el promover la capacitación laboral produce que cambien las medidas y variables que determinan la oferta de empleo ya que mejora las opciones de emplearse de las personas, haciendo que los oferentes en el mercado tengan mayores competencias y mejor calificados”. (Ibid: 97)*

Sin embargo esta idea también conlleva ideas contradictorias, en el sentido que se considera más beneficioso centralizar el trabajo realizado por estas oficinas en una dependencia central, cuya finalidad sería establecer requisitos homogéneos, y aprovechar la centralización de datos sobre desempleados para cooperar de una manera más eficiente. Se sostiene que las menores competencias técnicas que tienen los municipios han demostrado que efectivamente debiera devolverse al Estado ese tipo de responsabilidades.

TERCERA PARTE

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

## **CAPITULO VII CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Para comprender el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad, es relevante entender las características físicas, familiares y sociales que son determinantes para analizar el complejo proceso que trae consigo.

Tales características ponen de manifiesto, que la discapacidad, como tal es invariablemente muy difícil de generalizar, puesto que soy múltiple y variadas, que sin lugar a dudas el factor homogeinizante, va a constituir las dificultades que se presentan en el proceso a partir de estas características.

En primer lugar podemos señalar, el origen y el tipo de la discapacidad pertinente en el estudio, para determinar cuáles son los grados de autonomía que podemos deducir de cada una de las personas entrevistadas en este estudio,

El origen y el tipo de discapacidad en las personas tendrá influencias en aspectos como la participación laboral y la actividad cotidiana. En el caso de la participación labora, tendrá relevancia verificar: la autonomía y la movilidad.

En el caso de la autonomía, estará determinada por las posibilidades que tiene la persona de alcanzar ciertos grados de independencia. Podemos suponer que la discapacidad congénita, permite a la persona que la padece, haber acumulado un sinnúmero de aprendizajes en el transcurso de su vida. Por lo tanto, habrá desarrollado estrategias competentes y eficaces para superar limitaciones. En los casos en que la discapacidad es adquirida, el proceso de aprendizaje está en sus inicios.

En el caso de la movilidad, definida como la habilidad para desplazarse en el entorno de manera autónoma, en el caso de aquellas actividades de la vida cotidiana tales como autocuidado, vida doméstica, interacciones y demandas personales, y en general aspectos fundamentales de su vida, el origen y el tipo de discapacidad determinarán , las posibilidades de desarrollo de habilidades y destrezas, en la vida doméstica, cuidado personal y relaciones interpersonales.

Es relevante anunciar que un alto porcentaje de las personas entrevistadas, les afecta una discapacidad congénita, por el cual han recorrido un arduo camino, de esfuerzo personal para superar obstáculos y desarrollar competencias que les permite el desarrollo de competencias laborales. Como también destacar que un porcentaje no menor de personas han padecido una enfermedad crónica o han tenido un accidente incapacitante, cuyas consecuencias deja serias lesiones físicas. Es importante señalar la importancia de la prevención de las discapacidades, tomando en cuenta que pueden haberse evitado, sobre todo las secuelas graves de enfermedades crónicas.

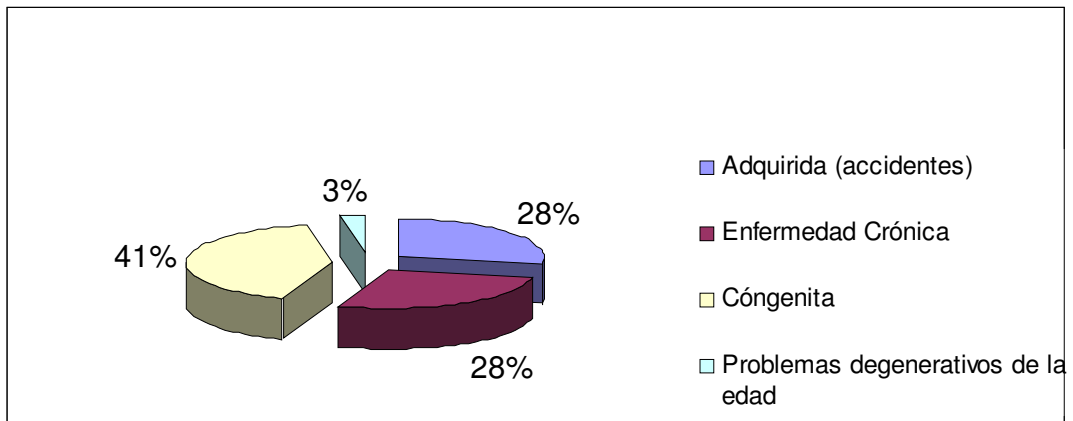
Podemos destacar además la situación en el que las personas están insertas en el espacio laboral, si se sienten integrados en su lugar de trabajo m una vez que ingresan, si existen adecuaciones en los espacios. Como también la estructura familiar, la situación educacional, todos factores los cuales podemos señalar como determinantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, están las disposiciones estructurales adecuadas del entorno en el cual se desarrollará el trabajo la persona con discapacidad, que ciertamente limitará toda intención favorable, si estas condiciones del espacio no lo son.

## 1. Origen Y tipo de discapacidad

El origen de la discapacidad será una de las variables influyentes en la inserción laboral de la persona con discapacidad, en la medida que ésta se haya producido en algún hito histórico para el sujeto, la data de la discapacidad influirá positiva o negativamente en las posibilidades que tenga éste para la obtención de un trabajo. Pero esta variable es absolutamente dependiente de las condiciones favorables o desfavorables del entorno.

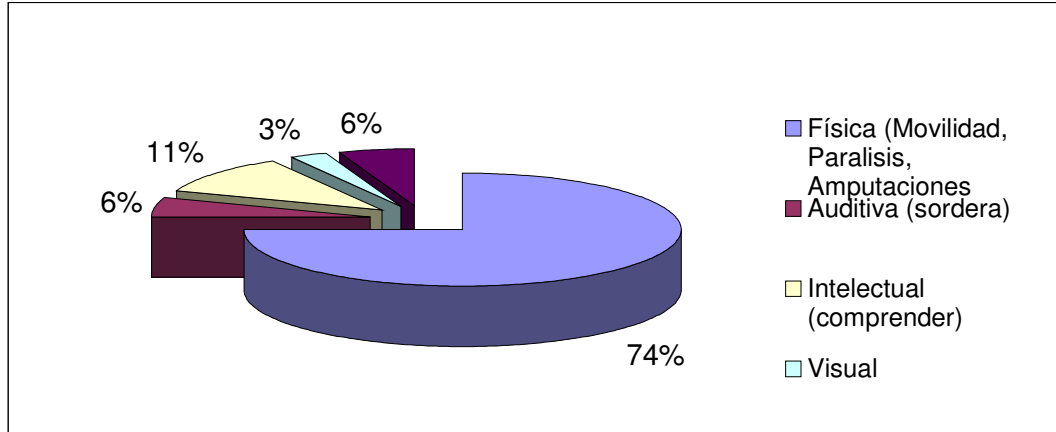
**Gráfico N°3**  
**Origen de la discapacidad**



Fuente: Investigación directa.

De las personas participes del estudio, en un 41% de ellas, el origen de su discapacidad corresponde al tipo congénito, es decir, desde su nacimiento presenta esta discapacidad, en segundo y tercer lugar se encuentran las enfermedades crónicas y aquellas adquiridas a través de un accidente con un 28 %, y en cuarto lugar se encuentran las relacionadas a por problemas degenerativos de la edad en un 3%.

**Gráfico N°4**  
**Principal deficiencia**



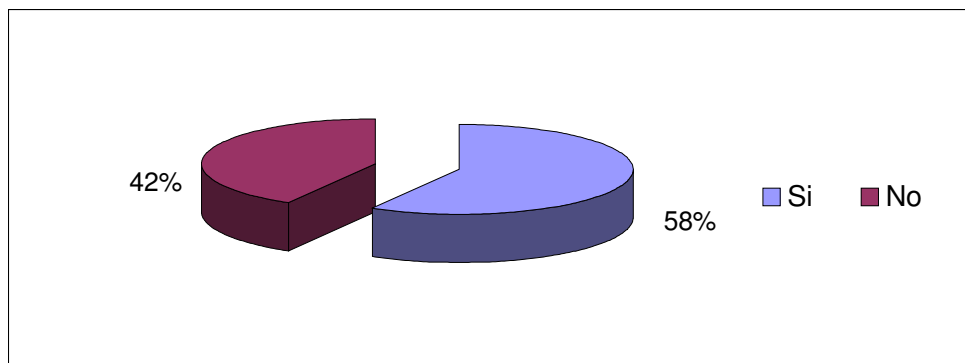
Fuente: Investigación directa.

Una de los principales déficit que se presentan en las personas del estudio, tiene relación con alguna discapacidad física, (75%) es decir, por definición; más de un tercio de su cuerpo carente de movilidad, por lo general utiliza silla de ruedas, y/o presenta algún tipo de amputación, un 11% de las personas participes presentan discapacidad intelectual, un 5% discapacidad auditiva, 6% multidefícit, es decir, más de una discapacidad, finalmente con un 3% presenta déficit visual.

## **2. Discapacidad y familia**

Los hogares de los participantes del estudio, se encuentra estructurados principalmente por familias nucleares y donde la persona reconocida como jefe de familia es precisamente aquella persona que posee alguna discapacidad, como se refleja en el gráfico, un 58% de los casos.

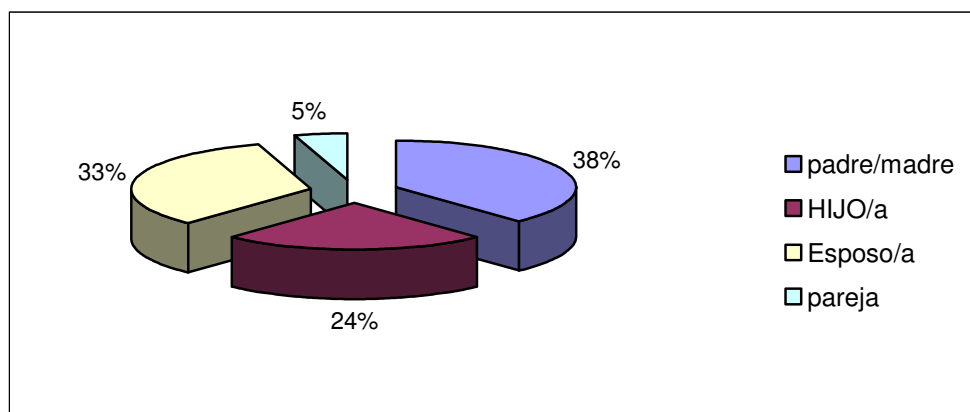
**Gráfico N°5**  
**Jefatura de hogar**



Fuente: Investigación Directa.

Esto supone que en la mayoría de los casos, las familias consideran a la persona absolutamente capacitada para desarrollar una labor remunerada, sin que la discapacidad sea impedimento para esto. En este sentido son sus miembros quienes apoyan, promueven y/o también pueden obstaculizar la inserción laboral.

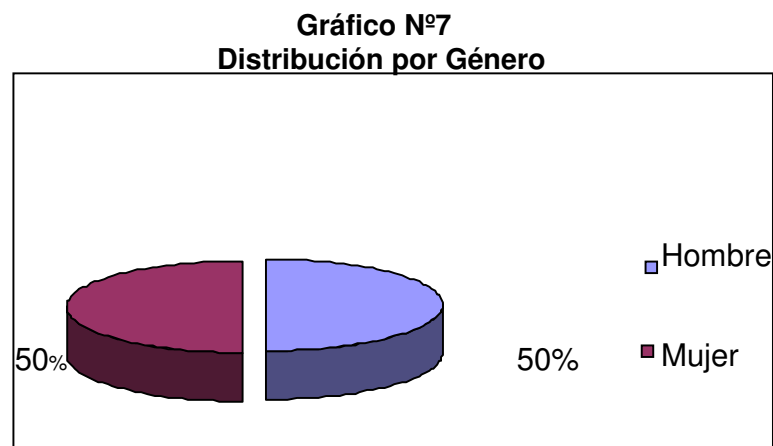
**Gráfico N°6**  
**Jefe de Hogar es:**



Fuente: Investigación Directa

El gráfico nos muestra que cuando la persona con discapacidad no es el jefe de hogar, aquellos que cumplen esta función son, en su mayoría, los padres en un 38% de los casos, seguidos por el/la, esposa/o en el 33% de los casos, un 24% de los hijos y, finalmente, un 5% pareja.

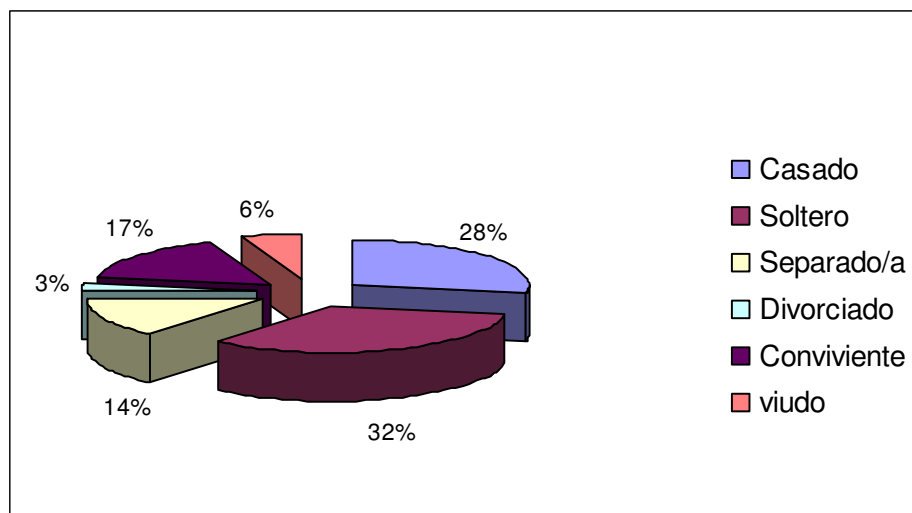
Respecto a la distribución por género de nuestro estudio, la muestra conto con una paridad, 50% respectivamente.



Fuente: Investigación Directa.

Por otra parte, la situación conyugal de las personas presentes en el estudio, influye en variadas áreas de su desarrollo vital, los resultados aquí presentados muestran una tendencia mayoritaria a la situación de soltero con un 33%, le siguen las personas casadas con un 28%

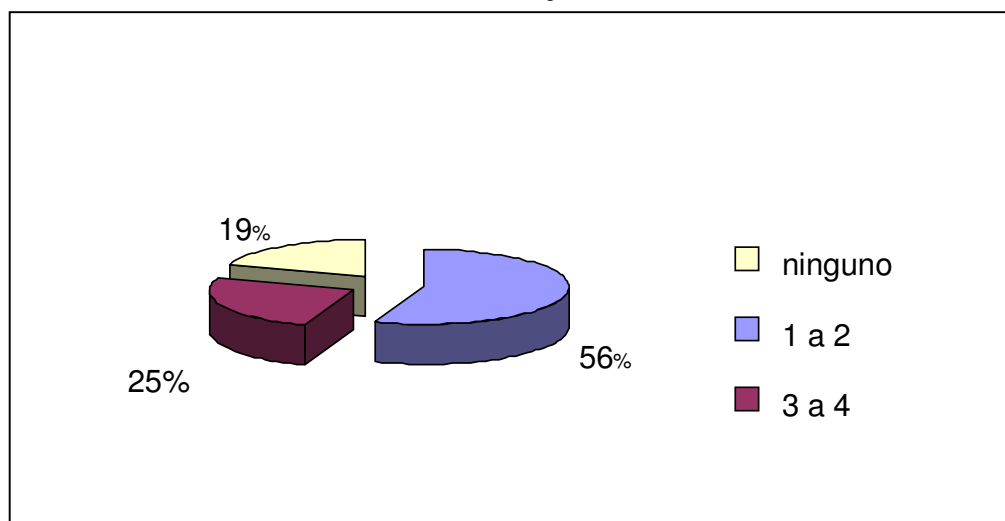
**Gráfico N°8**  
**Situación Conyugal**



Fuente: Investigación Directa.

Lo anterior se entremezcla con la cantidad de hijos que presenta el grupo familiar, ya que mientras mayor sea el número de integrantes misma proporción tendrá la complejidad de la dinámica familiar, en el siguiente gráfico, las personas participes del estudio señalan tener más de 1 hijo, lo que representa el 81% del total de los encuestados.

**Gráfico 9**  
**Nº de Hijos:**



Fuente: Investigación directa

Lo anteriormente señalado, implica que un porcentaje alto de las personas entrevistadas, tienen obligaciones de manutención de sus hijos, por lo que la participación que tengan éstos en las actividades cotidianas en particular, en el cuidado de los más pequeños, y en el apoyo familiar en general, resulta fundamental para la efectiva participación de la mujer en el mundo laboral, sobre todo cuando se establece una familia monoparental con jefatura de hogar femenina y con hijos.

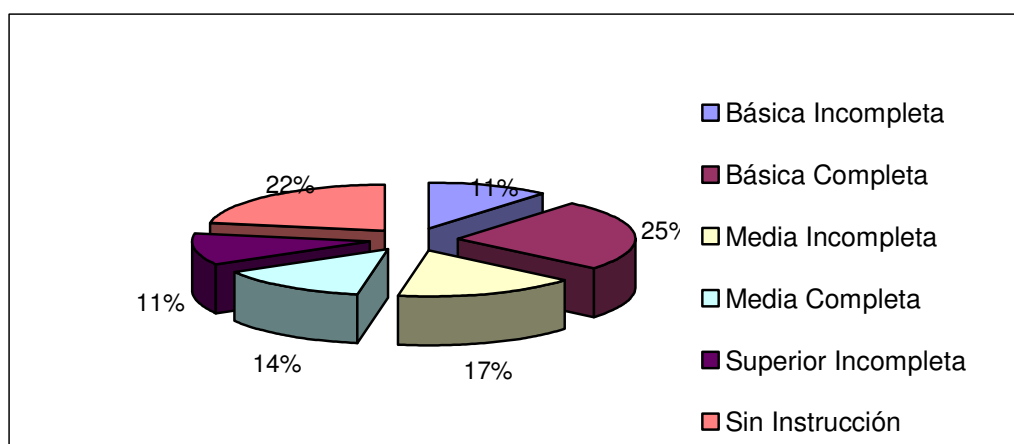
### **3. Educación y discapacidad**

En el presente gráfico, podemos señalar que existe un porcentaje no menor de personas que no alcanzaron a completar la enseñanza básica, en la muestra el 11% cumple con esta afirmación, también ocurre este fenómeno en la enseñanza media donde un 17% de los casos de estudio no concluyó este nivel de enseñanza.

Más importante aun es aquel porcentaje de aquellas personas donde no lograron estudios superiores o no presentan ningún tipo de nivel de escolaridad con un 22%.

Cabe connotar que en el presente estudio, la categoría superior completa no se manifiesta en las personas del estudio y con un 11% solo logro la categoría superior incompleta.

**Gráfico N°10**  
**Nivel de escolaridad**

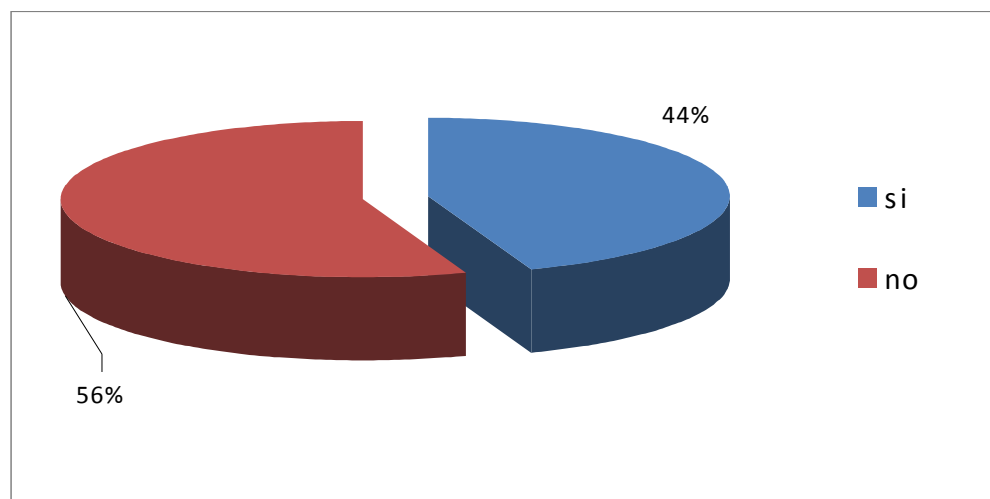


Fuente: investigación Directa

#### 4. Capacitación y discapacidad

A continuación presentamos los resultados respecto a la experiencia de capacitación que han recibido las personas con discapacidad de nuestro estudio. Veremos aquellos actores relevantes en este proceso y los resultados obtenidos finalmente.

**Gráfico N°11**  
**Recibe capacitación**

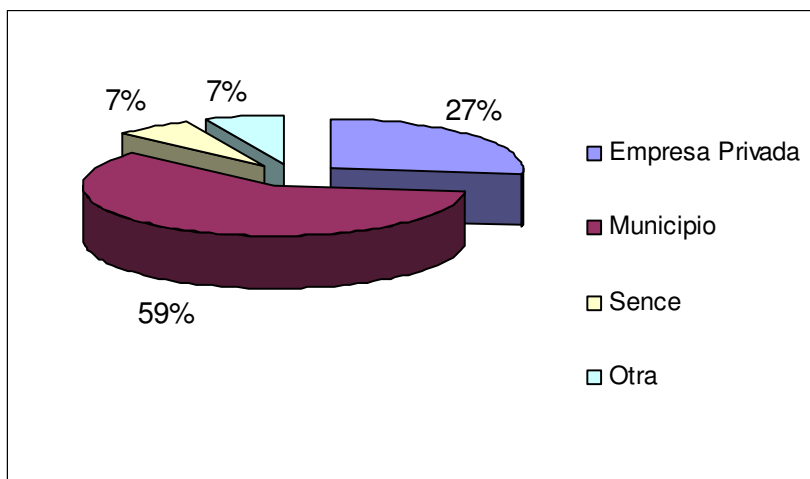


Fuente: Investigación Directa

Es importante señalar que el gráfico nos muestra que un 56% de las personas del estudio no recibe capacitación. Las razones que se han descrito tienen relación con que muchas de las oportunidades de capacitación, se han visto truncadas por la falta de espacios físicos adecuados para la concurrencia de personas con movilidad reducida, las largas escaleras sin accesos para de rampas para personas con sillas de rueda, son los factores que mayormente obstaculizan estas acciones.

De acuerdo con lo anterior, las personas entrevistadas que si han recibido capacitación; un 60% de estas acciones proviene de Programas Sociales Municipales, y el 27% desde organismos privados y SENCE, alcanza un 7% del total de personas encuestadas, otras ofertas de capacitación han surgido de gestiones propias de los encuestados.

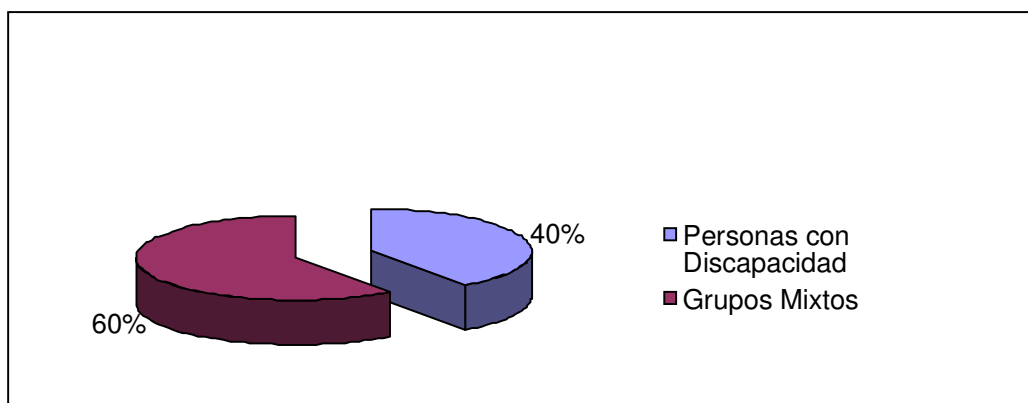
**Gráfico N° 12**  
**Organismo capacitador**



Fuente: Investigación Directa.

Al momento de la aplicación de este estudio se está gestionando por parte del programa de la discapacidad del municipio una propuesta a la biblioteca pública de San Bernardo de realizar capacitaciones de computación e Internet en este recinto, sin embargo por la falta de accesos del edificio para personas con discapacidad física y las distancias no se concretó tal propuesta.

**Gráfico N°13**  
**Capacitación Dirigida a**

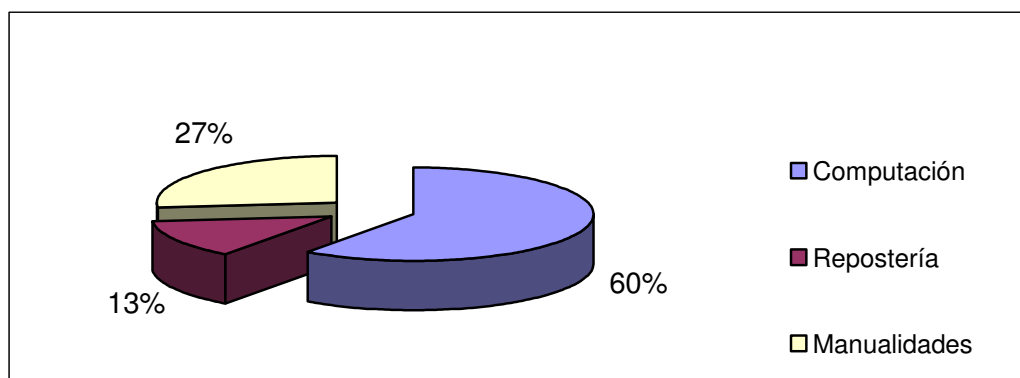


Fuente: Investigación directa.

Lo anteriormente expuesto, nos permite identificar las falencias en el sistema de focalización de los servicios de capacitación, ya que al ser dirigido directamente a personas con discapacidad, se logra con mayor eficacia una orientación tomando en cuenta la condición específica de la persona como alumno de un curso e impide de esta manera una segregación del grupo ya que todos cuentan con esta misma condición.

De las personas que han recibido alguna capacitación el 60% se concentra en el área de computación, seguido de manualidades y repostería con un 27% y 13% respectivamente.

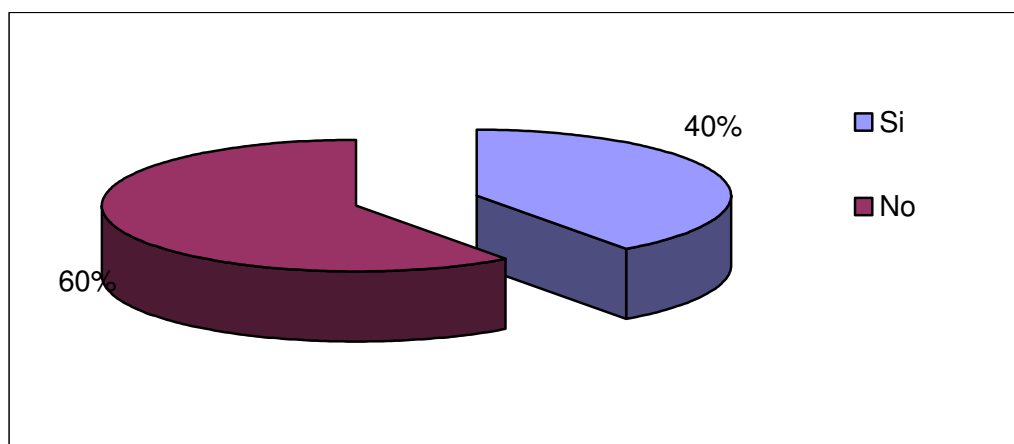
**Gráfico N° 14**  
**Área capacitación**



Fuente: Investigación Directa.

El impacto de la capacitación que ha tenido en las personas sin duda no ha sido positivo, de aquellas que recibieron capacitación, el 40% se encuentran trabajando en lo capacitado, y el 60% de las restantes se encuentra desempleada o trabajando por cuenta propia en otra área de trabajo, como se señala en el siguiente gráfico.

**Gráfico N°15**  
**Trabaja en lo capacitado**



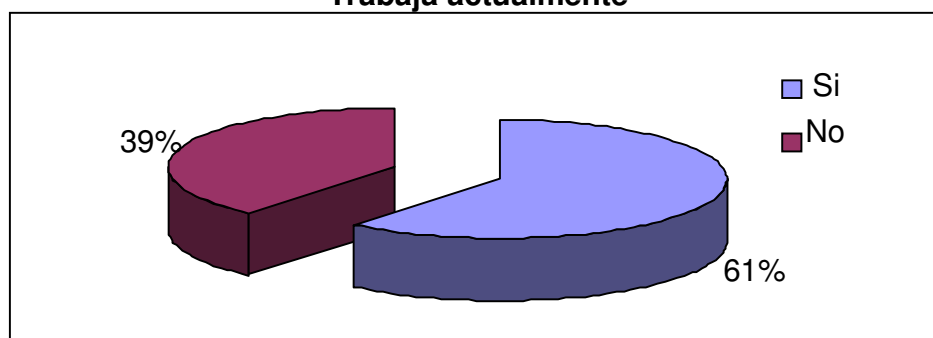
Fuente: Investigación Directa.

En el presente gráfico se manifiesta como resultado del estudio a un total de personas con discapacidad que están trabajando en lo capacitado, y que representan un 61%, en contraposición de personas con discapacidad que no presentan esta condición arrojando un 39% del total de personas encuestadas.

## 5. Situación laboral

En el presente estudio, las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, se refleja en el siguiente gráfico.

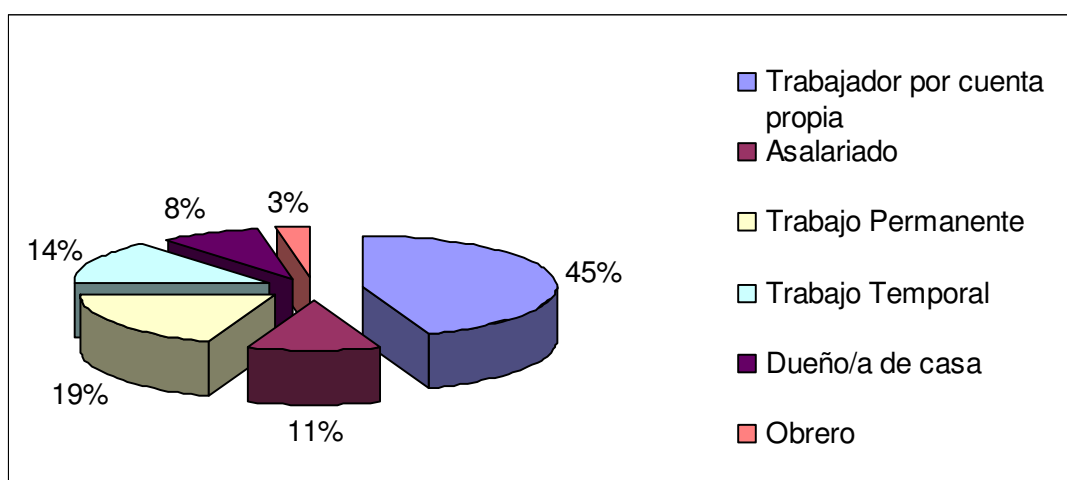
**Gráfico N° 16**  
**Trabaja actualmente**



Fuente: Investigación Directa

El siguiente gráfico nos da cuenta de la situación ocupacional del grupo en estudio, que en 45% posee trabajo por cuenta propia, principalmente comerciantes ambulantes instalados en una de las avenidas principalmente dedicadas al comercio formal e informal mezclándose las formas de convivencia y organización, le suceden un 19% de personas que tienen un trabajo permanente, un 14% de personas con trabajo temporal, un 11% asalariado y un 8% y 3% dueño/a de casa y obreros respectivamente.

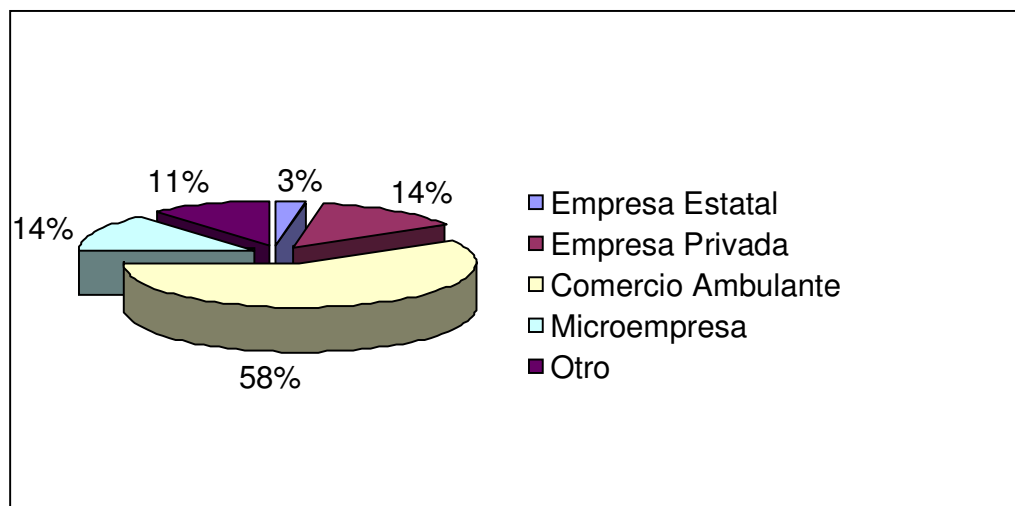
**Gráfico N°17**  
**Situación Ocupacional**



Fuente: Investigación Directa.

De las personas con discapacidad que al momento del estudio se encuentran trabajando, podemos señalar que un 58 % se desarrollan en el comercio ambulante, un 28% se concentra en el ámbito privado y la microempresa a través de proyectos financiados por FONADIS, y solo un 3% se desenvuelve en el área estatal.

**Gráfico N°18**  
**Sector Trabajo**



Fuente: Investigación Directa

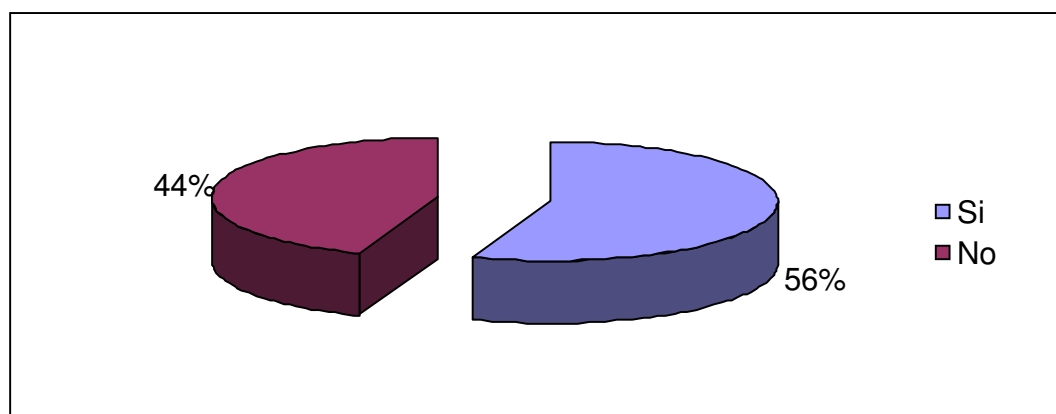
En este sentido, las personas con discapacidad del estudio, reflejan una mayor inserción al mercado informal del trabajo, son sus propios jefes, manejan sus tiempos y todo aquello que implique el trabajo independiente genera mayores ventajas para potenciar una inserción social más plena, la microempresa y otros proyectos independientes genera oportunidades más concretas por sobre la oferta y las oportunidades que ofrece la empresa estatal para la inserción laboral de las personas con discapacidad de la localidad de Lo Herrera.

## **6. Pensiones asistenciales y discapacidad.**

De este modo, las personas con discapacidad podrán optar a una pensión al mismo tiempo que postulan a un puesto laboral, En esta investigación, el 47,2%, equivalente a 17 personas, tiene pensión de algún tipo, mientras que el 52,8% equivalente a 19 personas encuestadas, no reciben pensión. Situación que reflejaba a todas aquellas personas que no recibían pensión por haber optado a la búsqueda de trabajo, por lo tanto quedaban fuera de la

obtención del beneficio, precisamente hasta antes de la reforma las pensiones.

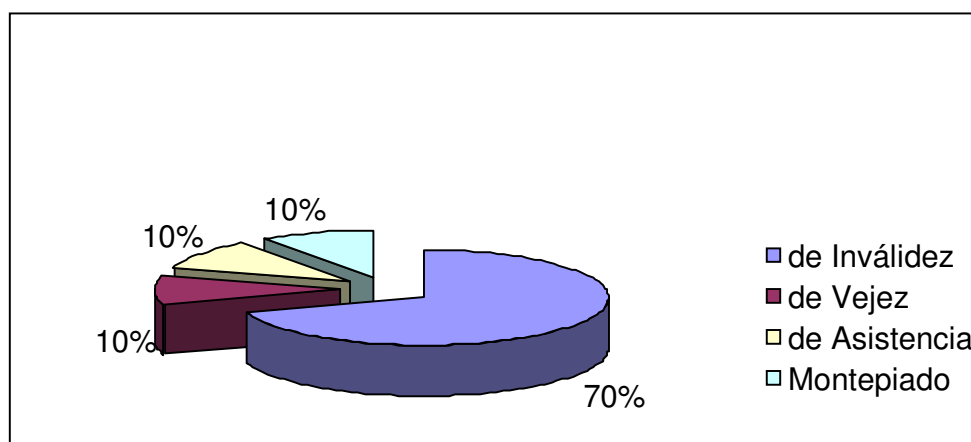
**Gráfico N°19**  
**Recibe pensión**



Fuente: Investigación Directa

Referente a las tipologías de las pensiones, la pensión de invalidez es usada por un 70% de los encuestados seguida por la pensión de vejez con un 10%, que en muchos casos se adquiere anticipando la edad de jubilación de las personas antes de la edad estipulada legalmente, seguido en menor medida, las pensiones asistenciales y montepiado con un 10% respectivamente.

**Gráfico N°20**  
**Tipo de pensión**

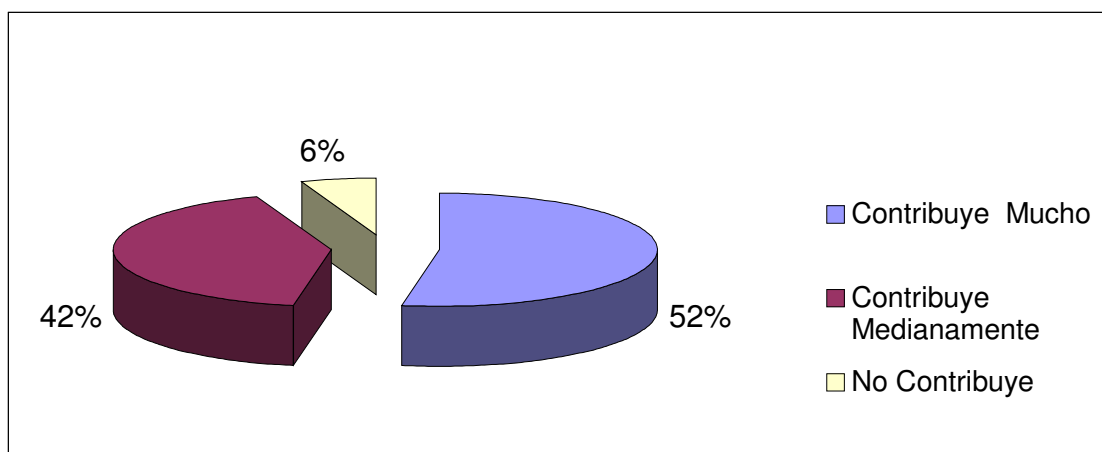


Fuente: Investigación directa.

## 7. Percepción de su trabajo

En el presente estudio, en un 52% de los casos señalan que su trabajo contribuye a los resultados de la empresa mientras que un 42% señala que contribuye medianamente, y finalmente un 6% de personas que señalan que su trabajo no contribuye a la empresa.

**Gráfico N°21**  
**Percepción de su Trabajo**



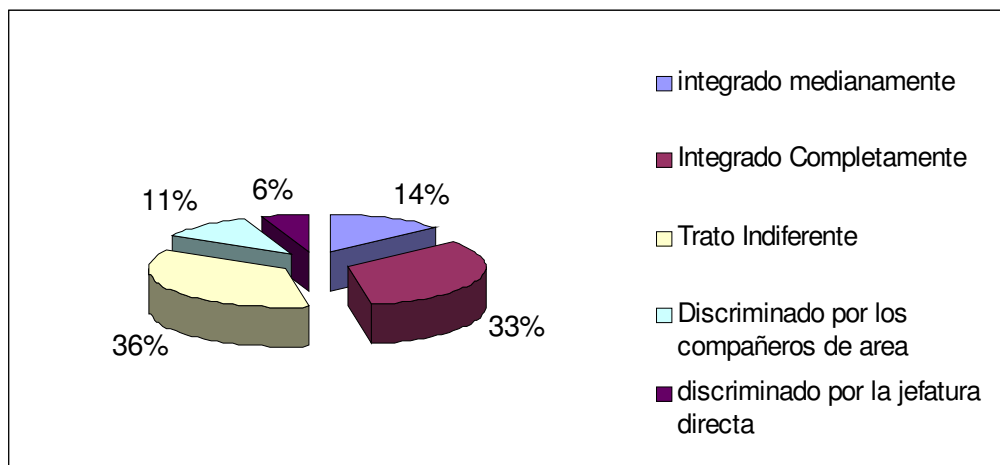
Fuente: Investigación directa.

## 8. Percepción al ingresar al trabajo

En el siguiente gráfico se observa que un 33% de las personas con discapacidad del estudio, afirma sentirse discriminado por las jefaturas en su trabajo, además un 36%, estima que recibe un trato indiferente, mientras que un 14% estima que está medianamente integrado. En este sentido, señalamos que la mayoría de las personas se siente integrada en su trabajo o no cree ser directamente discriminado, se infiere que tal situación está relacionada con que un alto porcentaje de los encuestados realiza trabajo por cuenta propia.

Los porcentajes que enfatizan sobre tratos discriminatorios se encuentran en menor grado, constituyéndose un 11%, que percibe sentirse discriminado por los compañeros de trabajo, y un 6% que se percibe integrado completamente.

**Gráfico N°22**  
**Percepción al ingresar al trabajo**



Fuente: Investigación Directa

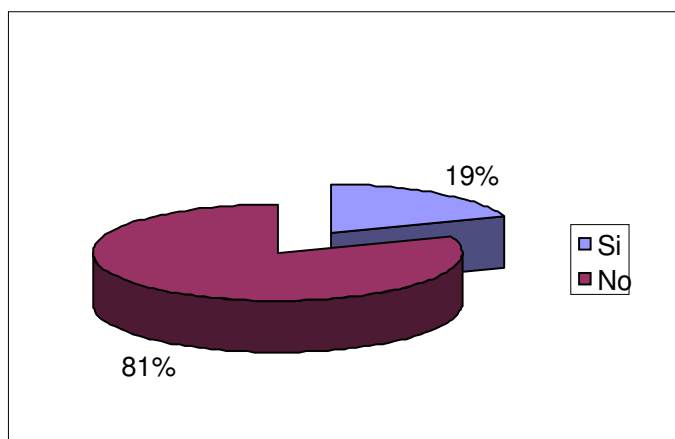
En muchas ocasiones esta percepción va de la mano con un ambiente laboral adecuado para la persona con discapacidad, y que tiene relación con la estructura física de la empresa, con espacios adaptados y mecanismos adaptado para cubrir sus necesidades básicas mínimas.

## 9. Infraestructura en el lugar de trabajo

El resultado antes descrito, señala claramente que las empresas en donde se desempeña aquellos que han podido insertarse, no presentan condiciones favorables para el desplazamiento normal de las personas, solo en un 19% de los lugares presenta algún aspecto del espacio físico acorde con las necesidades especiales de los trabajadores, y un 81% señala no cumplir con ninguna adecuación en el entorno para su desempeño.

Directa.

**Gráfico N° 23**  
**Adecuación de la Infraestructura en el lugar de trabajo**

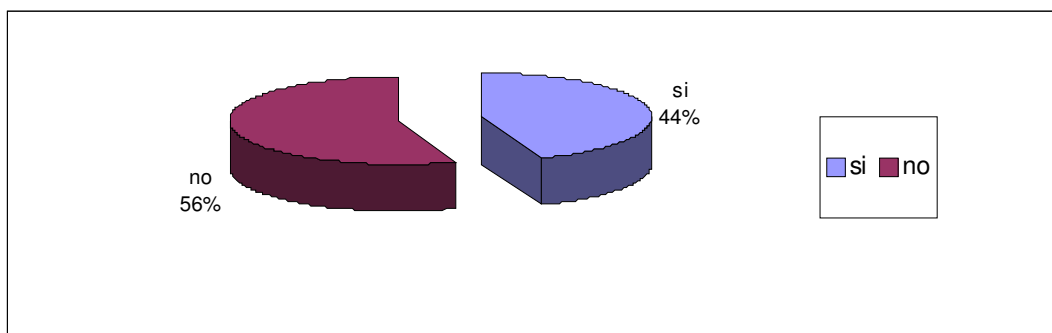


Fuente: Investigación Directa

Es por esto que además, el resultado del estudio arroja que en un 44% de los casos hay más de una persona con discapacidad en el lugar de trabajo.

**Gráfico N° 24**

**Más Personas con discapacidad en el lugar de Trabajo**

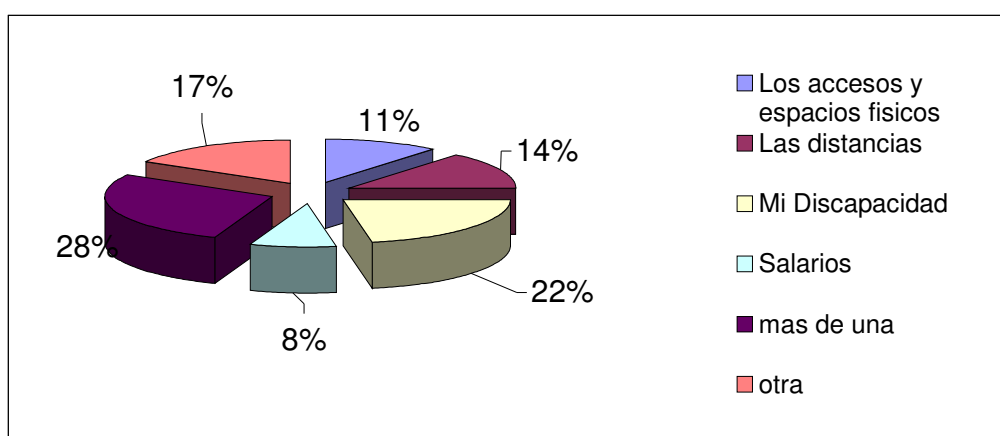


Fuente: Investigación Directa

Frente a la variable anterior nos referimos además a la posibilidad de haber más de una persona con discapacidad en el lugar de trabajo, en el siguiente gráfico se visualiza que solo en un 44% de las personas encuestadas tienen un compañero en las mismas condiciones y un 56% señala ser la única persona con discapacidad en la empresa.

**Gráfico N° 25**

**Hechos que entorpecen la búsqueda de Trabajo**



Fuente: Investigación Directa.

En el gráfico , las personas participes del estudio, en un 28%, señalan que son más de uno los factores que entorpecen las búsqueda e inserción laboral, en este sentido, las distancias con un 14% y la propia deficiencia marcan la pauta de las dificultades para satisfacer esta necesidad de empleo, en un 22% señalan que solo es la discapacidad por la cual la posibilidad de búsqueda se ve truncada, y solo un 8% de los casos señala que son los bajos salarios los que no hacen más estimulante la búsqueda de un empleo, el 17% señala como distintas variables como la ayuda técnica precaria o carente como uno de esos factores.

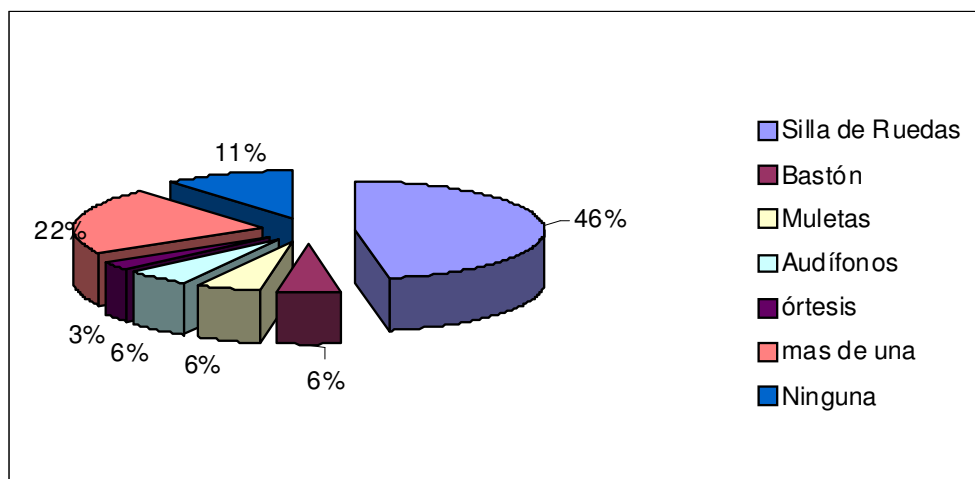
### **10. Ayudas Técnicas *herramientas para la integración***

Las ayudas pueden ser: Sillas de ruedas, Bastones, Muletas, Colchón o cojines anti escaras, Audífonos, Andadores, Órtesis y Prótesis.

En el presente estudio las personas con discapacidad que requieren ayuda técnica, están representadas de la siguiente manera: en un 46% requieren sillas de ruedas las que además necesitan de un cojín antiescaras, elemento sintético cuya función es permitir a la persona mantener el organismo en movimiento que no genere la aparición de escaras en la piel y a partir de esto evitar gangrena.

Aquellas con más de una discapacidad representan un 22% del total de las personas del estudio, situación que da cuenta de la necesidad de utilizar más de una ayuda técnica, esto directamente relacionado con las personas s que requieren sillas de ruedas.

**Gráfico N°26**  
**Ayudas Técnicas**



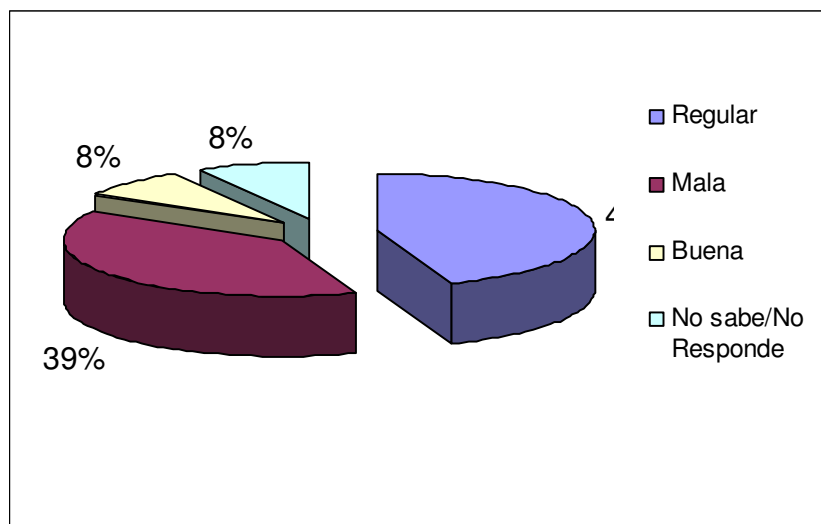
Fuente: Investigación directa

En un porcentaje menor las personas del estudio utilizan bastón, (6%), muletas(6%), audífonos, (6%), órtesis (3%). Estos elementos, a la hora de la inserción laboral juegan un rol protagónico en la medida que entrega a la persona una mayor autonomía en el espacio laboral.

## 11. Evaluación de los programas de inserción laboral

El gráfico nos muestra que un alto porcentaje de las personas entrevistadas consideran que la implementación de los programas de Discapacidad, adscritos a la Política Nacional de Discapacidad, funcionan en forma regular, en un (45%), un (39%), evalúa a los Programas para la discapacidad, como mala política, en contraste con un 8%, que la evalúa como una buena política.

**Gráfico N°27**  
**Evaluación de los Programas para la Discapacidad**



Fuente: Investigación Directa.

A partir de los resultados del estudio, un aspecto evaluado hace referencia a la implementación de estos programas a nivel local, desde la importancia asignada, primero, a la formas de atención y segundo, a la satisfacción de las necesidades explícitas, en demandas de la solución de los problemas de pensiones, ayudas técnicas y trabajo.

## **CAPITULO VIII**

### **EXPERIENCIA DE INTEGRACIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA DISCAPACIDAD: FACTORES DETERMINANTES DEL PROCESO**

La experiencia, es uno de los elementos constitutivos de la construcción de representaciones sociales. De acuerdo con ello, la relación que se ha construido con la condición de discapacidad, es determinante en el proceso de inserción laboral.

A partir de lo anterior, hacemos referencia a las conductas del ser humano que están firmemente determinadas por la actitud previa hacia los fenómenos sociales, y por lo que es fundamental observar, a partir del estudio, las implicancias de la actitud positiva de la mayoría de las personas, quienes nos condujeron a observar un férreo reconocimiento de las capacidades personales, muy por encima de cualquier limitante física o cognitiva, actitud propositiva ante la vida y espíritu de superación.

Todas características que se explican de acuerdo con el potencial adaptativo que el ser humano posee, y las relaciones que establecemos con el medio, en función del esfuerzo personal y los factores que se deriven de los contextos, y en los cuales se desarrollan habilidades y competencias de acuerdo a múltiples y variados factores.

Sin lugar a dudas cada persona adscrita a esta investigación, vive una situación diferente en cuanto al tema de la inserción laboral, considerando que todas aquellas personas difieren en relación al origen y tipo de discapacidad, al proceso de escolarización, a las experiencias laborales, al apoyo familiar, a los espacios comunitarios, entre otras. Sin embargo, la característica común es la construcción de una imagen positiva de sí mismos, de cara a la superación de las limitaciones, y la lucha incansable en contra de la discriminación.

## **1. Características atribuidas a la discapacidad. Etiquetamiento**

A partir de lo investigado desde los elementos teóricos referidos a la discapacidad, cabe destacar que ciertamente, uno de los factores que interfieren en el proceso de integración laboral, son las formas de representación relacionados con atribuciones asignadas a ciertos tipos de discapacidad, que en suma, nada tiene que ver con la situación objetiva. Es común, por ejemplo, pensar en la discapacidad física, e inmediatamente atribuirle a la persona limitaciones cognitivas. Como también, pensar en una enfermedad discapacitante, como es el caso de la epilepsia, y asignarle un correlativo en el retardo mental, situación que es muy distinta.

Es por esto, que en la mayoría de los casos, de acuerdo al tipo de discapacidad, y/o el grado de ésta, los factores obstaculizadores de los procesos de inserción laboral, son determinados mayormente desde las representaciones sociales construídas a partir de características negativas, y atribuciones asignadas a situaciones físicas o mentales, muy por encima de las verdaderas limitaciones, aún cuando sean del nivel de estereotipos.

Desde el punto de vista de la inserción laboral, las representaciones sociales respecto de la discapacidad, crean en el referente colectivo, características asociadas a la condición de discapacidad, que no logran visualizar aquellas propias del sujeto.

Por lo que es fundamental resaltar que no existe una condición de discapacidad que pueda ser analizada en forma colectiva, pues se distinguen grandes y evidentes diferencias de acuerdo con las particularidades. Según sea el caso, éstas se refieren al origen de la discapacidad, tipo y grado, edad, sexo, características físicas y psicológicas, el entorno familiar y social, el nivel socioeconómico, entre un sinnúmero de otras variables que dejan a las categorías en el nivel de estereotipos.

En síntesis, de acuerdo a lo visto en el marco teórico la condición de discapacidad, es la consolidación de una serie de circunstancias, que hacen particularmente desventajosa la realidad social de las personas, las cuales se constituyen principalmente, desde el contexto social en el que se desenvuelven.

El concepto que entrega la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) es claro en señalar que por discapacidad se entenderá aquellos fenómenos psicosociales que envuelven a la persona, que reflejan al problema de la Discapacidad como una interrelación entre los factores individuales derivados de la condición de salud, los factores contextuales y sociales (FONADIS, op cit: (a)).

#### 1.1 La valoración positiva de sí mismo como herramienta de inserción laboral

De acuerdo a lo anterior, es fundamental considerar en el ámbito de la inserción laboral, los recursos con los que cuenta la persona que se encuentra en una condición de discapacidad, los que sin lugar a dudas deben su origen al entorno social más próximo. Podemos señalar, como recurso primordial en este aspecto, la percepción que cada uno tiene de sí mismo, que cuando es positiva contribuye de buena manera a la visualización objetiva de las propias capacidades.

La autovaloración, es aquel elemento ligado a la autoestima que nos invita a mirarnos de manera realista y objetiva, enfatizando nuestras potencialidades por sobre nuestras carencias, la capacidad que cada ser humano tiene de superación, reconociendo debilidades y construyendo desde ahí, fortalezas que nos sirven en el diario vivir, como seres humanos. Es una mirada en retrospectiva que refleja el respeto y la dignidad hacia sí mismo y en interrelación con el entorno.

El proceso de aceptación de sí mismos es complejo, pues para la mayoría, éste comienza en la adolescencia, y tiene relación con una construcción de lo que somos, de acuerdo a lo que creemos y percibimos. Sin embargo, en relación a la discapacidad, este es un proceso que comienza a muy temprana edad y continúa durante toda la vida adulta. Puesto que es necesario construir una identidad desde la conciencia de una realidad con sus luces y sombras, lo que nos lleva a definir nuestras capacidades y limitaciones.

El camino de la aceptación de las propias capacidades continua a partir del conocimiento y del cambio. Conocimiento de las cualidades propias de cada ser y el cambio, desde la perspectiva de lo que no se puede hacer a lo que si se puede hacer. Proceso que parte del orgullo de si mismo, del desarrollo de competencias y el sentirse amado y respetado por la familia y los amigos.

Desde las experiencias vividas por las personas entrevistadas, podemos destacar que las formas de construir la realidad describen actitudes positivas, en los procesos de inserción laboral, que se caracteriza por la perspectiva desde lo que *soy capaz de hacer bien*, sentimiento que denota un orgullo de sí mismo, y lo que conlleva al desarrollo de capacidades propias, sentido de competencia y pertenencia.

***“Nosotros nos atrevemos a tomar cualquier trabajo Por lo menos todo lo que nosotros hemos gestionado, En eso nos sentimos motivados y realizados”***

(Informante 3, Mujer, soltera, sin hijos)

Lo anteriormente descrito se refiere a que las personas entrevistadas logran consolidarse en grupos, fundamentalmente en lo que se refiere a la capacitación y el emprendimiento. Esto trae consigo, el desarrollo de

habilidades y competencias personales, que se orientan a adaptarse a la nueva situación, y que se centra principalmente en la necesidad de ser incluidos, aceptados y respetados.

En este sentido, las personas entrevistadas, señalan la importancia de tener una autopercepción positiva, necesaria para enfrentar el proceso de inserción laboral, a la luz de lograr proyectar los talentos y las capacidades presentes, que se refiere al desarrollo del sentido de competencia, que es la cualidad que tienen las personas para hacer cosas por sí mismas, manteniendo un cierto control sobre el entorno.

***“Hay que presentarse de ganador hay que creerse el cuento uno primero, por que si te ven como pollo hay que mostrarles que somos mejores, no se si será suerte o mi personalidad yo he trabajado en hartas cosas. Con la seguridad de que uno puede hacer ese trabajo”***

(Informante 4, mujer 26 años, 3 hijos)

Estas actitudes describen la manera como las personas entrevistadas enfrentan la situación de discapacidad, visualizando las capacidades personales en un ámbito de mayor preponderancia que las limitaciones, suelen estar dispuestos a trabajar, se perciben a sí mismos como mejores por tener mayor fortaleza, extraídas desde sus experiencias, asignándoles significados de valor a sus logros y esfuerzo personal.

Tales actitudes facilitan el camino a la inserción laboral, la posibilidad de acceder a los servicios que pueda entregar la sociedad a sus miembros en su conjunto y potenciar el uso de esos recursos, fomentando además, la participación a la cultura, educación y trabajo, sin embargo, debemos también, detenernos en la palabra *participación* que según la clasificación internacional del funcionamiento, señala:

***“(...) trata de las circunstancias sociales en relación con el funcionamiento de un individuo en diferentes áreas de la vida. La participación denota el grado de implicación de la persona”. (ibid:17)***

Por lo tanto, la participación y la implicación en el ámbito laboral, suponen el fortalecimiento de relaciones con su entorno, de manera constante y con proyecciones de futuro. Por consiguiente, son importantes tanto la autovaloración como la evaluación positiva de su trabajo. Esto facilita el desarrollo de una identidad que les entrega seguridad en las propias capacidades y aplomo en la superación de las dificultades.

***“Más importante creo de buscar trabajo, es hacer las cosas bien ¡Pucha! hacer cosas manuales Nosotros adquirimos mayor responsabilidad dentro del rubro”***

(Informante 3, Mujer, soltera, sin hijos)

Lo anterior, nuevamente, nos invita a transformar la visión en torno a la capacidad productiva y de adaptación a los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad, la posibilidad de participación en este campo permite a su entorno más próximo, positivar las relaciones sociales en torno al déficit y aminorar aquellos espacios que potencien la discapacidad por sobre las capacidades individuales de las personas.

Así mismo, la integración, como un proceso dinámico de múltiples factores que posibilita a un determinado grupo o personas que se encuentran en condiciones de marginalidad y exclusión, participar e involucrarse de los bienes o situaciones vitales, también hace referencia a los factores relacionados con la manera que tenemos de vivir el problema, la forma en que construimos realidad, la visión de la condición de discapacidad. La conciencia de la realidad con ventajas y desventajas.

## **2. Inserción laboral: proceso mediado por la integración y la discriminación.**

La inserción laboral en Chile según resultados de ENDISC (FONADIS; op cit (a)), señalaban que casi un 70% de las personas con discapacidad se encontraban en situación de cesantía, similares resultados se hallaron en la encuesta CASEN el año 2006, situación que describe una problemática social muy marcada en las personas con discapacidad, situación que favorablemente es un poco menos dramática en lo que respecta a las personas entrevistadas en este estudio.

En este sentido, si observamos los resultados anteriores respecto a la situación de las personas entrevistadas, podemos ver que en el sector de Lo Herrera, cerca del 60% de las personas con discapacidad, se encuentra trabajando. Podemos inferir que este escenario se debe por una parte a que existe un grado de participación no menor, ya que suelen estar organizados en colectivos, y dedican parte de esa fuerza organizativa para trabajar por cuenta propia o en el mercado informal. Muchas de estas iniciativas están autorizadas por el municipio y son apoyados por proyectos de microemprendimiento de FONADIS, con los cuales han logrado generar una importante fuente de ingreso económico para ellos y sus familias.

Por lo tanto, esta situación nos revela una diferencia con respecto a la condición ocupacional de lo que ocurre a nivel país, esta contraposición de los resultados se debe específicamente a hechos puntuales de las personas con discapacidad de Lo Herrera como colectivo de personas con discapacidad, debido a que surge en este sector iniciativas organizacionales que promueven la participación grupal con el fin de superar la situación de cesantía a través de proyectos de autogestión como respuesta a la marginalidad y el desempleo.

## 2.1 Experiencia de inserción laboral desde la perspectiva de las personas con discapacidad

Pues bien, continuando nuestro análisis desde las construcciones simbólicas o representaciones que se tienen en torno al proceso de inserción laboral las personas con discapacidad, podemos decir que el presente estudio, plantea dos ideas iniciales respecto a la descripción del proceso propiamente tal.

En primer lugar, debemos distinguir el proceso descrito en el caso de los trabajos independientes o por cuenta propia, y, en segundo lugar, el proceso descrito en el caso de los trabajos dependientes. Ambos procesos difieren particularmente en lo que se refiere a la percepción que se tiene al ingreso, en cuanto al trato que reciben de los compañeros y la sensación de estar integrados o no. o en que medida existen niveles de discriminación.

De esta manera, señalamos que en la medida que las personas desarrollen trabajos autónomos o de microemprendimiento, las posibilidades de tener una evaluación positiva del proceso aumenta, debido a que las actividades se realizan de forma colectiva, y es usual que pertenezcan a las mismas agrupaciones de personas en situaciones similares de discapacidad.

Distinta situación se señalan en los trabajos dependientes, puesto que las personas perciben de sus compañeros o jefes, ciertas actitudes discriminatorias, que influyen en su proceso de integración en el ámbito laboral. Estas actitudes suelen ser percibidas por las personas partícipes del estudio, como actos directos de discriminación.

Como señalamos en el capítulo sobre discriminación y discapacidad, existen actitudes que condicionan la relación laboral de una persona. Referidos a las expectativas que tienen *los otros, compañeros o jefes*, respecto de las personas con discapacidad, podemos señalar que en el

proceso de inserción laboral, la experiencia suele estar acompañada por sentimientos de miedo a ser directamente rechazados. Por lo que muchas de los relatos dan cuenta de una tendencia a ocultar la discapacidad en la medida de lo posible, para evitar así experimentar la angustia ante la actitud negativa de los demás. Es decir, desde la experiencia vivida cuando la discapacidad no es visible las posibilidades de inserción laboral aumentan y disminuyen de acuerdo a la visibilización del déficit.

***“Pero le cuento a mi jefe que soy discapacitada  
Y me cierra la puerta yo puedo disimularlo, porque  
lo mío no se ve” (Informante 8, varón 35 años,)***

Esta situación se hace presente en el caso anterior quien posee un déficit no visible, como es la epilepsia, quien señala no manifestarla al momento de insertarse en una empresa; debido a que teme ser discriminado por el empleador o su grupo de trabajo.

Hasta la vinculación en un trabajo, las actitudes que persisten desde las personas hacia la discapacidad, suelen estar determinadas por factores socioculturales, que revelan conductas de rechazo, pero que muy frecuentemente son soslayadas por el alejamiento o la evitación. Pueden ser múltiples las causas por las cuales son explicadas las conductas hacia la discapacidad, cierto es, que a partir del discurso de las personas del estudio, se consideran que éstas se derivan de una actitud previa, de menoscabo, en el trato deshumanizado, y de menosprecio, asumiendo que la visión del “otro” es negativa.

Desde la teoría, una de las causas posibles de las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, se derivan de la falta de información. Sin embargo, otros autores señalan que no habría una relación directa entre la insuficiencia de información y las actitudes negativas, ya que éstas suelen darse a partir de factores culturales, de transmisión de información desde los

padres, de aprendizajes, y de un sinnúmero de variables, que tienen que ver con la transmisión de valores de generación en generación.

Por lo que a partir de lo descrito por los entrevistados del estudio, tales actitudes persisten por el desconcierto que provoca en el otro la falta de información, respecto a la discapacidad, entender que ante todo, son personas, sin etiquetas, dignas de respeto y capaces de desarrollar cualquier tarea en la medida de sus capacidades, que suelen ser invisibilizadas.

***“No nos tratan como personas***

***Como menoscabados como personas.”***

*(Informante 1, mujer 40 años, separada, 2 hijos)*

La percepción de ser discriminado, por ese “otro”, se configura en todas las expresiones que estas personas describen, se les considera como enfermos, no útiles, etc. asociados a factores sociales y culturales propios de una sociedad que tiene muy arraigadas ciertas conductas negativas, y aún no están dispuestos a transar y poder transformar antiguos esquemas e integrar en todos los ámbitos, a las personas que presentan alguna deficiencia.

***“Nos sentimos como pasados a llevar***

***“Nosotros somos los feos de San Bernardo nos quieren mandar a otro lado para que no nos vean”***

*(Informante 1, mujer 40 años, separada, 2 hijos)*

Los prejuicios se sitúan en el nivel de los juicios cognitivos y de las relaciones afectivas. Cuando éstos conducen las acciones, la discriminación, resulta ser entendido como un comportamiento negativo dirigido hacia los miembros del exogrupo donde se dirigen los prejuicios.

La discriminación desde las ciencias sociales se refiere al acto de excluir, dejar de lado, apartar, en que ciertos grupos o personas reciben a partir de prejuicios y que gracias a estos son tratados en forma desfavorable por pertenecer a una categoría social distinta o, para algunos, minoritarias. Esta discriminación puede ser por raza, religión, motivaciones políticas, sexo; o aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Las personas con discapacidad que participan de este estudio manifiestan variadas formas de lo que directamente señalan como un hecho discriminatorio.

***“yo me sentí discriminado por muchas cosas, o sea, nunca trabajaba tranquilo, a mi no me echaron del trabajo, yo trabajaba incomodo por que me hostigaban y me discriminaban completamente.”***

*(Informante 1, varón, 40 años)*

Las personas entrevistadas, describen los procesos de inserción laboral, de cara a la problemática de la discriminación, La discriminación es un proceso que cruza todos los ámbitos de la inserción laboral, es decir, el proceso de búsqueda de un empleo, la posibilidad de concretar una entrevista laboral, la consecución de un puesto laboral, la permanencia, entre otros ámbitos que tienen relación con sus propias expectativas y necesidades.

Debemos por lo tanto señalar la importancia de estos relatos en función del problema y describirlo como uno de los mayores obstaculizadores de la inserción laboral de las personas con discapacidad, pues es el menos visible y el elemento más difícil de modificar.

### **3. Factores familiares, roles y funciones que inciden en el proceso de integración laboral**

La familia, en el ámbito de la integración laboral, representa para las personas con discapacidad un elemento crucial ya que puede, generar oportunidades y al mismo tiempo, ser un obstáculo para lograr la plena inserción laboral, en este capítulo analizamos los resultados de nuestro estudio tendientes a visualizar el rol que cumple la persona con discapacidad en este sentido, cual es la influencia de los hijos, ser jefe de hogar, entre otras variables.

#### 3.1 El rol proveedor de la familia como dinamizador de la integración laboral.

Como se refleja en el gráfico N°4 relacionado con los factores familiares que inciden en la integración laboral de las personas con discapacidad, vemos como en la mayoría de los casos, las familias consideran a la persona absolutamente capacitada para desarrollar una labor remunerada, sin que la discapacidad sea impedimento para esto. En este sentido son sus miembros quienes apoyan, promueven y/o también pueden obstaculizar la inserción laboral, son ellos quienes mantienen y generan ingresos para la mantención económica. Estableciéndose un precedente significativo como objeto de estudio, ya que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad, improductividad, desmotivación para el trabajo o asistencialismo.

***“Siempre he sido yo quien se mantenga, mantenga la casa” “Hay que ganarse las cosas igual que cualquier persona Nosotros aportamos en la casa”***

*(informante 9, varón 55 años, 2 hijos)*

En la mayoría de los casos la persona está sujeta a las presiones propias de su rol proveedor, pues son ellos los encargados de la manutención de sus familias, por lo que la condición de discapacidad no es impedimento para realizar un trabajo, al contrario funciona como la motivación para desarrollar habilidades y ejercer plenamente la autonomía, los límites de las posibilidades que se trazan como personas no están obligatoriamente truncados por la condición de salud. Esta situación se manifiesta visiblemente en los casos en que no exista otro mecanismo de subsistencia. Por lo tanto, la familia se constituye como el motor fundamental para el desarrollo de competencias, y la autonomía necesaria para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

***“Aunque sean [vendedores] ambulantes ellos también tienen una familia que alimentar, detrás de cada uno de nosotros hay familias, hay que pensar en las personas”***

(Informante 4, mujer 30 años, sin hijos)

Una situación distinta se refleja cuando la persona con discapacidad no ejerce un rol proveedor, es común visualizar en estos casos que la familia tiende a ser más sobreprotectora, y no es tan claro el reconocimiento de motivaciones y expectativas de la persona con discapacidad para trabajar y proveer económicamente a su familia.

Es por lo tanto, un factor obstaculizador del proceso de inserción laboral, la mantención de una imagen angelical de la persona con discapacidad, actitud que tiende a la sobreprotección y a la invisibilización de necesidades de desarrollo, como también de las potencialidades, influyendo directamente en la percepción de autoconfianza y valoración de la persona respecto a sus capacidades.

Es entonces, importante señalar, que la familia de las personas con algún déficit, cumplen un rol fundamental en el proceso de integración laboral. Ya sea en los caso en que participen activamente como jefes de hogar, o cuando se es miembro de una familia, en las que existe un grado de dependencia económica. De acuerdo con las necesidades de las familias, éstas funcionan como obstaculizadores o facilitadores, en la medida que exista apertura y aceptación de capacidades, para desarrollar algún trabajo remunerado. Ciertamente que existirán más limitaciones cuando la familia mantenga la actitud de sobre protección, en los que existirán variados y complejas representaciones hacia la discapacidad.

***“ Bueno a mi me pasa que me capacité en un curso de computación pa’ digitadora y mis padres no me dejaron por que era muy lejos para mi poder ir allá y me dijeron que ellos me daban plata pa’ que ir a trabajar”*** (Informante 7 mujer, soltera 2 hijas)

Estas representaciones de la familia, tienen relación con los miedos e inseguridades, respecto a la integridad física y psicológica de los miembros de las familias que se consideren más débiles, fundamentalmente a accidentes de trayecto, accidentes laborales, y discriminación.

Este fenómeno trasciende a las condiciones económicas, las que se constituyen a partir de la inexistencia de necesidades de subsistencia. En las clases acomodadas son más persistentes las barreras actitudinales desde la familia que tienden a la sobreprotección. Al no requerir recursos, no existirían factores condicionantes para la promoción de la inserción laboral, asimismo, no se potencian habilidades para una vida autónoma.

### 3.2 La discapacidad y relaciones familiares.

La familia responde a determinados códigos dependiendo al tipo de discapacidad a la que se haga referencia, desarrolla menor o mayor posibilidades expectativas de sus miembros con déficit, para desenvolverse en el medio, de acuerdo a el grado de autonomía e independencia alcanzados, como así mismo las construcciones representativas de éstas en el medio social.

Cada discapacidad tiene una respuesta distinta desde la familia, dependiendo del nivel de autonomía que alcance la persona, por ejemplo, una persona con discapacidad mental, que presenta bajo o nulo nivel de instrucción, la familia interactúa de tal manera que limita su desarrollo socio cognitivo y su eventual inclusión social, ya que son mas notorios los estereotipos existentes hacia las personas con retraso mental y a su vez la presencia de prejuicio respecto a su capacidad de incluirse laboralmente.

***“Me cuesta ir a buscar trabajo porque apenas se leer, no se tomar el metro, he trabajado en varias cosas pero duro poco en el trabajo y mi mamá me acompaña en todos lados”***

(Informante 5, varón, 35 años, soltero, sin hijos)

Desde lo anteriormente expuesto, se infiere una relación dentro de la familia determinada por la dependencia afectiva y emocional de la persona que presenta un déficit intelectual, determinado por un retardo mental leve. Asociado a la sobreprotección, y a la aprehensión de la madre que además inhabilita a la persona para que se desarrolle de manera autónoma.

De acuerdo con esto, podemos señalar que dependiendo del tipo de discapacidad de la persona, la familia construye el tipo de relación, .Estas relaciones familiares han sido estructuradas a partir de las experiencias, de

las condiciones del entorno, de las dinámicas sociales, de la estructura económica, entre muchos otros factores. Estos determinan las posibilidades de interacción autónoma e independiente, en relación con las experiencias positivas o negativas vividas.

### 3.3 Discapacidad y género; dificultades del proceso de integración laboral.

El rol de la mujer en las primeras décadas del siglo veinte se limitaba principalmente al cuidado de los hijos y del hogar, situación que mantenía a la mujer al margen del desarrollo económico y social, restringiendo así las posibilidades de desarrollo personal, y , a su vez, la obtención de recursos.

De esta manera la participación de la mujer en la sociedad era valorada sólo desde el ámbito familiar. Posteriormente, a partir de constantes movimientos sociales reivindicatorios, se van contrayendo formas distintas de concebir y comprender a la sociedad, desde el ámbito del género

En sus inicios, estas reivindicaciones corresponderían a demandas respecto a la consolidación de los derechos ciudadanos de las mujeres, que primeramente da a la mujer el derecho a voto, mas tarde, éstas demandas evolucionan hacia la transformación de las estructuras sociales, en contra de la perpetuación de la explotación, sexual y económica, la desigualdad de género, y la discriminación.

A partir de lo anteriormente descrito, se logran avances en materia legislativa, dando origen a una serie de normas referidas a asegurar el acceso de las mujeres al trabajo, y a la protección social, permitiendo así la inserción de la mujer al ámbito laboral, lo que trasciende al sistema productivo, los roles y la estructura social de la familia.

Sin embargo, a pesar de a la situación actual de la mujer, en los que se ha provisto de espacios públicos, económicos y sociales, aún persisten

elementos de desigualdad social de género, que mantienen estructuras en los cuales el dominio es esencialmente masculino, subordinando a ésta a salarios muy por debajo del promedio, marginación en los cargos superiores, y abierta discriminación, entre los que se añade, a partir del tema de nuestro estudio, la situación de discapacidad, que hace mayormente compleja la realidad de las mujeres en el sentido de la inserción laboral.

La mujer con discapacidad manifiesta sus propias necesidades, estas referidas a una participación más activa en la esfera de lo público, es decir, ámbitos como la política, la toma de decisiones, el respeto, y por sobre, todo la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones al mundo laboral. Sin embargo, persiste un obstáculo mayor: la doble discriminación por género y discapacidad, caracterizado por, disminución en las posibilidades de acceder a un empleo, menores salarios, o directa exclusión al mercado de trabajo.

La mujer en su condición de discapacidad debe enfrentar dificultades en el acceso al trabajo, a partir de la diferencia de trato, ir soslayando condiciones de trabajo precario, los cuales sumado a su déficit, debe asumir y convivir con ambos factores que le significan un permanente conflicto, que evidentemente desencadenan un estancamiento en la búsqueda de oportunidades de inserción laboral.

Lo anteriormente señalado, implica que un porcentaje alto de las personas entrevistadas, tienen obligaciones de manutención de sus hijos, por lo que la participación que tengan éstos en las actividades cotidianas en particular, en el cuidado de los más pequeños, y en el apoyo familiar en general, resulta fundamental para la efectiva participación de la mujer en el mundo laboral, sobre todo cuando se establece una familia monoparental con jefatura de hogar femenina y con hijos.

Las mujeres con discapacidad con hijos, se ven presionadas más aun por buscar un trabajo estable que les permita satisfacer sus necesidades

mínimas, sobre todo, si son madres solteras con hijos pequeños, situación que presiona mayormente para buscar fuentes laborales:

***“Osea sí, igual me sentí presionada por que los niños chicos necesitar comer, ir al colegio y mantener la casa aquí sola es difícil. ...Pero ellos no quieren que trabaje por que son 8 horas diarias, quieren estar conmigo y se quedan solitos, no es como que esté la mamá “***

(Informante 4, mujer 26 años, soltera, 3 hijos)

En este punto se observa y se ratifica que existen situaciones que condicionan y dificultan el proceso de Integración laboral de las mujeres con discapacidad. Por un lado el rol de ser madres y, por otro, el ser sostenedora del hogar, en caso de ser familia monoparental. Así también estas madres con discapacidad se ven presionadas por situaciones internas, dependencia afectiva, y de género, al no poder salir a trabajar o buscar una capacitación que le permita desenvolverse en el hogar y así generar recursos para su familia.

***“A mi familia igual le afecta que no puedo trabajar por que soy mamá soltera y las niñas, cuando eran jovencitas, tenían que trabajar por que yo no encontraba pega, pero ahora que trabajamos juntas con el carrito es distinto, es menos sacrificio, y nos acompañamos, es un negocio familiar, lo bueno es que siempre he tenido el apoyo de ellas sino como”.***

(Informante 7 mujer, soltera 2 hijas)

En este relato se hace referencia a la situación en la cual, la mayoría de las mujeres con discapacidad se encuentran al momento de realizarse este

estudio, con dificultades para encontrar trabajo, y estar realizando una actividad comercial, como mecanismo de subsistencia. Además se hace referencia al rol que cumplen los hijos de madres solteras con discapacidad, quienes suelen trabajar desde pequeños para ayudar a equiparar las carencias económicas.

Para las personas con discapacidad que participaron de este estudio, el apoyo familiar se constituye como un elemento importante a la hora de motivarse para poder buscar empleo, conseguir una capacitación laboral, o generar y promover la autogestión para resolver las condiciones socioeconómicas que les afecta.

***“Mi familia siempre me ha apoyado cuando he trabajado, o sea mi hijo mayor me va a dejar al trabajo y después me va a buscar, deja de hacer sus cosas por acompañarme, lo malo que el no pueda casi ni salir, y esta en toda la edad de tener a los amigos”***

(Informante 8, mujer 61 años, separada, 2 hijos)

En este sentido, los hijos de personas con discapacidad se constituyen en factores facilitadores de la inserción laboral, en cuanto a que representan una red social de apoyo, en la medida que visualizan las necesidades y derechos de los padres, ayudándoles en tareas básicas, como por ejemplo, el traslado al trabajo, como también en que muchos de ellos se constituyen en jefes de hogar. Como podemos observar los hijos de las personas con discapacidad del estudio, se constituyen como jefaturas de hogar, fenómeno que se manifiesta principalmente por el rol parentalizado que deben asumir algunos hijos de personas con discapacidad. Esto relacionado con el grado de autonomía que tiene la persona, la edad de los hijos, etc.

#### **4. Programas de inserción laboral para personas con discapacidad**

En el marco de la política nacional de discapacidad, la ley 19.284 de integración social para las personas con discapacidad, que da fundamento y prioriza la generación de oportunidades de empleo, crea en el año 2002 el Programa de Inserción Laboral (PIL) para personas con discapacidad.

Este programa elabora un sistema selectivo de colocación, realiza procesos de reclutamiento, selección y vinculación entre el empleador y la persona, cumple funciones de apoyo directo, orientación y capacitación a las empresas interesadas en la colocación laboral, confecciona los perfiles acorde a los puestos disponibles y analiza los puestos de trabajo.

El programa está dispuesto para todas las personas con algún tipo de discapacidad sea chileno o residente autorizado, debe estar inscrito en el registro nacional de la discapacidad y ser mayor de 18 años, con su proceso de rehabilitación terminado, y compensado farmacológicamente (en caso de la discapacidad psíquica). (FONADIS; op cit d)

Los resultados de este programa, comprendidos entre los años 2002 – 2005, muestran que la inserción laboral alcanza a 1.786 personas, si continuamos observando estos resultados del programa podremos ver que las colocaciones según discapacidad en la mayor parte de ellas es la de tipo física con un 47% de las colocaciones, a continuación sigue la discapacidad auditiva con un 21% y posteriormente la discapacidad mental con un 15%. Cabe destacar que dentro de los resultados, en cuanto a términos de contrato, en un 63% de ellos son con plazo fijo que varían entre los 4 y 6 meses

A partir de los resultados del estudio, un aspecto evaluado hace referencia a la implementación de estos programas a nivel local, desde la importancia asignada, primero, a la formas de atención y segundo, a la satisfacción de las necesidades explícitas, en demandas de la solución de los problemas de pensiones, ayudas técnicas y trabajo.

Es importante señalar que en el periodo anterior al año 2007 no existía un política especializada con un programa determinado para personas con discapacidad, un contexto local en el cual, las posibilidades de obtener ayuda y orientación especializada eran escasas, la creación de un programa viene a satisfacer aquellas necesidades focalizadas en discapacidad, cuyas demandas eran atendidas por profesionales dedicados a su atención.

Esto se explica, a partir de la percepción que las personas entrevistadas tienen de las acciones ejecutadas por los programas municipales, anteriores a la implementación de un programa focalizado, específico en el tema de la discapacidad, lo que se reafirma a través de la evaluación positiva que se hace de éste.

La importancia asignada a la creación de una oficina Municipal focalizada en la problemática de la integración social para las personas con discapacidad, relata la situación de indefensión y abandono que perciben las personas, al momento de solicitar una ayuda que tenga relación directa con su discapacidad, sea esta una ayuda técnica o concretamente un empleo. Puesto que deben acudir a los programas de empleo Municipales que no consideraban la temática de manera integral.

La discontinuidad de los programas de apoyo directo hacia este colectivo de personas, denota un abandono sustantivo hacia sus necesidades específicas, una vez instalado un programa específico sin la necesidad de rebotar en distintas oficinas, genera mayor tranquilidad para los usuarios con discapacidad.

***“Hasta ahora nunca tuvimos una oficina para los discapacitados y que estén ustedes aquí nos alegra harto por que siempre se repartía la gente, las cambiaban y ahora hay una [refiriéndose a los profesionales]”*** (Varón, 54 años, sin hijos)

Además, se destaca la atención de los profesionales del programa, que muchas veces resulta ser diferenciado por el hecho de tener un déficit.

La relevancia que adquiere la percepción de los programas a los cuales las personas con discapacidad están adscritas, tiene directa relación con una evaluación general de impacto que las personas hacen de los programas locales, que señalan la necesidad de reflexionar acerca del tipo de intervención, los dispositivos de acción, y las metodologías a utilizar, y además acerca de las herramientas que éstos programas cuentan para atender a una población cada vez más demandantes de ayuda, y con necesidades explícitas desde la conciencia de sus derechos a la autonomía.

***“A mi por lo menos siempre cuando vengo al programa (de discapacidad) me tratan bien, me reciben bien y me escuchan las ideas, aquí siempre se dice y se hace y eso no siempre se ve aquí, lo miran en menos a uno”***

(Informante 5 mujer 54 años, soltera, sin hijos)

Ciertamente que se hace difícil el logro de los objetivos fundamentales planteados desde la Política Nacional, que es considerar a las personas con discapacidad como sujeto de derechos y lograr intervenir de manera integral respecto de su condición. Debido a que las personas con discapacidad como tal, no son un colectivo con las mismas necesidades,

éstas difieren a partir de las innumerables tipologías de discapacidad, como también los innumerables contextos en los que estas personas viven.

Sin embargo, en este estudio, desde el discurso, el mayor énfasis que las personas hacen, está puesto en considerar a los programas locales un valor positivo pues se constituyen como un espacio específico donde exponer sus necesidades, tanto individuales como colectivas.

Dentro de las razones que se exponen en el discurso de las personas, se encuentran la percepción que existe una mejor atención, más preferencial, para los problemas relacionados con el déficit, como también la percepción de ser más integral y comunitaria, que los ayuda a potenciar y mejorar habilidades de emprendimiento.

***“Por lo menos todo lo que nosotros hemos gestionado, nos han apoyado, Yo no puedo criticar mucho al municipio digamos, por que cada vez que nosotros vamos nos han abierto la puertas”***

(Informante 5, mujer 54 años, soltera, sin hijos)

La evaluación positiva de los programas permite claramente un acercamiento de las personas con discapacidad hacia las instancias locales, sin embargo, reconocen que claramente no todos esos problemas pueden ser resueltos directamente a través de la colocación laboral. Por lo que la posibilidad de desarrollar proyectos en conjunto de microemprendimiento laborales de manera colectiva es mayormente valorada, debido a que promueve la organización y da alternativas de supervivencia a aquellos que ven mermadas las oportunidades de trabajo en forma individual.

***“...que nos han puesto dificultades a lo mejor, si es por trabajo o recursos no pueden cubrir todas las necesidades pero si que decir que nos han tratado***

**bien, nos han apoyado los proyectos, por ejemplo con el proyecto de caracol, ellos nos aprobaron el proyecto y en eso nos sentimos motivados y realizados.”** (Informante 5)

Lo anteriormente expuesto expresa el reconocimiento de que, si bien, las políticas que nacen desde el FONADIS, intentan implementar acciones tendientes a satisfacer las demandas de las personas con discapacidad, existe, por parte de las personas, una evaluación no satisfactoria de las políticas públicas enfocadas a las personas con discapacidad, respondiendo a la necesidad sentida de obtener de los programas una atención más integral.

##### **5. La promoción de recursos personales y actitudes hacia la productividad *derrumbando el mito asistencialista.***

Como lo vimos en un capítulo anterior está comprobado por estudios nacionales (SOFOFA, 1999) e internacionales (OIT) que las personas con discapacidad muestran menos ausencias e incumplimientos laborales y trabajan con una mayor motivación por cumplir con las tareas propuestas

***“Yo cuando trabajaba, todos me felicitaban, cuidaba mucho mi trabajo, siempre me hacían un presente, la gerencia me tenía muy considerada....”***

(Informante 8 mujer 61 años, separada, 2 hijos)

Como elemento central implícito a partir de los discursos, se infiere que en la experiencia de trabajo, cuando la inserción laboral es satisfactoria (sólo en un 6%, ver gráfico número 4) las personas entrevistadas, se reconoce y es reconocido como parte fundamental del equipo, contribuyendo positivamente a la ejecución de las tareas y siendo eficientes.

En este sentido, este hecho implica que compañeros, personal externo, y jefes, entre otros, desarrollan una dinámica grupal de aceptación de la discapacidad, como un elemento que los vincula a la temática de forma tal, que les libera de los prejuicios y estereotipos, los acerca a la realidad de manera directa y naturalmente, influyendo en la transformación constante de la construcción de los discursos, promoviendo la inclusión.

***“Somos el doble de responsables que las personas sanas, por que cuidamos lo que nos cuesta tener, por que los otros dicen ah! Total pa’ lo que me cuesta encontrar trabajo”***

(Informante 3, Mujer, soltera, sin hijos)

#### 4.1 Autogestión como contrarespuesta a la dependencia

La posibilidad de acceder a un Proyecto de Microemprendimiento, individual o colectivo, aparece siendo una de las formas más valoradas y con mejor resultado, si analizamos la experiencia descrita por las personas entrevistadas. Como así mismo, la idea de “depender”, laboralmente de un empleador, se percibe por nuestros entrevistados como una posibilidad menos valorada, ya que la gran mayoría de las personas han tenido mejores experiencias laborales en trabajos en los cuales ellos son sus propios jefes.

***““Hay familias que se acostumbran, se les ofrece trabajo, pero no se hacen responsables de pedir trabajo, entonces lo que quieren es, que le den, le den, le den”***

(Informante 7, mujer 42 años, soltera S/h)

***“Soy discapacitado pero no soy de la idea de que haya que regalárseles todo”***

*(Informante 9 varón, casado, 54 años, s/h)*

Además la situación del empleo, se asume como una responsabilidad individual más que la responsabilidad Gubernamental o Política, puesto que si bien, las personas y sus familias han recibido una ayuda social, en torno a la búsqueda y concertación de un empleo, recae mayor responsabilidad en la propia gestión, descartando enfáticamente el depender de otros para lograr insertarse en un trabajo.

***“Uno no puede estar pidiendo a los demás que lo integren Uno también debe moverse, integrarse para que pueda trabajar.”***

*(Informante 6 varón 35 años, sin hijos)*

Lo anterior, pone relevancia a la voluntad de las personas con discapacidad a ser ellos partícipes activos de la integración, tomando como partida la propia gestión para lograr tal cometido. Además, se manifiesta por parte de los partícipes de este estudio, aquellas personas que su experiencia laboral a sido permanentemente de forma independiente.

***“Yo nunca he trabajado apatronado siempre he trabajado en forma individual”***

*(Informante 6)*

Lo señalado por el entrevistado, manifiesta el nivel de autonomía en el aspecto laboral, las personas con discapacidad no necesariamente ven un obstáculo en el momento de tener un empleo independiente, por el contrario, puede ser una valiosa oportunidad de subsistencia.

## **6. Factores socioculturales que inciden en la integración laboral de las personas con discapacidad**

### 6.1 Educación y discapacidad

A finales de los años '90, y luego de la promulgación de la ley 19.284 se promulga mediante decreto sobre integración escolar y educación especial. En ella, se buscaba como objetivo fundamental, la plena inclusión de niños, niñas y adolescentes en espacios formales de educación.

En el estudio se observa que la mayor parte de las personas encuestadas no alcanza el nivel de escolaridad básico. Esto se debe a que gran parte de las personas no experimentaron en su espacio educativo la aplicación de políticas de integración escolar, así como también, la aplicación de la ley de integración ha sido gradual, y persisten todavía muchas actitudes discriminatorias hacia personas que presentan algún tipo de déficit.

Según el tipo de discapacidad, y su experiencia en la integración escolar las personas partes del estudio, señalan que no existían en su momento los recursos suficientes, humanos y materiales, para acogerlos. Por lo tanto se hizo difícil el ingreso de ellos a la educación formal. Es entonces importante señalar que existían limitadas expectativas para acceder a un nivel de educación medio y menos aún llegar a un nivel de educación superior.

### 6.2 La capacitación, incógnita para una alternativa efectiva para la integración de las personas con discapacidad

Respecto de la capacitación, a nivel de gobierno central y comunal, no existe un Programa destinado especialmente a las personas con discapacidad, por lo que en materia de capacitación y el empleo, la oferta

concreta, obedece a las valiosas iniciativas municipales, como también las emanadas del Servicio Nacional De Capacitación Y Empleo (SENCE).

Podemos señalar, sin embargo, que aunque se han realizado esfuerzos significativos, éstos han sido escasos. Así también la poca permanencia en el tiempo, ha producido insuficiente solidez de tales acciones, considerando que las falencias del sistema tiene que ver con que muchas veces el objetivo planteado por tales acciones es la entrega de conocimientos específicos y no la inserción laboral propiamente tal. Además, es relevante señalar que son insuficientes los recursos con los que cuenta la I Municipalidad, respecto de la subvención que es esencial para gran cantidad de personas que participaron de este estudio, que pertenecen muchas veces a sectores rurales y que viven en condiciones de pobreza.

Uno de los recursos que pueden ser susceptibles a ser usados al servicio de la capacitación de personas que posean algún grado de discapacidad, es a través de la franquicia tributaria, este se entrega a los empleadores que cumplan con ciertos requisitos legales para ello, y éstos son destinados sólo a personas que se encuentran cumpliendo funciones dentro de una empresa determinada.

Es importante señalar que el gráfico nos muestra que un 59% de las personas del estudio no recibe capacitación. Las razones que se han descrito tienen relación con que muchas de las oportunidades de capacitación, se han visto truncadas por la falta de espacios físicos adecuados para la concurrencia de personas con movilidad reducida, las largas escaleras sin accesos para de rampas para personas con sillas de rueda, son los factores que mayormente obstaculizan estas acciones.

Al momento de la aplicación de este estudio se está gestionando por parte del programa de la discapacidad del municipio una propuesta a la biblioteca pública de San Bernardo de realizar capacitaciones de

computación e Internet en este recinto, sin embargo por la falta de accesos del edificio para personas con discapacidad física y las distancias no se concretó tal propuesta.

Primordial resulta destacar que a partir del estudio, se puede observar que los criterios de focalización, no consideran como grupo prioritario de la capacitación a las personas con discapacidad, es decir, en el presente estudio, un 40% de las capacitaciones son destinadas directamente a personas con discapacidad y un 60% a grupos mixtos.

Lo anteriormente expuesto, nos permite identificar las falencias en el sistema de focalización de los servicios de capacitación, ya que al ser dirigido directamente a personas con discapacidad, se logra con mayor eficacia una orientación tomando en cuenta la condición específica de la persona como alumno de un curso e impide de esta manera una segregación del grupo ya que todos cuentan con esta misma condición.

Uno de los grandes problemas para acceder y tomar cursos de capacitación son las expectativas laborales que se manifiestan al momento de ingresar a ellas pero que sin embargo se ven truncadas al no existir ofertas laborales concretas.

***“La capacitación para mi va en que no sacamos nada con capacitarnos si no va a haber trabajo después, ¿que saca uno? Se va a perder, se nos va a olvidar.”***

(Informante 3, Mujer, soltera, sin hijos)

Además es manifiesta la necesidad de poner en práctica lo aprendido, las personas que han recibido alguna capacitación, la mayoría de ellas en el área de la computación, espera una mayor respuesta por parte del organismo capacitador, en este caso, el rol que debiera cumplir el municipio

apoyando la inserción laboral de aquellas personas que han recibido de parte de este organismo una capacitación.

***“Pero igual después puedes aplicarlo a tu vida diaria por que aquí hay unos chiquillos que han hecho cursos de computación, de varias cosas, con la capacidad, sin embargo nunca los han tomado en cuenta a los discapacitados como municipio”***

(Informante 11, varón, 60 años, S/h)

Es necesario entonces para que las personas, logren acceder a las capacitaciones, por un lado, establecer espacios físicos adecuados para el acceso a todos ellos y las distancias con su residencia no debiera ser mayor debido a los grandes inconvenientes de locomoción con los que cuentan en el sector de Lo Herrera, y por otro lado, respecto de la capacitación misma, debe estar enfocada a aquellos mercados donde se puedan realizar de manera independiente y cuyo impacto recaiga en la generación de recursos monetarios plausibles al corto y mediano plazo, con ideas innovadoras y potenciando la creatividad de los mismos beneficiarios, desarrollando aprendizajes de manera práctica, sin la necesidad de estar supeditados a la contratación de terceras personas, todo ello con el fin último de alcanzar una mayor autonomía personal y económica.

### 6.3 Movilización social y física espacios fracturados

En cuanto a los accesos físicos en los trabajos, el resultado que arroja esta investigación denota la falta de espacios para poder realizar un desplazamiento mas cómodo por las dependencias del lugar, lo que de alguna Manera puede generar situaciones de ansiedad y angustia por parte de la persona que no maneja una optima motricidad para su desplazamiento, sin embargo, a pesar de la poca implementación de los espacios, la creatividad, junto con la necesidad, juegan un rol preponderante

a lo hora de satisfacer algún requerimiento específico, dejando atrás las barreras.

El resultado antes descrito, señala claramente que las empresas en donde se desempeña aquellos que han podido insertarse, no presentan condiciones favorables para el desplazamiento normal de las personas, solo en un 19% de los lugares presenta algún aspecto del espacio físico acorde con las necesidades especiales de los trabajadores, y un 81% señala no cumplir con ninguna adecuación en el entorno para desenvolverse

A continuación, las personas entrevistadas manifiestan los obstáculos que deben soslayar para lograr desenvolverse de alguna manera frente al entorno laboral, como así también al momento de buscar empleo.

***“Yo tengo que hacer mis necesidades de la silla afuera o si no ando con las muletas...igual me las arreglo y mis compañeros me entienden”***

*(informante 4, mujer 26 años, 3 hijos)*

Lo anteriormente expuesto, da cuenta de las complejidades con las que debe lidiar la persona para satisfacer sus necesidades básicas mínimas en el espacio del trabajo, y que claramente es ella quien se adapta al entorno y no el efecto inverso.

Estas barreras se presentan a nivel general dentro del entorno en el cual se debe desenvolver la persona desde perspectiva arquitectónica poco amigable para su desplazamiento.

***“Hay muchas barreras arquitectónicas, hay muchas escaleras, la infraestructura”***

*(Informante 4, mujer 26 años, 3 hijos)*

El entorno de la ciudad, los espacios que hay en ella, se convierten en una de los grandes obstáculos para la integración social plena de este colectivo de personas, la gran cantidad de cambios de nivel, escaleras, tanto en edificios públicos y privados, generan exclusión, y que muchas veces cuando existen accesos, estos se dan por la puerta trasera, sin duda un claro acto de discriminación y segregación por motivos de discapacidad.

***“Lo que pasa es que el mayor problema para buscar trabajo acá en San Bernardo es la infraestructura...”***

*(Informante 6 varón 35 años, sin hijos)*

Una ciudad poco accesible para personas con discapacidad, conlleva directamente, oportunidades de integración laboral escasas, esto debido a la imposibilidad de traslado para buscar empleo desde el sector de LO Herrera al centro cívico de la comuna.

Las personas plantean en este ámbito los distintos elementos obstaculizadores en el desarrollo normal dentro del entorno que participan, las barreras, tanto arquitectónicas de los accesos a los servicios básicos, como las condiciones de transporte forman parte de los componentes que obstruyen y/o dificultan la realización y desempeño de la persona, la relación entre discapacidad y facilidades de acceso, es directa, en tanto que a mayor sea la falta de movilidad autónoma, mayor será la necesidad de sistemas estructurales adecuados a su nivel de desplazamiento facilitando el normal tránsito espacial de la persona, efecto inverso tendrá aquella persona que presente menor deficiencia física, ya que disminuirán entonces los riesgos para desplazarse en el ambiente y entorno próximo. La relación antes descrita influirá, en la vinculación, integración y la posibilidad de contar con un desarrollo laboral sostenible de la persona en la medida que ésta pueda o no cumplir con la simple ejecución de las tareas

encomendadas, como el cumplimiento de horas de trabajo, metas a desarrollar, acceso a los puestos de trabajo propiamente tal, etc.

Respecto a los servicios básicos en la comuna, o en el centro de ésta, no existen baños públicos aptos para recibir a las personas con discapacidad, debiendo a raíz de esto, depender de la buena voluntad de los propietarios de los locales comerciales establecidos o de otras dependencias para resolver sus necesidades básicas.

***“No ‘podí’ comer en el carro, no ‘podís’ ir al baño, no hay baño en San Bernardo para nosotros”***

(Informante 1, mujer 40 años, separada, 2 hijos)

No obstante, en el proceso de investigación del presente estudio se manifiesta la aparición de dos posiciones con respecto del significado de “estar o no” en una silla de ruedas y la experiencia que limita según el tipo y el nivel de discapacidad que cada individuo posea.

***“Es que es fácil decir eso para ella...hay que estar sentado en esto (silla de rueda)”***

(Informante 8 mujer 61 año, separada, 2 hijos)

Este debate, entre los partícipes del focus, plantea por una por una parte, la disposición que cada persona tenga al respecto de la posibilidad de insertarse socialmente en el entorno, y por otra, la visión que tienen las personas con determinada discapacidad por otro respecto a los distintos niveles de dificultad que conlleva participar en una provincia o ciudad que no brinda la arquitectura inclusiva.

En el siguiente gráfico las personas manifiestan la visión que tienen respecto de los hechos que entorpecen la búsqueda de un puesto laboral.

Otro aspecto a considerar, es el mismo entorno de la localidad de Lo Herrera, un sector rural con calles aún sin pavimentar en donde la durabilidad de las ayudas tales como las sillas de rueda, no son capaces de sortear a cabalidad por lo tanto, la utilidad esta condicionada por los espacios por los cuales circulen las personas. Para la reposición de este material puede depender de muchos factores, sin embargo, mientras se espera por su reparación, la persona volverá a depender de una tercera persona para su movilidad, en caso de que la hubiese, o simplemente la condición de estar postrada en cama será una de las opciones más factibles.

Lo anteriormente expuesto da cuenta de un deterioro considerable de la calidad de vida de las personas con discapacidad, la entrega de ayudas técnicas es un aporte que sin duda facilita la integración social de las personas con discapacidad, pero mientras no exista un complemento directo con los espacios donde se desarrolla la persona difícilmente logrará una plena integración social y menos en términos laborales.

En este sentido la ayuda técnica entregada también puede tener una consecuencia negativa para la persona al momento de insertarse laboralmente, dependiendo de los espacios físicos habilitados para el desplazamiento de una persona si ésta, por ejemplo, utilizara una silla de ruedas, al no ser adecuados en el corto plazo, en caso de no tomar las medidas correspondientes podrá terminar con el contrato de la persona aludiendo las condiciones inadecuadas para la ejecución del trabajo encomendado.

## CONCLUSIONES

El abordar el tema de la “discapacidad”, nos invita a reflexionar sobre las condiciones en que cerca de dos millones y medio de chilenos viven. De la mano de sus experiencias, nos enfrentamos a una problemática compleja, que se enmarca dentro de una desigualdad social e inequidad, que pocas veces podemos percibir.

Las desigualdades que las personas de este grupo de estudio han evidenciado, nos muestran grandes falencias a nivel de derechos fundamentales, políticas sociales, programas de seguridad social, educación y capacitación, como también en los ámbitos referidos a la familia, y sobre todo en las oportunidades de inserción laboral.

Considerando las nociones que abordamos en el primer capítulo de nuestro estudio, sobre las conceptualizaciones actuales de la discapacidad, tomamos como punto de partida lo siguiente; a pesar que es inconmensurable el avance en materia de conceptos y significado, persisten las actitudes de menoscabo social que las personas con discapacidad sufren, configurándose tanto en la esfera de lo cotidiano, como en las situaciones que implican la inserción laboral.

Sin duda, que las conceptualizaciones desde los paradigmas de la autonomía personal, y aquellas corrientes que enfatizan sobre el derecho a la autodeterminación de las personas con discapacidad, son primordialmente nuevas, la realidad de Chile y Latinoamérica, nos revela que estamos en estadios incipientes, por lo que es necesario seguir avanzando.

Por lo tanto, de acuerdo a las hipótesis planteadas en esta investigación, referidos a la experiencia de inserción laboral de las personas con discapacidad, podemos destacar lo siguiente:

## **Hipótesis N°1**

**Las personas con Discapacidad de la localidad de Lo Herrera en la Comuna de San Bernardo, perciben que uno de los factores negativos en el proceso de Integración laboral se debe a la discriminación existente.**

Algunas de las experiencias de inserción laboral, vistas desde las perspectivas de las personas con discapacidad de este estudio, revelan un dato, que se constituye en factor desfavorable importante a la hora de la insertarse social y culturalmente. La situación de discriminación, aún existentes, en diversas situaciones de la vida cotidiana, se agudiza, en los ámbitos de la inserción laboral.

En virtud del traspaso cultural, generador de sentimientos de rechazo y actitudes negativas frente a la situación de la discapacidad, todavía, muy a pesar de los avances en materia de significados, se constata en este estudio, la persistencia de la discriminación, como proceso obstaculizador de la plena inserción laboral y social de las personas con discapacidad. A partir de nuestro estudio, se ha evidenciado el arduo camino que las personas con discapacidad deben hacer frente, a la hora de demandar a la sociedad, su derecho inherente a trabajar, forjar una vida familiar, y aprehender el futuro.

A partir de lo descrito, en determinados aspectos, las personas con discapacidad, perciben sentimientos negativos desde los demás, que se traducen en experiencias de alejamiento, indiferencia, falta de consideración de las necesidades de las personas con discapacidad, rechazo, y en el marco de los aspectos laborales, franca persecución, explotación y tratos extremadamente degradantes hacia su condición. Tales sentimientos, arrastrados desde muy temprana edad, los impacta de tal manera, que asumen y naturalizan actitudes, en contraste con la clara

conciencia de sus valores y derechos, pero con la poca certeza, de lo que se pueda modificar.

Este estudio nos muestra cómo perduran estas conductas en el ámbito de la inserción laboral, en los cuales, afloran desde los otros, variados y complejos estereotipos que descalifican, y menoscaban el valor intrínseco del ser humano, respecto de sus potencialidades y capacidades. Sin embargo, desde este estudio, no se puede constatar con claridad cuáles son las fuentes directas de estas situaciones de degradación, por lo que se confirma que la problemática de la discapacidad es un fenómeno multidimensional que está ligado con las múltiples condiciones que restringen la vida de las personas, y que en casos particulares, se convierte en una situación de vida compleja.

Los contextos o circunstancias en las que opera la discriminación, varía de acuerdo con diversos factores, entre los cuales podemos destacar, la existencia de apertura al tema de la discapacidad por parte de los empleadores (as), las condiciones del trabajo realizado, el ambiente laboral, entre otros.

Sin embargo, se constata que la discriminación es un factor enormemente influyente en el proceso de inserción laboral, en la medida en que la presencia o no de esta conducta, no sólo determina la posibilidad de acceso a un determinado trabajo, o ámbito de la vida en general, sino, en el sentido social, va configurando en la persona, barreras irreductibles, muchas de las cuales se traducen a lo largo de la vida de las personas, en una progresiva negación y anulación de aptitudes de quien pertenece a un colectivo estigmatizado.

Los estigmas más frecuentes revelados a partir de este estudio, sugieren concebir a las personas con discapacidad de manera tal, que éstas no logran alcanzar niveles de desarrollo óptimos, ya sea en lo social,

cognitivo, psicosocial, o incluso emocional para desarrollar cualquier actividad sea ésta de carácter productiva o lúdica.

En relación a lo anteriormente descrito, se valoran los avances en la materia, que dignifican la realidad de la discapacidad, en pro del reconocimiento mundial, de que la discriminación es un acto menospreciable. Además este estudio nos revela múltiples condiciones de discapacidad, diversos espacios laborales, en que las personas se desenvuelven de manera eficientes dentro del rol que les compete, y satisfechas por desarrollar tales habilidades.

Es así que las condiciones laborales adecuadas, en espacios adecuados y libres de discriminación, permiten el pleno desarrollo de habilidades y competencias de las personas con discapacidad, Por lo tanto, terminar con la discriminación depende de construir las identidades sociales sin categorías que establezcan márgenes inexistentes entre personas y les otorguen desventajas y caracterizaciones devaluadas.

La norma legal vigente, Ley 19.284, sostiene que la discriminación por discapacidad produce un desmedro de la persona y que por lo tanto, es el Estado el encargado de velar por la erradicación de cualesquier práctica de exclusión y discriminación, es también responsable de promover prácticas integradoras, de fiscalizar que éstas se cumplan, y por sobre todo planificar y ejecutar planes y programas considerando la visión que tienen de esas acciones, las personas involucradas con la problemática.

A partir de nuestro estudio, podemos señalar, por ejemplo, en relación a la falta de criterios en asegurar la inserción laboral en igualdad de oportunidades, situaciones en los que se describen un sinnúmero de espacios poco accesibles, en los cuales la planificación de estos han sido pensados y diseñados para personas que no tengan dificultades físicas para trasladarse, dificultades sensoriales, o de cualquier otra índole. Es

importante mencionar que la realización de esta investigación, reveló múltiples condiciones de inaccesibilidad, entre las cuales se destaca la invisibilización de las personas con discapacidad, lo que se traduce en la poca o nula existencia de espacios integradores, desconocimiento, falta de voluntad política y cívica, temor a no saber que decir o hacer frente a situaciones cotidianas, ineptitud, o razones culturales, entre otros.

Las personas con discapacidad tienen claramente dificultades para ciertas actividades de la vida diaria consideradas simples para los demás, hoy por hoy, se advierte que tales dificultades son provistas por las condiciones del ambiente físico, social y cultural, que estamos renuentes a modificar.

Además de esto, el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, requiere de una transformación de valores. Es fundamental entonces reconocer a partir de este estudio que las condiciones descritas relacionadas con los ámbitos laborales, nos convocan a establecer un pacto de nuevos tratos hacia la discapacidad.

El artículo 5º de la convención de los derechos humanos para las personas con discapacidad, señala que los países firmantes, como el nuestro, deben velar por la igualdad de oportunidades, en consecuencia, las personas con discapacidad podrían disfrutar de aquellas garantías prescritas para todas las personas, sin distinción.

Es importante señalar, al respecto, que las personas con discapacidad, pertenecen a una categoría social, un colectivo, favorablemente mucho más visible, en comparación con décadas atrás. Éstos demandan a la sociedad el respeto a sus derechos, en todos los ámbitos, como también promueven la autodeterminación y la vida independiente.

Tales consideraciones pretenden dejar atrás las valoraciones negativas acerca de la discapacidad, que la describen como una condición estática, sin remedio, inmejorable, y encauzada hacia la asistencia. Algunas de las personas entrevistadas en este estudio, demostraban estar dispuestas a perseguir metas y persistir en la consecución de éstas sin que la discapacidad sea una razón para renunciar a ello.

Conmueve, sin lugar a dudas, las circunstancias en las cuales las personas con discapacidad deben vivir y experimentar situaciones incomprensibles, pero más admirable, es también constatar los incomparables relatos de experiencias de lucha, resiliencia, y reivindicaciones de derechos humanos fundamentales, de las personas en relación a su integración social y laboral.

Por lo tanto, al referirnos a las personas con discapacidad y la imperiosa necesidad de acoger sus demandas de inclusión en el mercado del trabajo, no debemos olvidar, que muchas de las situaciones de inserción laboral, están determinadas por la ocurrencia de un sinnúmero de factores del contexto social que operan como obstaculizadores de este proceso.

El más relevante a partir nuestro estudio es el factor cultural, en la medida en que las posibilidades de acceder a un empleo se encuentran enmarcadas dentro de dinámicas productivas deshumanizadas, en las que se priorizan los símbolos de las sociedades industriales: entes capaces de seguir el ritmo de la tecnología, la información, la eficiencia, el perfeccionamiento, el resultado, el nivel de logros y metas, la apariencia física, por sobre los procesos, el recurso humano, etc.

## **Hipótesis N°2**

**Uno de los factores que incidirían positivamente en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad de la localidad de Lo Herrera en la Comuna de San Bernardo es el reconocimiento de las propias capacidades desde una valoración positiva de si mismos.**

Según lo planteado en la hipótesis N°2 podemos destacar que hemos constatado, que entre las condiciones favorables que, facilitan una plena inserción laboral de las personas con discapacidad, se encuentra la aceptación o percepción positiva que se tiene de la propia condición de salud.

Como también las representaciones acerca del valor dentro de la sociedad, las que están relacionadas con las experiencias de vida, respecto de las formas aprendidas o heredadas para enfrentar situaciones difíciles, las actitudes, los valores y normas establecidas , los códigos familiares, los estereotipos existentes, entre otras.

Cabe señalar en este sentido, que a partir de este estudio es posible constatar que la condición de discapacidad no es sinónimo de una valoración negativa de sí mismo, y además la mayoría de las personas con discapacidad entrevistadas, habían logrado desarrollar estrategias eficientes para el logros de metas laborales

Es relevante destacar, que tanto la valoración positiva de sí mismo, como la evaluación positiva de su rol en la sociedad, van a contribuir a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad; en la medida en que tales actitudes, logren modificar los esquemas sociales actuales de discapacidad, fomentando la participación de este colectivo en todas las áreas que competen a la vida.

Al contrario la existencia experiencias de vida marcadas por la desesperanza, e injusticia social, la frustración de sentir incapacidad de realizar ciertas actividades de la vida cotidiana, se traducen en un autoconcepto empobrecido, ligado a falta de motivación por conseguir ciertos logros, como estudiar, capacitarse, construir una familia. Etc.

Realidades que afortunadamente están siendo cada vez menos frecuentes y menos arraigadas en la sociedad. Señalamos, entonces, que gran parte de los factores que influyen en la restricción en la participación de una persona con discapacidad en el ámbito social, provienen de los contextos, en donde las personas se desenvuelven, y que por lo tanto, en ambientes favorables de aceptación de la situación y reconocimiento de aptitudes y capacidades, muchas condiciones de salud, serían más propicios.

Una de las condiciones favorables desde el punto de vista de la familia, es la existencia de roles y funciones claramente establecidos, en el que la persona con discapacidad cumple un rol preponderante dentro del sistema familiar.

Relevante resulta destacar el hecho que un gran porcentaje de las personas con discapacidad descritas en este estudio, se constituyen como proveedores de sus familias, como también, responden a dinámicas familiares en los que la discapacidad no es impedimento para ejercer funciones elementales de la vida familiar y social.

Dentro de los contextos ambientales, es la familia quien se encarga de socializar la condición de discapacidad, en circunstancias favorables. Así por ejemplo, la discapacidad como problema social, se encauza hacia las perspectivas de desarrollo integral, siendo sólo un primer peldaño en la creación de los espacios adecuados.

Desde los factores familiares consideramos como desfavorables para la integración laboral aquellos que tienen relación con una estructura y dinámica familiar adversa a las posibilidades de inserción, específicamente, en el que se establecen dinámicas familiares, que operan bajo conceptos de sobreprotección e invisibilización de las necesidades de integración social, y por sobre todo de integración laboral. De acuerdo con esto, la familia cumple un rol funcional en lo que se refiere a establecer prácticas de desarrollo y potenciación de capacidades de los integrantes de la familia, más si poseen algún grado de déficit.

En aquellas familias monoparentales con jefatura de hogar femenina, se promueve una reflexión mucho más profunda, en cuanto a que la mujer en su rol proveedor, necesita actualmente de una serie de elementos de apoyo, como son las redes sociales, la familia, la comunidad y las instituciones de orden público.

Otro de los factores para la inserción laboral de las mujeres con discapacidad, lo constituyen los hijos, que en gran medida, logran ser los pilares de apoyo para la autonomía, esto a debido a que, los hijos, muchas veces postergan sus propias necesidades a favor de las necesidades del grupo familiar, para que de esta forma ellas logren constituirse como proveedoras del hogar, ciertamente, los hijos de personas con discapacidad cumplen un rol preponderante en el cumplimiento de estos objetivos

Por lo que es, fundamental, entender que la inserción de la mujer con discapacidad en el mundo laboral, requiere de una serie de elementos de apoyo, dentro del grupo familiar, como de aquellos organismos públicos y privados que promueven y fomentan la inserción social de este colectivo; concerniente a equiparar el déficit con el cual se encuentra en el vivir cotidiano tal como es la discriminación, la necesidad de ser sostenedora de

la familia, el cuidado y la dependencia afectiva de los hijos, la necesidad de autonomía, y la parentalización de los hijos.

### **Hipótesis N°3**

**Las personas con discapacidad de la Localidad de Lo Herrera logran una plena integración social y laboral en la medida en que reconocen sus propias capacidades**

Podemos constatar a partir del estudio, que la hipótesis se confirma a cabalidad, ya que a pesar de ser parte de una localidad rural, como es Lo Herrera en San Bernardo: la proliferación de organizaciones sociales de discapacidad, promotoras de actividades de autogestión y microemprendimiento, ponen de manifiesto que existe por parte de este grupo de personas una convicción absoluta de sus potencialidades para el trabajo, la organización y la autogestión.

Interesante y destacable resulta observar las herramientas de autogeneración de espacios de trabajo, con las que cuentan las personas entrevistadas, logradas a través de actividades comerciales, en el sector formal e informal, que sin duda, se constituyen como mecanismos de sustento, como también, la posibilidad de transformarse en sujetos independientes, que logran incluso mantener y aportar a sus familias.

Respecto de lo anterior, es importante destacar las ventajas de la organización como colectivo de personas con discapacidad, en las que se promuevan habilidades, se realizan actividades de manera autónoma y se ejerce el derecho a la autodeterminación, se fomenta la participación, toma de decisiones, todas situaciones que conlleven a generar instancias de microemprendimiento permanentes en el tiempo.

Es por esto que las personas valoran de manera positiva la posibilidad de generar proyectos de pequeñas empresas familiares donde todo el grupo sea participe activo del mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Lo señalado, cobra relevancia además cuando la comuna de San Bernardo, se visualiza dentro de las comunas más prosperas de la provincia del Maipo debido a un fuerte auge de un cordón empresarial compuesto de grandes conglomerados nacionales y transnacionales, las que podrían ser fuentes potenciales de empleo para la comunidad.

A su vez, la administración local y la sociedad civil, podría constituirse como el eslabón necesario entre organismos y empresarios, estableciéndose como reales posibilidades para las personas con discapacidad, en conjunto con programas sociales Municipales que permitan esta inclusión, potenciando así todo el capital humano que se posee.

La mirada de la problemática de la discapacidad, debe comprender la colaboración de todos los actores sociales. En primer lugar, las instituciones: entre las cuales podemos destacar, las dedicadas al fomento productivo o al apoyo social, que en gran medida corresponden a los representantes fundamentales a la hora de establecer dispositivos de inserción laboral para personas con discapacidad, sobre todo en materia de microemprendimiento.

En segundo lugar, las que destinan sus esfuerzos a mejorar las condiciones de salud, los organismos competentes en la rehabilitación de personas, y prevención de la discapacidad, o bien la entrega de herramientas técnicas que permitirán la habilitación para su inserción en el mercado de trabajo.

En tercer lugar, las instituciones de educación y capacitación que generan instancias de empleo para personas con algún tipo de discapacidad, las cuales son la base del aumento de alternativas generadoras de aprendizajes y fortalecimiento del potencial de trabajo con las que se podría contar. Uno de estos actores institucionales es específicamente el municipio de San Bernardo, siendo éste, el principal organismo que entrega tales cursos seguido de la empresa privada..

El nivel de escolaridad, se constituye también como un factor preponderante en momento de acceder a algún nivel de calificación. Respecto de nuestro estudio, no se constituye como impedimento para la realización de actividades de formación, puesto que muchos de los aprendizajes habían sido obtenidos desde la experiencia práctica, de acuerdo a muy diversos tipos o grados de capacitación.

Sin embargo, los programas no siempre logran otorgar satisfacción de las necesidades respecto de constituirse como herramientas de trabajo, se observa que el problema repercute sobremanera en las personas con discapacidad pues, se asignan grandes expectativas a la formación de oficios, técnicos o profesionales, ya que les permite aumentar aspiraciones personales, sin embargo, las ofertas de trabajo a las cuales pueden acceder se ven limitadas, y muchas veces afloran en ellos sentimientos de frustración, que en consecuencia provocan un desinterés para participar de estas.

Es necesario entonces, generar procesos de aprendizajes acordes con sus necesidades, expectativas y niveles de educación al momento de implementar algún tipo de inducción, apresto laboral y/o capacitación

Al respecto de la capacitación, según lo constatado en este estudio, los programas o cursos de capacitación y perfeccionamiento a los que se aluden, suponen una situación compleja. Debido a que, según lo descrito,

son insuficientes las entidades específicas en esta materia, que aborden la problemática de la discapacidad como problema prioritario.

En este mismo sentido, los actores institucionales relevantes en esta materia, como la oficina de información laboral, fomento productivo, y desde el gobierno central, no focalizan directamente los recursos en capacitación a personas con necesidades especiales, es decir, que dichos cursos se imparten en un 40% de los casos a personas con discapacidad y en un 60% son destinados a grupos mixtos de la población.

En este estudio, las personas que han participado de una capacitación alcanzan solo a un 44% del total encuestado. Los objetivos establecidos desde la administración central en relación a los programas de capacitación, y en definitiva, las personas destinatarias de estos programas manifiestan a partir de los discursos, que en relación a la capacitación, los obstáculos se presentan desde inhabilitación de espacios adecuados, sobre todo en relación al acceso, hasta una desarticulación entre las orientaciones de la formación y los intereses que demanda el mercado laboral, ciertamente que al ser un problema transversal a la discapacidad, las soluciones por parte de la administración central o local admiten la necesidad de especializar las instancias en las que se que permitan reconocer las motivaciones e intereses de quienes serán los receptores de la capacitación.

Sin duda, esto demuestra que es necesario buscar instancias de capacitación que pongan el acento en las necesidades y capacidades reales de las personas. En nuestra investigación, a pesar de que gran parte de los encuestados tiene algún grado de educación formal, requisito fundamental para acceder a las capacitaciones ofrecidas por el municipio, la situación es paradójica, no se concreta la oferta de estudio ya que no existe una correcta implementación de estos cursos: lugares alejados, inaccesibles para las personas con discapacidad física, apartados de sus

domicilios, con escasez de medios de transportes adecuados, y más aún, donde no se cuenta con la tecnología necesaria.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, es importante connotar que la realización de actividades de capacitación tiene como objetivos, entregar herramientas de formación para el trabajo, y estas pierden el sentido, si no se asegura la inserción en espacios de trabajo acorde con la implementación de lo aprendizajes alcanzados. El problema en tanto, permanece si no se dan las instancias, en cuanto a permitir el reconocimiento de las necesidades reales y de las posibilidades existentes emanadas del entorno en que se desenvuelven, sea el contexto territorial o bien, la situación de la economía.

Por último, el estudio determina que la participación de los mecanismos estatales para la capacitación ha llegado escasamente a la población de personas con discapacidad de Lo Herrera, lo que una vez más permite concluir sobre la falta de criterios de focalización de las capacitaciones que se entregan a la población, sin estándares mínimos y metas locales que incluyan a las personas con discapacidad y su derecho a un empleo de calidad acorde con sus expectativas y necesidades.

Uno de los aspectos teóricos que se desarrolla en este trabajo refiere a las políticas sociales, como uno de los ejes fundamentales para el éxito de las propuestas, aquellos elementos relacionados con la focalización de los recursos destinados a mejorar aspectos deficitarios que tenga un determinado grupo de la población que han resultado desfavorecidos producto de malas prácticas de procesos económicos más globales.

Uno de los factores de la política social, tiene relación con la reducción de aquellas necesidades básicas de la población a través de una distribución equitativa de los recursos, accesos y oportunidades que se

presenten para el mejoramiento, en general, de la calidad de vida de los individuos de una sociedad.

Respecto a la relevancia de la discapacidad como problema social, la Política Nacional ha avanzado lenta pero sustancialmente en materia de lineamientos de intervención, en relación con los paradigmas que imperaron durante décadas en nuestro país que se asociaban al modelo biomédico y asistencialista.

Estos avances parecen quedar distantes de las necesidades sentidas de las personas entrevistadas, habitantes de una localidad rural como Lo Herrera, éstos evalúan en forma general, de regular las acciones derivadas del ámbito institucional nacional y positivamente las acciones derivadas desde el ámbito local, en particular.

Aquellas personas que fueron parte del estudio y que evalúan positivamente las acciones emanadas desde el ámbito local; concretamente el Programa de la Discapacidad, expresan, en un primer sentido, que la existencia de un espacio especializado en el ámbito de la discapacidad, se consolida como única instancia de abordaje a sus problemáticas y como canalizador inmediato de satisfacción de sus necesidades desde lo colectivo, en materia de apoyo en la gestión de procesos de integración social que anteriormente no existían de manera integral dentro de la comuna.

Sin embargo, esta evaluación favorable hacia el programa de discapacidad difiere con el discurso que se tiene frente al Municipio como institución protectora de derechos, ya que manifiestan directamente actitudes discriminatorias sobre la ubicación de sus puestos de trabajo

A pesar de los logros expuestos a nivel gubernamentales, , la percepción general es que la política pública dirigida a este colectivo, si

bien se ha ido adecuando lentamente a las necesidades locales, no han sido del todo eficientes, sobre todo porque la realidad local difiere en cuanto a las políticas gubernamentales, emanadas del Fondo Nacional de Discapacidad, ya que no considera aspectos territoriales que implican directamente al éxito de una estrategia que fomente la participación de este colectivo de manera adecuada.

Esto se explica fundamentalmente a partir de la percepción que las personas plantean respecto de las propuestas desde el gobierno central: estas no consideran las necesidades de forma integral y local, se proponen planes de intervención no compatibles con los recursos locales, y que los programas no necesariamente están diseñados o implican una especificidad respecto a las personas con discapacidad.

Por último, las mejores expectativas en torno a los programas locales destinados a personas con discapacidad, se relacionan con la posibilidad de acceder a proyectos de microemprendimiento colectivo, derivados de los Programas Municipales de Información Laboral (OMIL) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Y además, proyectos co-financiados por el programa de discapacidad del municipio.

Finalmente cabe señalar un hito importante para el futuro de las personas con discapacidad, esto tiene relación con la aprobación y puesta en marcha de las nuevas modificaciones a la ley 19284, desde febrero de 2010 pasa a convertirse en la nueva 20.422, desarrollada desde el MIDEPLAN con el propósito de reformular las ya casi obsoletas concepciones que se tenían respecto a la problemática de la discapacidad, incorporando las nuevas visiones, desde una mirada más sistémica, donde incluya las variables de contexto en el cual se desenvuelva la persona y que pueden influir directamente en el aumento de la condición discapacitante. Esta ley de igualdad de oportunidades, plantea explícitamente la participación de un Estado más activo en las políticas y en la ejecución de

las mismas, en apoyo de organizaciones sociales de y desde las personas con discapacidad, cambiando el paradigma actual interviniendo desde el déficit y las necesidades de este colectivo, dirigiendo la mirada hacia los Derechos de las personas con discapacidad, propende instalar además una orientación hacia la no discriminación y la igualdad de oportunidades de manera efectiva, paralelamente con la colaboración de un nuevo sistema de previsión social donde abre las posibilidades de tener una pensión asistencial y al mismo tiempo tener un trabajo estable y sostenible en el tiempo, sin la necesidad de elegir de manera irremediable por una pensión asistencial vitalicia.

## HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación hemos dado cuenta de una serie de variables que influyen en la integración social de las personas con discapacidad, factores sociales y culturales que interactúan, como base para construir un contexto en el cual, las personas puedan acceder sin restricción a oportunidades de trabajo, siempre y cuando estas condiciones sean favorables.

A partir de lo descrito en el transcurso de esta investigación, se infiere que las circunstancias en las que el proceso de inserción laboral se lleva a cabo, son tan variadas y complejas, como lo son las características particulares de las personas que tienen algún grado de dificultad de cualquier índole, sea por causa físicas, psicológicas, o a consecuencia de una larga enfermedad. Lo que a primera vista resulta evidente, no lo es mayormente para el sentir de un sinnúmero de personas que no están en contacto directo con personas “discapacitadas”.

El problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad, consiste en que se “igualan” condiciones y aptitudes de todas aquellas personas que están etiquetadas dentro de este colectivo, y la tendencia en general es a la disminución y la subvaloración de estas características. A su vez, en general, se habla de discapacidad como un todo homogéneo, a partir de la discapacidad física.

Por otro lado, los factores influyentes en la facilitación de la inserción laboral, tiene relación con las condiciones favorables desarrolladas a partir del núcleo familiar, en el que están definidos roles y funciones claros, sobre todo en el rol proveedor. La importancia de este factor radica en que si no están las condiciones de apoyo, la familia tiende a constituirse en el mayor obstaculizador para el logro de metas y desarrollo personal de las personas con discapacidad.

Respecto a lo descrito en la presente investigación, podemos señalar que a partir de las condiciones de pobreza en que muchas de las personas partícipes de este estudio se encontraban, se observan habilidades y destrezas en la organización, la gestión de proyectos, la participación y la búsqueda constante de alternativas de desarrollo. Reconociendo que el sistema de mercado, no logra equiparar las oportunidades de un desarrollo con igualdad.

La inserción laboral, cuando es posible, toma en consideración a la persona, en su integralidad, en los espacios laborales, se crea un ambiente propicio de apoyo y contención, sin que se transforme en compasión, y las personas observan y aprehenden las capacidades y competencias de sus compañeros, sin que esto se transforme en un problema. Cuando la inserción se lleva a cabo en espacios no favorables, las circunstancias del proceso están ligadas a precariedad y abuso.

Lo anterior nos lleva a visualizar la inserción desde ambos polos, por un lado, cuando esta se hace efectiva, las posibilidades de integración favorecen de la misma forma al empleador como al trabajador, el primero, logra comprender aquellas variables que se mantenían solo a base de mitos y estereotipos infundados sin un sustento contundente. Referente al trabajador, sin duda alguna, genera de manera espontánea una visión de si mismo más positiva respecto del entorno que le rodea, siendo ahora partícipes de nuevas oportunidades que abre el mercado del trabajo respecto a la participación activa y menos pasiva de los medios de consumo.

Desde el polo opuesto, la no generación de una inserción laboral, mantiene el estancamiento y frustración generando pensamientos negativos y hostiles hacia el entorno que se constituye como arraigado en el círculo vicioso de la exclusión.

Por otro lado, respecto a las políticas sociales dirigidas a la discapacidad, el problema consiste en la forma en que se distribuyen recursos en programas de intervención de forma homogénea sin considerar en algún grado la especificidad del problema social de la discapacidad, por lo que no constituye necesariamente la satisfacción de necesidades de las personas en particular, por tal motivo aún no se logra generar una focalización y especialización adecuada de las intervenciones que se implementan hacia este colectivo. En general se visualiza a partir del estudio diversas situaciones que permiten inferir que los mayores problemas persisten en la desconexión de los programas de intervención para las personas con discapacidad, que no permiten una visión integradora del problema.

Las personas que participan en esta investigación manifiestan que no se han considerado las necesidades sentidas del colectivo al cual pertenecen, esto relacionado con diferentes ámbitos dentro los cuales se encuentran principalmente los que tienen relación con infraestructuras y espacios adecuados para asegurar los accesos y la disminución de distancias. Así como también no se toman en cuenta las expectativas, de las personas de este colectivo, quienes se expresan de manera clara frente a situaciones que se constituyen como obstaculizadores de un proceso de inserción laboral.

De lo anterior, el factor que tiene enorme relevancia, es la capacitación, debido a que se constituye como un dispositivo viable para el desarrollo de habilidades y destrezas de formación y educación para el trabajo, que sin embargo, no provee de un servicio especial para las personas con discapacidad.

De esta manera, se ven truncadas las posibilidades de un acceso efectivo y concreto a la formación en capacitación, por razones pertinentes

a la discapacidad que no son previstos por quienes implementan la política, ya no tan sólo, tiene relación con la flexibilización en la exigencia de los niveles de escolaridad, o la generación de programas acordes con las expectativas e intereses de las personas, sino, además con dos factores fundamentales al momento del análisis de la problemática, primeramente, permitir el acceso, (restringido por barreras arquitectónicas), y segundo, asegurar la inclusión al mercado de trabajo, a partir del proceso de formación (Restringido por barreras culturales). Lo que definitivamente plantea al problema social de la discapacidad, como un problema prioritario de la política de capacitación.

La situación descrita en el párrafo anterior podemos graficarla mediante una situación producida en el transcurso de esta investigación, en el cual, la biblioteca municipal pone a disposición un curso de computación, con equipos adaptados para personas con movilidad reducida, que a pesar de constituirse como una gran alternativa de formación, no se concreta debido a que las actividades se planificaron en un tercer piso y no se cuenta con la infraestructura adecuada para asegurar el acceso de todas las personas. Lo que da cuenta de la necesidad de considerar a las personas con discapacidad como prioridad dentro de los criterios de focalización de las políticas de capacitación y empleo.

La integración laboral ocurre cuando aquellas barreras, tangibles o no, logren ser superadas no tan sólo por la persona que tiene un déficit, sino también, por la sociedad que persiste en la construcción de numerosas barreras; los estereotipos y prejuicios, que hacen de la discriminación un fenómeno latente cuando interactuamos con la problemática de la discapacidad, de ella se deriva la relación sujeto y entorno, instala determinaciones de inferioridad, y excluye a quienes han sido históricamente categorizados como inadaptados sociales.

Una integración laboral concreta se constituye cuando aquella persona sea reconocida como sujeto de derecho, a un trato en igualdad de condiciones, al trabajo, a la seguridad social, con el fin de tener de esta manera un nivel de vida decente con un empleo estable y reconocido por sus pares como una persona capaz de generar productividad en su ámbito laboral. Para ello es fundamental reconocer las motivaciones de las personas con discapacidad, sus competencias y por sobre todo, que a partir de sus características requieren sólo del apoyo específico para desarrollarse, y así transformar el déficit en ventajas comparativas.

Es importante destacar que las personas con discapacidad, desarrollan un nivel de competencias y aptitudes según su condición. El prejuicio existente más relevante hacia la discapacidad es la idea que las personas con discapacidad, no logran desarrollarse plenamente en diversos ámbitos de la vida. Es probable que algunos no puedan ser óptimos en algunos ámbitos, pero la gran mayoría logra alcanzar una vida plena, en conciencia de los cambios sociales y la proclamación respecto a sus Derechos Humanos Fundamentales.

La inserción laboral de las personas con discapacidad implica romper las barreras, sin embargo, esto no es posible si no se logra la participación de toda la sociedad, representada en sus instituciones. Esto implica, concretar acciones desde una nueva mirada de la discapacidad: visualizar a una persona capaz, respetando su individualidad característica de todo ser humano.

De acuerdo a los resultados de la investigación, se observa que la iniciativa de las distintas organizaciones de personas con discapacidad de trabajar en proyectos colectivos, se constituye como una oportunidad para generar empleo. Uno de los proyectos se relacionaba a una actividad de incipiente comercialización, como lo son los viveros de caracol, con lo cual en un mediano plazo generó gran impacto, al crear fuentes de empleo para

más personas con discapacidad, niveles de productividad, y gran difusión de los logros obtenidos.

## **APORTES AL TRABAJO SOCIAL**

Como trabajadores sociales en el abordaje de la problemática de la integración social para personas con discapacidad, sin duda, una de los grandes desafíos es fomentar la visión positiva hacia las personas con discapacidad, como también a fortalecer sus competencias entregando herramientas técnicas y habilidades para la vida.

Como vimos en el estudio, la discapacidad es un problema social complejo, y sus implicancias se refieren a todos los aspectos de la vida, desde la relación con el entorno más próximo y con los sistemas de apoyo en todos los niveles, como en aquellas construidas en el medio social y comunitario.

Esas relaciones están ligadas a perspectivas estereotipadas que siguen persistiendo, muy a pesar de las orientaciones internacionales de Derechos Humanos, que nos invocan a transformar miradas que son reconocidamente absurdas desde cualquier punto de vista.

En relación a la discapacidad el problema persiste puesto que parece ser que la sociedad no está dispuesta a responder a las interrogantes que se plantean al respecto a cómo debemos enfrentar la discapacidad, pues es simplemente invisible, soslayado, o bien de lo que se trata es de mantener la situación de dependencia emocional, social y económica de ciertos sectores vulnerables, para lograr el equilibrio del sistema social.

Es a nivel de prejuicios y la falta de información que se tiene respecto al déficit, con los que el trabajo social como profesión, puede diseñar planes y programas de promoción en el sistema educativo, en lo referente a lo laboral, y en el ámbito de la comunidad.

Desde la intervención, la gran tarea Profesional, tiene relación con la promoción de las actitudes positivas hacia la discapacidad, desde el entramado de relaciones que se establecen con otros profesionales y técnicos, como también es de vital importancia el trabajo con las personas de este colectivo y sus familias.

Es de mucha relevancia también, reconocer desde la mirada multidimensional, todos los ámbitos relacionados con la discapacidad, que para muchos son difíciles de visualizar, además promover desde ese reconocimiento, la perspectiva de las capacidades, que hoy por hoy, son reconocidos en múltiples paradigmas relacionados a la discapacidad. La perspectiva de las capacidades especiales, derivan de las nuevas conceptualizaciones sobre discapacidad que enfatizan la relevancia de los factores ambientales, en la estructuración de una condición discapacitante de una persona. Es por lo que es necesario modificar las condiciones del entorno, micro y macro social.

En las líneas de intervención hacia la discapacidad, es imprescindible el mejoramiento de los dispositivos de acción desde la educación de la primera infancia, como camino hacia la educación de destrezas de potencial adaptativo, es la escuela, el vínculo más próximo con que se cuenta para promover los nuevos paradigmas hacia la integración social de las personas con discapacidad que conllevan actitudes positivas y transformadoras para el cambio. El ámbito educacional, que más tarde se constituirá en la base para una plena inserción laboral de las personas con capacidades especiales, se constituye como el recurso más concreto para desterrar esquemas discriminatorios.

La familia se constituye también como referente fundamental en el desarrollo de las potencialidades de las personas con discapacidad, es el motor fundamental de procesos de rehabilitación y luego de inclusión de las personas en el ámbito social y por sobre todo en el plano de la inserción

laboral. Es también importante entregar a la familia las herramientas de apoyo necesarias para que logren el objetivo de disminuir los estragos que provoca en el sistema familiar una condición de discapacidad.

El trabajo social debe actuar como mecanismo de prevención de las situaciones de codependencia e infantilización de la discapacidad en lo familiar, potenciando la autonomía personal.

Referente a la salud, las estrategias de intervención, se relacionan con acciones tendientes a promover el autocuidado y prevención de las enfermedades crónicas que puedan producir o agravar la condición de discapacidad, y desde ese sentido prevenir situaciones de marginación y exclusión social, orientando el trabajo en la equiparación de oportunidades de acceso a servicios, a oportunidades de desarrollo de proyectos individuales y colectivos, de asesoría y empoderamiento, con el propósito de entregar herramientas que eviten los factores de riesgo de la vulnerabilidad social, a la que están expuestos.

Frente a lo anterior, se presenta la oportunidad de crear procesos de habilitación social de las personas con discapacidad, generando acciones tendientes a aumentar la posibilidad de enfrentarse a un proceso de inserción laboral, partiendo de la base que las capacidades están presentes, que son múltiples, y son susceptibles de potenciar.

Los organismos institucionales deben actuar para contrarrestar las situaciones de menoscabo social, que día a día estas personas deben experimentar. El accionar del trabajo social debe estar fundamentado además a evitar y denunciar casos en los que se manifiesten situaciones clara de discriminación laboral, por condiciones de discapacidad, en la lucha constante por la integración de todos los grupos definidos socialmente como minoritarios.

El rol que le compete al Estado en esta problemática, debiese tener en cuenta los nuevos paradigmas concernientes en discapacidad, reorientar la política hacia nuevos rumbos y generar con esto estrategias mas eficientes y eficaces de desarrollo económico y social para las personas con discapacidad poniendo énfasis en las necesidades reales y motivaciones que hoy mueven a las personas con discapacidad no solo de la localidad de Lo Herrera, sino que también la necesidad de más de dos millones de personas.

Nuestro rol como profesionales del área social, debe estar encaminado hacia la promoción de espacios colaborativos y prevención de situaciones del entorno que pueden profundizar la discapacidad en las personas, potenciando con ello sus habilidades para una interacción más adecuada con el entorno, tanto familiar, comunitaria y por sobre todo laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- Acción RSE(2005) “Integración Laboral de Personas con Discapacidad” Guía Práctica para empresas, Edit. Acción RSE, Santiago, Chile
- Alfaro, G (2004) “Un estudio descriptivo de la realidad laboral de personas con discapacidad residentes en la Villa el Nosedal II, comuna de Puente Alto.” Edit. UAHC. Chile.
- Alvarado, M.(1998) “Construcción para una pedagogía de la integración.” S/D , Montevideo, Uruguay.
- Bourhis, R (1996) “Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos: Capt. 8” Madrid, Edit. Mcgraw Hill
- Castell, R (2001) “Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado”, Edit. Paidós. Buenos Aires.
- Cisternas, M<sup>a</sup> (2001) “Discriminación e Interés Público” Series en Cuadernos de análisis jurídico ; 12.Santiago, Chile: Universidad Diego Portales.
- Cisternas, M<sup>a</sup> (2006) “Desarrollo Inclusivo y Discapacidad: Oportunidades y Desafíos” Edit. FONADIS, Chile.
- COCEMFE (2008) “Doble discriminación por genero y discapacidad” Edit. COCEMFE, Andalucía, España
- Congreso Nacional (1994C) “Ley 19.284 sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.” Ed. Biblioteca del Congreso Nacional, Valparaíso Chile
- Congreso Nacional. (2004 a) “Fomento para la inserción laboral de los minusválidos en España y EEUU”. Ed: Biblioteca del Congreso Nacional , Valparaíso , Chile
- Congreso Nacional (2010 b) “Ley 20.422 de igualdad de oportunidades para las

personas con discapacidad. Ed.: Biblioteca congreso nacional, Valparaíso, Chile.

Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), (2002)

“Discriminación Por Motivos De Discapacidad.” España. Edit. CERMI, Madrid España.

Eroles, C. (2002)

“Discapacidad y Derechos Humanos”, Edit. Espacios. Bs. As. Argentina.

FONADIS (2005a)

“Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile. Santiago, Chile: ENDISC – CIF”, Edit. FONADIS, Chile.

FONADIS (2007c)

“Programa de Intermediación Laboral” Edit. Fonadis, Santiago, Chile“

FONADIS (2006b)

Discapacidad en Chile; Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano.” Edit. FONADIS, Santiago, Chile.

Goffman, E (2006)

“Estigma: La Identidad deteriorada” edit. Amarrortou, Buenos Aires, Argentina

Guerra, C; Meza, P; Soto, I (2006)

“Proyecto de integración escolar” Edit. Universidad de Chile, Facultad de Educación, Chile.

Ibáñez, T (1988)

“Psicología Social Constructivista Capt IV: Representaciones Sociales Teoría Y Metodo”, ED Sendai, Barcelona.

Jiménez, R. (1992)

“Discapacitados y Derechos Humanos”, Edit. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Venezuela.

- Jodelet, D (1984) "La representación social: fenómenos , concepto y teoría" En Moscovici, S "Psicología social II" Ed: Paidos, Barcelona, España.
- Lara, G ( 2003) "La Capacitación en Oficios y su incidencia en la Inserción laboral", Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Ljubetic, Yerko, Bravo, Medrano, Castillo, Escárate (2006) "Igualdad de Oportunidades: Los desafíos de la capacitación laboral". Edit. Universidad de Chile.
- Martínez, J. (1999) "Mujer y Discapacidad Situación General", Edit. Once , España.
- Martínez, M<sup>a</sup>, Garcés,J. (1996) Bienestar social y Necesidades Especiales de las personas con discapacidad; propuestas de actuación de los servicios sociales. Edit. Tirant lo Blanch.Valencia.
- MIDEPLAN (2005a) "Ley 19.284 de integración social para personas con discapacidad"
- MIDEPLAN (2006b)
  - "Encuesta de Caracterización Socioeconómica", Edit. MIDEPLAN, Santiago, Chile.
  - "Proyecto De Ley De Igualdad De Oportunidades e Inclusión De Las Personas Con Discapacidad, Boletín 3875-11
- MINEDUC, (1999) "Proyecto De Integración Escolar, Orientaciones" edit. MINEDUC, Santiago, Chile.
- MINTRAB (2005a) "CODIGO DEL TRABAJO", publicado en el diario oficial el 7 de Enero. Edit.: LexisNexis, Stgo. Chile
- MINTRAB (2008b). "Manual Informativo Reforma Previsional Síntesis de los conceptos fundamentales" Edit. Mintrab, Chile

- MINSAL (1995) Decreto Supremo 2505, promulgada el 7 de marzo 1995 APRUEBA REGLAMENTO PARA LA EVALUACION Y CALIFICACION DE LA DISCAPACIDAD, Diario Oficial de la República de Chile
- Moller, C (2005) “Análisis de la Política Nacional para la Integración Social De Las Personas Con Discapacidad Frente A La Discriminación En La Realidad Chilena”, Documento, Universidad Santo Tomas
- OMS (2001) “Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF)” Cartagena, Colombia.
- ONU (1994) “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad”. Edit. ONU. Nueva York, E.E.U.U.
- Puigdellivol, I(2005) La educación especial en la escuela integrada. Series en Atención a la diversidad / Educación especial; 124.: Edit.:GRAÓ Barcelona, España
- Ramiro, P. (2004) “Género y Discapacidad” Edit. CERMI, España.
- Ruiz, J. (2005) “La Discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física” Edit.:REDSI, España.
- Secretaria General de Gobierno, (1999) “Seminario, Chile. ¿Intolerantes y discriminadores?” Edit. SGG, Chile
- Tallis, J. (2005) “Sexualidad y Discapacidad”, Edit. Miño y Dávila. Bs. AS. Argentina.
- Torres, J (1999) “Mujeres y Discapacidad, situación general” Edit:

ONCE, Madrid, España

Verdugo, M. (2002)

“Personas Con Discapacidad *Perspectivas Psicopedagogicas Y Rehabilitadoras*”, Edit, Siglo XXI, España.

Viso, M (2000)

Seminario Iberoamericano sobre discapacidad y comunicación social, S/E, Colombia.

## Fuentes Electrónicas

- Aguayo, M (2009) "La Reforma Previsional"  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr20.pdf>
- Clarín.com "Las argentinas con hijos, entre las más discriminadas en lo laboral" Informe Mundial De La Organización Internacional Del Trabajo. [Visitada en mayo 2007]  
<http://old.clarin.com/diario/2007/05/12/sociedad/s-05901.htm>
- Dávila, O. (1998) "Estado y Políticas Sociales: del Estado protector al Estado Subsidiario", Edit. Cidpa.  
[www.cidpa.cl/txt/9artic06.pdf](http://www.cidpa.cl/txt/9artic06.pdf)
- Ecclefield, F. (2009) "La Reforma Previsional"  
[www.asiquim.cl/web/documentos/Reforma\\_Previsional.pdf](http://www.asiquim.cl/web/documentos/Reforma_Previsional.pdf)
- Ferreira, M (2007) "La construcción social de la discapacidad: *habitus*, estereotipos y exclusión social", Edit. Universidad de Complutense, Madrid.  
[http://www.um.es/discatif/PROYECTO\\_DISCATIF/Documentos/Discapacidad\\_NOMADAS\\_MFerreira.pdf](http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Discapacidad_NOMADAS_MFerreira.pdf)
- FONADIS (2008 b) "Informe Discapacidad y Género Enero-Junio"  
[www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl)
- Hernández, A. (2006) "Integración social o el Derecho Humano a ser igual." [consultada el 23 de agosto 2009]  
<http://www.forociudadano.cl/programasradiales/programasradiales1.htm>
- Maingon, T (2004) Política social en Venezuela: 1999-2003: Cuadernos del CENDES, vol. 21 no. 055 [citado 2009-05-10].  
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfR>

ed.jsp?iCve=40305504.

- Miguel, P. (1999) "Discriminación" Buenos Aires. Edit. instituto marianista. Monografía [visitado 10 de octubre 2008]  
<http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml>
- Mora, M (2002) "*Representaciones sociales de Serge Moscovici*" [visitado 15 de agosto de 2009]  
<http://antalya.uab.es/athenea/num2/mora.pdf>
- ONCE Fundación de la organización nacional de ciegos españoles (ONCE)  
<http://www.once.es/new/home>
- OIT (2002) "TRABAJO Y FAMILIA: igualdad de género"  
WWW.OIT.ORG.PE
- ONU (2008a) "Convención Internacional Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad."  
<http://www.convenciondiscapacidad.es>
- ONU, (2008b) "cronología de acontecimientos", Sección de la Tecnología de la información, Departamento de Información Pública Naciones Unidas, Diciembre de 2008.  
[www.un.org/spanish/hr/HRToday/chrono.htm](http://www.un.org/spanish/hr/HRToday/chrono.htm)
- Romero, J (2006) "La discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física." REDSI N°6  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2109236>
- Subsecretaria de Prevision Social ¿Qué es la Reforma? sitio Superintendencia de Pensiones, (visitada el 03/04/2010)  
[http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=62&Itemid=7](http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=7)

# ANEXOS



**INTEGRACIÓN LABORAL:** Como integración se entiende aquel proceso dinámico y multifactorial que posibilita a las personas que se encuentran en un sistema marginal, a participar del nivel mínimo de bienestar socio-vital alcanzado en un determinado sector.

Definición operacional.	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Es el ejercicio de derechos a través de la participación en el ámbito laboral de las personas que presentan algún grado de discapacidad	Marco Normativo	Desde lo Público Desde lo privado	Leyes de inserción. Oportunidades de inserción	
	Ámbito ocupacional	CAPACITACION LABORAL (publico-privada)	Las empresas poseen políticas de integración laboral para PcD	
	Ámbito personal	Autoestima Laboral	Percepción de la productividad en el trabajo	

**Actividad Laboral:** Es la realización de una tarea o acción por parte del individuo en áreas de interacción personal y empleo.

Definición Operacional	Dimensiones	subdimensiones	Indicadores	Ítems
Actividad Laboral: Implicación de la persona con discapacidad física en una actividad económica de la cual percibe un salario	Microemprendimiento		Empleo calificado.  Empleo autogestionado	Trabajador dependiente  Trabajador Independiente

**Discriminación:**

Definición Operativa.	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Es la acción de excluir o incluir en la dinámica social y laboral a personas con algún grado de discapacidad	Inclusión social	Publico	Las personas sin discapacidad acogen a la PcD	Participación en la toma de decisiones en el ámbito familiar
		privado	La familia integra a los con miembro que padece discapacidad	
	Exclusión social	publico	Falta de acceso a los servicios y bienes públicos.	Carencia de espacios adecuados.
		privado		
	Inclusión laboral	Participación		
		Accesos	Personas con discapacidad participan en concursos de empleos	Capacitación: Sence
	Exclusión laboral		Personas con discapacidad acceden a servicios de capacitación	Empresa Privada. OTEC Municipio
			Las PcD perciben los	Integrado medianamente.

			distintos niveles de integración dentro del lugar donde se insertan.	Plenamente integrado. Trato indiferente. Discriminado por los compañeros de área. Discriminado por la jefatura directa.
--	--	--	--	--

## Grupo focal

1. En este mismo sentido, me podría decir ¿Que cosas cambiaría o mejoraría de la actual política nacional de discapacidad, en el ámbito laboral?. ¿Por qué?
2. Ahora, desde su experiencia como discapacitados, me podrían decir, si ¿Desarrollan o han desarrollado algún tipo de trabajo que les haya permitido o permita obtener algún ingreso monetario? Si la respuesta es si intencionar en cada uno la pregunta. ¿Qué tipo de trabajo? y ¿Cuándo?
3. ¿Que cosas, en ustedes, reconoce como fortalezas al momento de enfrentar el ambito laboral?
4. En este sentido ¿Qué cosas creen que dificultaron o dificultan su inserción Y/O permanencia en el ámbito laboral?
5. en relación con lo anterior ¿Qué cosas creen que han facilitado y/o podrían facilitar el proceso de inserción o mantenimiento en el ámbito laboral? Les pido, Enfocar a cosas personales suyas y familiares. Además de iniciativas privadas y de carácter institucional que podrían facilitar el proceso.
6. Ahora y para ir cerrando, nos podrían contestar ¿Qué cosas creen ustedes que les queda por desarrollar y/o aprehender, para poder mejorar su proceso de inserción o permanencia en lo laboral?
7. Por ultimo ¿Qué cosas creen que debe cambiar y mejorar la oficina de discapacidad y la sociedad para mejorar su proceso de inserción y permanencia en el ámbito laboral?

## CUESTIONARIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**Saludos cordiales:** ¿me podría ayudar contestando el siguiente cuestionario? Las siguientes preguntas tienen como fin complementar una investigación que esperamos, pueda contribuir a las personas con discapacidad.

Marque con una X dentro del recuadro.

### I. ANTECEDENTES

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad:

#### 1 Situación conyugal.

- 1) Casado/a .
- 2) Soltero/a.
- 3) Separado/a.
- 4) Divorciado/a
- 5) Conviviente
- 6) Viudo/a.

#### 2 ¿Cuántos hijos tiene usted?

- 1) 1 a 2.
- 2) 3 a 4.
- 3) 4 y más.
- 4) Ninguno

#### 2 ¿Usted Recibe algún tipo de pensión?

SI

NO  pase a la pregunta 4

**3 ¿Cual de estas?**

- 1)  de Invalidez.
- 2)  de Vejez.
- 3)  De Asistencia.
- 4)  Montepiado.
- 5)  Subsidio Único Familiar (SUF).
- 6)  Otra (especifique): \_\_\_\_\_

**4. ¿Cuál es su nivel de instrucción?**

- 1)  Básica Incompleta.
- 2)  Básica completa.
- 3)  Media Incompleta.
- 4)  Media completa.
- 5)  Superior incompleta.
- 6)  Superior completa.
- 7)  Sin Instrucción.

**5. ¿Usted es reconocido como jefe de Hogar en su familia?** Si la respuesta es SI pase al ítem II, de lo contrario pase a la siguiente pregunta.

- 1) SI

**6. ¿Quién es el jefe de hogar en su familia?**

- 1) Pareja.
-

- 2) Esposo/a
- 3) Hijo.
- 4) Nieto.
- 5) Madre.
- 6) Padre.

## II. DIAGNOSTICO DISCAPACIDAD

### 1. ¿Cual es su principal deficiencia?

- 1) Física (Movilidad, Parálisis, Amputaciones)
- 2) Auditiva (Escuchar, Sordera)
- 3) Intelectual ( Comprender, recordar)
- 4) Visual (ver, Ceguera)
- 5) Siquiátrica (trastornos de la personalidad, depresión)
- 6) Multidéficit (más de una deficiencia)

### 2. ¿Cuál es el Origen de su principal deficiencia?

- 1)  Adquirida (accidentes).
- 2)  Enfermedad Crónica.
- 3)  Congénita (de nacimiento o hereditario).
- 4)  Problemas degenerativos de la edad.
- 5)  Otra (especifique)\_\_\_\_\_

### 3. De las siguientes Herramientas para su movilidad, ¿Cuál de estas utiliza?

- 1) Silla de Ruedas.
- 2) Bastón.
- 3) Muletas.
- 4) Audífonos
- 5) Andador (Burrito).
- 6) Prótesis.
- 7) Órtesis.

- 8) Otra (Especifique) \_\_\_\_\_  
9) Ninguna

### III. POLÍTICAS EN DISCAPACIDAD

#### 1. ¿Usted ha recibido alguna capacitación?

SI  NO  *pase a la pregunta N° 6*

#### 2. ¿En cual de estas áreas? (Marque más de una si es necesario)

- 1) Computación.   
2) Repostería.   
3) Manualidades.   
4) Soft.   
5) Otros (especificar) \_\_\_\_\_

#### 3. Usted recibió esta capacitación a través de:

- 1) Organismo Técnico de Capacitación (OTEC)   
2) Empresa Privada.   
3) Municipio.   
4) Sence.   
5) Otra. (especifique) \_\_\_\_\_

#### 4. La capacitación a la que usted asistió estaba dirigida a:

- 1)  Personas con discapacidad.  
2)  Personas Sin discapacidad.  
3)  Grupos Mixtos (personas con y sin discapacidad).

#### 5. ¿Está trabajando en lo que fue capacitado?

Si  No

**6. ¿Cómo evaluaría usted las políticas públicas para la discapacidad?**

1) Regular       2) Mala       3) Buena       4)  Muy Buena

No sabe / No responde

**IV. DISCAPACIDAD Y TRABAJO**

**1. ¿Se encuentra trabajando actualmente?**

1) SI       2) NO  *pase al ítem V*

**2. Relación con el Trabajo.**

Dependiente

**2. Situación ocupacional.**

1)  Trabajador por Cuenta propia.      2)  Asalariado  
3)  Trabajo permanente  
5)  Dueño/a de Casa      6)  Obrero.  
7)  Administrativo.

**3. ¿En cuál de estos sectores trabaja?**

1)  Empresa estatal.  
2)  Empresa Privada.  
3)  Comercio Ambulante.  
4)  Microempresa.  
5) Otro (Especifique) \_\_\_\_\_

**3. ¿Hay más personas con discapacidad en su lugar de trabajo?**

1) Si       2) No

**4. ¿Por qué motivo trabajan personas con discapacidad en este lugar?**

- 1)  Por política de la Empresa.
- 2)  Por el desempeño de las personas con discapacidad.
- 3)  Otra causa (especifique):

**V. Discriminación**

**1. ¿Qué hechos o situaciones cree usted que han entorpecido la búsqueda de trabajo? (marcar más de una si considera necesario)**

- 1)  Los accesos y espacios físicos de las empresas.
- 2)  Las distancias.
- 3)  Mi discapacidad.
- 4)  Salarios
- 5)  Otra

**2. ¿Como se sintió al ingresar a su actual trabajo por primera vez?**

- 1)  Integrado medianamente.
- 2)  Integrado Completamente.
- 3)  Trato Indiferente
- 4)  Discriminado por los compañeros del área.
- 5)  Discriminado por la jefatura directa.

**4. ¿En donde usted trabaja, existe infraestructura adecuada para personas con discapacidad?**

1)  Si.

2)  No.

**4. ¿Cómo percibe que su trabajo contribuye en la productividad de la empresa?**

1)  Contribuye mucho

2)  Contribuye medianamente

3)  No contribuye

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y SU TIEMPO**