



Universidad Academia de Humanismo Cristiano
Escuela de Gobierno y Gestión Pública

Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Sistema Público

El caso de FOSIS en el marco de la Ley de inclusión Laboral 21.015

Alumnas: Ivana Navarro Peralta

Valerie Sassi Jerez

Profesora guía: Hilda Carrera Gamonal

Trabajo de Grado para optar al grado de Licenciada en Gobierno y Gestión Pública

Trabajo de Grado para optar al título de Administradora Pública

Santiago, 2020

Índice

Introducción.....	3
Antecedentes	4
Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).....	6
Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS)	7
Descripción del problema a estudiar	8
Objetivos	10
Capítulo I: Marco teórico y metodológico	10
1.1 Marco Teórico	10
Cómo entender la discapacidad	11
Abordando la inclusión.....	12
1.2 Marco metodológico.....	15
Instrumento a aplicar.....	15
Unidad de análisis y población de muestras	16
Capítulo II: Presentación de los resultados	17
2.1 Resultados Generales	17
2.2 Detalle de los Resultados según variantes	18
a) Variante puesto de Trabajo	18
b) Variante relación con el equipo de trabajo	20
c) Variante entornos físicos de trabajo.....	22
Capítulo III: Análisis de Resultados.....	27
3.1 Análisis cuantitativo.....	27
Antecedentes comparativos con el Estudio Nacional de Discapacidad, SENADIS	30
3.2 Análisis cualitativo	34
Desafíos para FOSIS	38
Conclusiones	39
Bibliografía	41
Anexos	42
Anexo 1. Árbol de Problemas.....	42
Anexo 2. Árbol de Objetivos.....	43
Anexo 3. Estructura de la encuesta.....	44
Anexo 4. Tabla de respuestas	50

Introducción

La inclusión laboral y social de personas con discapacidad no es un tema nuevo, hace décadas se viene estudiando y aplicando diversas formas de llevarla a cabo. Sin embargo, en los últimos años ha existido un auge del tema, que se debe específicamente al cambio de paradigma respecto a la concepción de la “discapacidad”, el cual se desarrolla principalmente durante la década pasada.

El nuevo paradigma nos invita a comprender la discapacidad como un fenómeno social, altamente complejo en tanto está determinado por contextos y múltiples variables, tales como el ambiente, la familia, la infraestructura, la educación, la cultura, entre otros.

En este sentido, el camino a la inclusión efectiva está determinado por diversos elementos que deben ser desarrollados y aprehendidos por el total de la sociedad. Uno de ellos es la garantía del acceso al trabajo ordinario, lo que a su vez implica el desarrollo personal de la Personas en Situación de Discapacidad (PeSD)

En este escenario, el Estado de Chile ha decidido desarrollar una Ley de Inclusión Laboral que exige a todas las instituciones con más de 100 funcionarios un porcentaje mínimo de PeSD, intentando con ello garantizar el acceso al empleo ordinario.

El presente documento se presenta como un estudio de caso, donde el objeto de estudio será el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), un servicio del Gobierno de Chile creado en 1990 con la misión de "Contribuir a la superación de la pobreza y la vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades", por lo cual tiene un carácter social e inclusivo; y buscará determinar cuál es grado de inclusión alcanzado en la institución en el marco de la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, promulgándose el día 29 de mayo de 2017

Para ello, en primera instancia se desarrollará la problematización que hace referencia a la discapacidad e inclusión, para posteriormente tantear el estado del arte a través de un marco teórico que nos de luces respecto a cuáles son los paradigmas y avances existentes.

Este estudio es relevante en tanto la Ley ha otorgado plazos breves para su implementación, sin generar las instancias correspondientes para que las instituciones puedan prepararse para otorgar un espacio óptimo para las personas incluidas. Es necesario evaluar cuál es el grado real de inclusión y cuáles son los puntos a mejorar a través del diagnóstico.

Antecedentes

Indudablemente, la Inclusión es un tema muy relevante en todo ámbito de la vida social, ya que otorga las mismas posibilidades de desarrollo a las personas que poseen capacidades diferentes. En el ámbito laboral, otorga el beneficio de obtener diversidad y nuevas perspectivas para la organización.

Según el Segundo Estudio de la Discapacidad realizado en el año 2015, la población en de Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) asciende a 2.836.818, lo que corresponde a un 16,7% de la población; de los cuales 2.604.362 corresponden a personas mayores de 18 años, de ellos, solo 1.023.184 se encuentran activos laboralmente.

Grupo de población		Condición de actividad			
		Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total
Personas sin situación de discapacidad (PsSD)	Población	6.657.027	527.338	3.229.411	10.413.776
	Porcentaje	86,7	85,1	68,4	80,0
Personas en situación de discapacidad <u>leve a moderada</u>	Población	787.956	64.706	670.877	1.523.539
	Porcentaje	10,3	10,4	14,2	11,7
Personas en situación de discapacidad <u>severa</u>	Población	235.228	27.896	817.699	1.080.823
	Porcentaje	3,1	4,5	17,3	8,3
Total población por condición de actividad	Población	7.680.211	619.940	4.717.987	13.018.138
	Porcentaje	56,0	4,8	36,2	100,0
Total Personas en situación de Discapacidad (PeSD)	Población	1.023.184	92.602	1.488.576	2.604.362
	Porcentaje	13,3	14,9	31,6	20,0

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.

* Se excluyen 10.195 casos sin dato en la variable condición de actividad (correspondientes al 0,07% de la población de 18 y más).

En este contexto, se crea la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, promulgándose el día 29 de mayo de 2017. Ésta se orienta a “promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado”, e instaura una cuota de contrataciones de personas en situación de discapacidad dependiendo de la cantidad de trabajadores en la institución, lo que para efectos de contabilizar el porcentaje exigido, la discapacidad deberá certificarse mediante inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad. La Ley N° 21.015; modifica la Ley N° 20.422, en la que se mantiene obligación de selección preferente ya existente para todos los servicios públicos en igualdad de condiciones de mérito, ampliándose los organismos obligados (tribunales especiales y justicia electoral).

En el Código del Trabajo; se crea un capítulo especial en el Libro I denominado “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”. En el Estatuto Administrativo; se establece de manera explícita la prohibición de todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones basadas en motivos de discapacidad. Y, deroga el artículo 16 de la Ley N° 18.600; eliminando la posibilidad que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad mental, se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo.

En materias del ámbito público que refiere la Ley N° 21.015, indica que la vigilancia del cumplimiento de la cuota es responsabilidad del jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución, quien deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación, pudiendo entregar razones fundadas para excusarse del cumplimiento de la cuota, en las que se consideran sólo; aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal, o la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Específicamente en el sector público, se realizó en 2014 el “Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado” por parte del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS). Este estudio buscaba realizar un catastro de la cantidad de PeSD en los servicios del Estado, arrojando que corresponden sólo a un 2,2% de la dotación estatal, de los cuales el 93,8% corresponde a discapacidad leve, y siendo 56,5% de hombres.

Para llegar a estos resultados, se realizó una encuesta estructurada online a funcionarios de 22 ministerios, siendo 17.211 los cuestionarios respondidos de un total de 57.303 enviados, representando un 30% de tasa de respuesta. Estas cifras ilustran el escaso compromiso que existe con el tema de la inclusión, el cual puede asociarse a la poca información que se genera respecto al tema.

El Ministerio de Desarrollo Social presentó un 29,1% de tasa de respuesta, cifra que se encuentra bajo la media, por lo que la base de información de la institución que se abordará en este estudio es más bien escasa.

Respecto a los mayores problemas identificados, tienen que ver con la accesibilidad, ya que un mayor porcentaje de encuestados consideró que sus trayectos y dependencias no son accesibles, y por otro lado la falta de cultura inclusiva existente, lo que puede estar directamente ligado con lo mencionado anteriormente respecto a la carencia de información y capacitaciones al respecto.

Por otro lado, existen elementos rescatables de los resultados del estudio, que señalan que la mayoría de las PeSD encuestadas tiene la percepción de que no existe discriminación, que posee buena inserción, oportunidades de capacitación y participación general en las instituciones donde se desempeñan. Aunque aún las cifras son ampliamente mejorables, por ejemplo, respecto a la percepción de si alguna de las condiciones de discapacidad ha influido en las oportunidades laborales, si bien la mayoría de los TeSD señaló que no, dicha mayoría constituye sólo el 52,3%, por lo que, en términos prácticos, casi la mitad considera que sí se ven influidas sus oportunidades.

En el caso específico del FOSIS, con una dotación de planta y contrata de 760 personas, debería tener aproximadamente 7 u 8 trabajadores en situación de discapacidad (TeSD) que cuenten con la credencial otorgada por SENADIS, para cumplir con el 1% que exige la ley. En este sentido, la Ley N° 21.015 sólo obliga a cumplir con la dotación de Planta y Contrata,

por lo que los trabajadores a Honorario quedarían fuera de este cumplimiento, el que representa una dotación de 461 personas que trabaja en FOSIS. Según la encuesta mencionada antes, en la totalidad del Ministerio de Desarrollo Social existía un 2,4% de PeSD, considerando que FOSIS es sólo una de las diversas instituciones que conforman dicho Ministerio, es probable que aún no se cumpla la cuota exigida.

Por otro lado, hay que considerar que en el estudio realizado por la institución especialista (SENADIS) participó sólo un 30% del universo de trabajadores, lo cual implica que es un catastro parcial y poco representativo de la realidad de las instituciones, y que hay aún mucho trabajo por hacer y mucha información por recopilar para llevar a cabo una inclusión eficiente, que permita a las PeSD sentirse parte de la institución y de la sociedad.

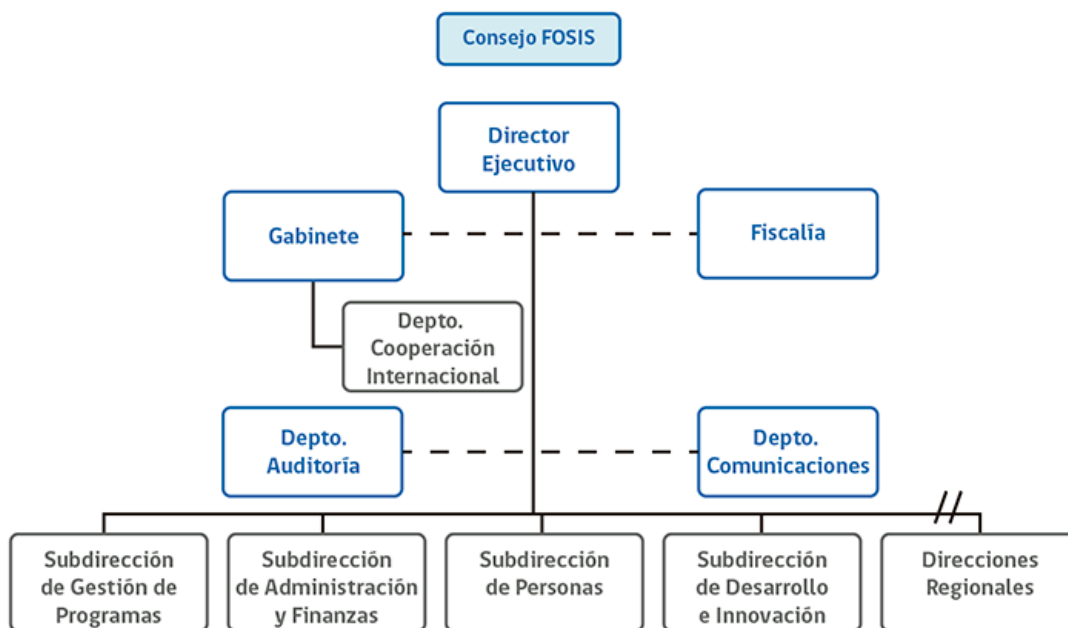
Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social es un servicio del Gobierno de Chile, que se relaciona con la presidencia a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, ex Ministerio de Planificación Social. Fue creado el 26 de octubre de 1990 en el gobierno de Patricio Aylwin.

Su misión es "Contribuir a la superación de la pobreza y la vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades". Para desarrollar su labor de forma efectiva y descentralizada, cuenta con 16 direcciones regionales y 20 oficinas provinciales.

Cuenta con un presupuesto de más de 80 mil millones de pesos, los cuales se dividen en sus diversos programas, tales como Emprendimiento, Programa Familias, Programa Autoconsumo, Programa Habitabilidad, entre otros; llegando anualmente a trabajar con aproximadamente 120 mil usuarios.

Según su Ley Orgánica, está presidido por un Consejo, el cual delega funciones y atribuciones en el Director Ejecutivo.

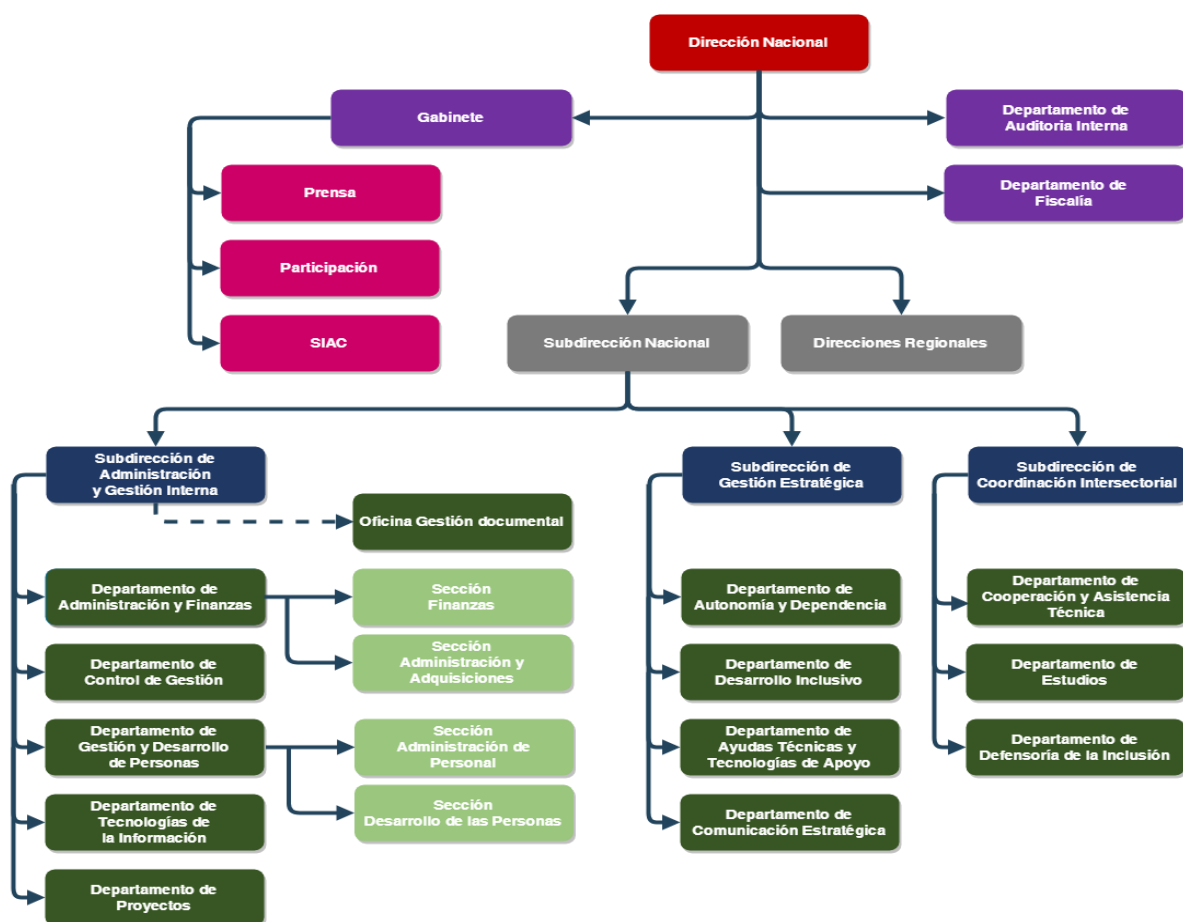


Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS)

El Servicio Nacional de Discapacidad es un servicio público funcionalmente descentralizado y territorialmente desconcentrado, Se relaciona con Presidencia a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Creado en febrero de 2010, a fines del primer gobierno de Michelle Bachelet, a través del mandato Ley 20.422. Su principal objetivo es “promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.”

Con un presupuesto de casi 17 mil millones, tiene la misión de apoyar en los procesos de inclusión en el sector público, así como también la promoción de políticas orientadas a la consecución de su objetivo, catastrar la situación de la discapacidad a nivel nacional, entre otras funciones. A través de concurso público se selecciona a la Dirección Nacional y su organigrama está estructurado de la siguiente forma:



Descripción del problema a estudiar

Considerando el estado actual de la inclusión, el problema identificado es que la Ley N°21.015 ha generado obligaciones sin generar un catastro representativo y sin promover una instancia que sea capaz de entregar las herramientas necesarias para su aplicación de forma eficiente y no sólo como mero cumplimiento de la ley.

Estos hechos llevan a una inclusión deficiente, por cuanto no considera una serie de factores que influyen en los ingresos de las personas a los puestos de trabajo, donde, al amparo del sólo cumplimiento de la norma, no se podría considerar las verdaderas aptitudes de las PeSD contratadas, otorgándoles, por ejemplo, labores no acordes a su preparación, desvalorando así su participación en la organización.

Por otra parte, es indispensable la preparación que se debe realizar al entorno en el cual va a trabajar, lo que se podría provocar una dificultad para la persona, considerando que se integra a un equipo de trabajo que podría no estar preparado o desconocer como tratar a una

PeSD. También, se debe preparar el entorno físico, el que, dependiendo del tipo de discapacidad, va a requerir de ciertas condiciones de accesos y espacios.

En este sentido, FOSIS ha debido incurrir en el ensayo y error para determinar cuál es la forma más óptima para la inclusión, teniendo que incorporar, como un proceso más para el área de Desarrollo Organizacional, la temática de Inclusión Laboral, lo que no implica una sobrecarga laboral negativa, por el contrario, ven con optimismo la inclusión en el Servicio.

Sin embargo conforme a las exigencias de la Ley, ha tenido que indagar en una metodología que propicie las mejores condiciones y que determine cuáles son las herramientas tanto físicas como psicológicas que se le debe proveer a los TeSD, así como también adaptar las instalaciones, generar protocolos de acción en caso de emergencias, entre otras tantas modificaciones requeridas para una correcta inserción de las PeSD en la vida laboral. Así, la pregunta que guía esta investigación es cómo se ha llevado a cabo la inclusión en FOSIS en el marco de la Ley de Inclusión Laboral.

Justificación

Este estudio es pertinente en tanto aborda los temas socialmente transversales de la discapacidad y la inclusión, que han tenido mucho auge durante las últimas décadas a propósito de la necesidad de mejorar la forma de tratarlos.

Actualmente, la inclusión es un tema pendiente, de extrema urgencia, puesto que existe un considerable número de Personas en Situación de Discapacidad que se ven marginadas de muchos ámbitos sociales y en especial del laboral, lo cual les impide realizarse, y a su vez, le resta a las instituciones un capital humano diverso.

Si bien actualmente existe preocupación y se ha visto avances como la creación del Servicio Nacional de Discapacidad y la propia Ley 21.015, la implementación de ambas instancias está aún lejos de ser la ideal, puesto que no existen estudios específicos de las necesidades de las PeSD que actualmente trabajan en la Administración Pública, ni siquiera existe un catastro completo y actualizado de la cantidad de PeSD insertas en el mundo laboral.

En este escenario, específicamente en FOSIS se hace necesario identificar quiénes son los trabajadores en situación de discapacidad, cuáles son sus necesidades, cómo se perciben y son percibidos en su entorno laboral, con el fin de generar estrategias de apoyo en el empleo.

Así también, se busca generar un diagnóstico que sirva a otras instituciones para catastrar su situación de inclusión y así seleccionar las mejores herramientas para la inclusión efectiva.

Limitaciones

Como en toda investigación, existen ciertas limitaciones. La primera de ellas es el universo del estudio, ya que la cantidad de trabajadores del FOSIS es muy amplia, por lo que no será posible levantar la totalidad de las percepciones respecto de la inclusión.

Por otro lado, nos enfrentamos con la dificultad de que muchas personas en situación de discapacidad no se manifiestan como tales, por lo que podría existir cierto error en los datos obtenidos en la investigación al realizarse un cuestionario auto aplicado.

Finalmente, se considera limitación los pocos estudios representativos realizados en la materia.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad existente en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social en el marco de la Ley N°21.015

Objetivos específicos

- Analizar la cultura inclusiva existente en la institución.
- Determinar si las herramientas entregadas por FOSIS y SENADIS tuvieron los resultados esperados.
- Conocer la percepción de inclusión entre las Personas en Situación de Discapacidad.

Capítulo I: Marco teórico y metodológico

1.1 Marco Teórico

Para abordar la siguiente investigación sobre la inclusión en el sector público, es menester tener orientaciones teóricas que brinden las mejores herramientas para el desarrollo efectivo de la misma.

Para ello, será fundamental determinar qué teorías son las que destacan en el estudio tanto de la discapacidad como de la inclusión, las cuales arrojarán luces de los caminos ya transitados, con sus virtudes y falencias, entregando con ello los desafíos en la materia.

Cómo entender la discapacidad

Para hablar de inclusión es necesario referirnos primeramente a lo que se entiende por discapacidad, ya que aquella es la situación que conduce a la necesidad de inserción e igualdad de oportunidades.

La discapacidad presenta diversas categorías entre las cuales podemos encontrar la física, intelectual, psíquica, sensorial, visceral o múltiple. Asimismo, el grado de discapacidad puede ir desde leve hasta grave, dependiendo de la autonomía que puede alcanzar el sujeto en su vida cotidiana.

El concepto de discapacidad ha variado con el tiempo, desde el origen histórico nos encontramos:

- Causa de la discapacidad: en la antigüedad y la edad media, desde el origen religioso, considerado como castigo divino, sin poder aportar nada a la comunidad.
- Modelo o paradigma de la rehabilitación / médico-rehabilitador / de la atención especializada y tecnificada: a principios del siglo XX, a raíz de la Primera Guerra Mundial el problema se centra en la persona-“paciente”. La persona sometida a intervención de equipo de profesionales como un asunto de salud- enfermedad, con el objetivo de recuperar y “normalizar” centrado desde la asistencia social. Fue así como el modelo de prescindencia pasó a ser sustituido por el modelo médico o de rehabilitación.
- Modelo social: tiene su origen en movimiento de la vida independiente situándose en la década de los 60 y 70. Concentrando las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida sociales, dando inicio a la distinción entre deficiencia y discapacidad. Se basa en el camino a la vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo social, con medidas de acción positivas.

Podemos ver que antes de la década del 90 solía considerarse a la discapacidad como una imposibilidad, una enfermedad, lo cual tendía a estigmatizar y marginar a los sujetos. “En la visión funcionalista de esta problemática, no se distingue una diferencia entre enfermedad y discapacidad, lo que etiqueta a estas personas en una condición de tragedia. Desde esta óptica, hay una negación de la capacidad de estas personas para participar activamente en la producción y reproducción social y cultural” (Rodríguez, 2012). Sin embargo, con el paso de los años y el avance de las investigaciones a principios de los 90’s la Organización Mundial de la Salud (OMS) definía la discapacidad como el resultado de la interacción de la persona con una deficiencia¹ con el entorno.

¹ Entendidas como problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida. CIF, 2001.

Esto quedaría sistematizado en 2001 a través del desarrollo de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) generado por la OMS, en el cual se desglosan los diversos grupos de discapacidad en subgrupos específicos, así como también las actividades y niveles de participación de los sujetos. Es una metodología para evaluar niveles de discapacidad y funcionamiento que se basa en datos construidos en dos grupos, el primero de Funcionamiento y Discapacidad y el segundo de Factores Contextuales.

En este sentido, actualmente se entiende la discapacidad como las limitaciones funcionales que impiden que el sujeto se desenvuelva autónomamente en un determinado contexto. Así, “las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales.” (SENADIS, 2006: 10)

Por otro lado, es relevante también cómo se trata conceptualmente el tema de la discapacidad. En los documentos oficiales del Estado, como la Ley 21.015, se hace referencia a las personas con discapacidad, lo cual a simple análisis puede parecer correcto. Sin embargo, si nos apegamos al nuevo paradigma, la forma correcta de redactarlo sería Personas en Situación de Discapacidad, entendiendo que no es el individuo en sí la discapacidad, sino que ésta se da en su interacción con el entorno. Este es un aporte conceptual importantísimo que genera SENADIS en su misión de órgano especialista.

Este cambio de paradigma es clave a la hora de generar políticas de inclusión, ya que nos explica que una discapacidad es variable, adaptable y, por ende, puede reducirse en la medida que el entorno en el cual se inserta el sujeto posea las condiciones que le permitan alcanzar mayores grados de autonomía y desarrollo. Es decir, nos ilustra que la discapacidad no es un problema individual, sino que un problema o fenómeno social, por lo que no puede abordarse aisladamente, sino que debe considerar todos los factores, entre ellos la familia, la escuela, el trabajo.

En suma, se pasa de un paradigma funcionalista a uno constructivista, donde la situación de discapacidad es un constructo social que debe ser abordado desde dicha óptica para encontrar las mejores formas de relación entre el sujeto y el entorno.

Abordando la inclusión

Considerando lo anterior, la inclusión de las personas con discapacidad se ha convertido en un tema central de las políticas públicas a nivel global. Ésta se entiende como un proceso a través del cual las PeSD se incorporan a la vida social de forma igualitaria y equitativa con aquellos que no están en dicha situación. En este sentido, nuestro país ratificó en 2008 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad realizada

por la ONU y que “obliga al Estado de Chile a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad y asegurar que gocen de plena igualdad ante la ley”. (SENADIS, 2014:2)

Para llevar a cabo la inclusión, desde la perspectiva constructivista, debemos identificar todas las variables a través de las cuales se puede desarrollar. Así, nos encontramos en la literatura con que la mayor área de inclusión se identifica en el sistema escolar, ya que “si las alternativas de formación son difíciles, más lo es el logro de los objetivos relacionados con la inclusión social.” (Pallisera, 2011:186).

Además, en los casos donde la discapacidad es desde nacimiento, la escuela es el segundo estadio² desde donde se construyen las habilidades, capacidades y relaciones de las PeSD. En este sentido, diversos autores están de acuerdo en la relevancia de una política de inclusión desde la escuela y que en su etapa final genere y otorgue las herramientas necesarias para la transición al mundo laboral.

Dicha transición debe ser una construcción entre profesionales, profesores, la familia y por sobre todo la PeSD, quien debe dejar de manifiesto sus intereses, demandas y necesidades para que los profesionales orienten su inserción basándose en las preferencias del individuo, lo que contribuya a un mejor desenvolvimiento y auto confianza en el proceso, y a su vez permita la concreción de los planes a futuro. “...la inclusión como posibilidad se construye desde el trabajo con los agentes sociales, quienes a través de la actualización permanente de las necesidades, podrán acceder y proporcionar las bases para el cambio.” (Alvarado et al.; 2009: 64)

Así llegamos al tema específico de la inclusión laboral, donde nos encontramos con tres propuestas de desarrollo laboral para las PeSD, que si bien no han tenido aplicación en Chile, pueden servir como referencia para su ejecución. La primera de ellas son los Centros Especiales de Empleo (CEE), que se implementan en países como Australia, Canadá, Estados Unidos de Norteamérica, Reino Unido Nueva Zelanda, Suiza, Suecia y España, donde se contrata solamente a personas con discapacidad, generando un trabajo protegido y el que ha contribuido a la empleabilidad ampliamente, ya que en 10 años (1988-1998) pasó de emplear a 5.018 personas a 21.284.

Sin embargo, bajo el paradigma de la inclusión, dicho sistema no deja de ser criticado, ya que si bien cumple la función de generar empleos, no fomenta la inserción al trabajo ordinario, que es lo que permitiría una igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos, independiente de su condición de discapacidad.

En este contexto surge la segunda alternativa, que es el Empleo con Apoyo (ECA), implementados en países como Francia, Estados Unidos, España, Bélgica y Nueva Zelanda que, basado en la premisa de la relevancia de los estudios, busca generar un apoyo

² El primero lo constituye la familia

permanente a la PeSD, que le permita insertarse al trabajo ordinario sin la segregación que implican los CEE.

El ECA se constituye como un modelo con estrategias de formación para la integración, que busca otorgar apoyo y seguimiento en todo el proceso de inclusión laboral, con miras a la mejora de la calidad de vida en todos los ámbitos, lo cual según los resultados de un estudio en Cataluña (Pallisera et al. 2004) ha incidido de forma positiva en el autoconocimiento, la autoestima y la identidad de sus protagonistas.

Si bien el ECA resulta un paso significativo para la concreción de la inclusión de las PeSD, los resultados obtenidos hasta hoy reflejan que cumplen dicha función, pero aún están cerrados en la integración laboral como un fin; sin llegar a tomar consciencia de que la inclusión laboral es un medio para la inclusión social y la realización personal de los sujetos.

Finalmente, algunos países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Portugal, Irlanda, Israel, Italia y Japón cuentan con una tercera vía de inclusión, que es el sistema de cuotas, donde se establece una cantidad mínima de TeSD por cada empresa o servicio, siendo generalmente entre un 2 y 6%, pero dependerá además de la cantidad de trabajadores contratados. (De Lorenzo, 2004)

Esta estrategia está orientada también al trabajo ordinario y no es segregatorio, pero el hecho de representar una imposición que en incumplimiento implica sanción, muchas veces los empleadores están dispuestos a evadir la responsabilidad a cambio del pago de la multa, o incluso en muchos países “se aprecia un incumplimiento generalizado del mismo, ante la pasividad de los gobiernos y autoridades.” (De Lorenzo, 2004:79)

Dicha estrategia nos acerca a la modalidad de inclusión que está adoptando nuestro país, ya que la Ley 21.015 indica que para todas las empresas con 100 o más trabajadores, sean públicas o privadas, deberán establecer relaciones contractuales con un 1% mínimo de PeSD. Si lo comparamos con los datos aportados por De Lorenzo, podemos ver que incluso la cuota parece ser demasiado baja para los parámetros internacionales.

Además, dicho autor plantea que “En los países donde existe sistema de cuotas, suele distinguirse según se trate de empleo público (...) donde la obligación de reserva suele ser mayor, en la convicción de que el sector público tiene mayor obligación moral y un mayor compromiso en relación a la incorporación laboral de las personas con discapacidad, o empleo privado (...) donde la obligación de reserva suele ser menor” (De Lorenzo, 2004: 79)

En este sentido, el modelo que se pretende instalar en Chile, es una mezcla de los dos últimos señalados. Ya que se establece una cuota mínima, y a su vez se señala que se contará con el apoyo de SENADIS en la inclusión. Sin embargo, la información y capacitación que se entrega a los encargados de los diversos servicios aún es muy precaria para lograr una integración efectiva.

Eso, sumado a la carencia de una política general de inclusión, que como las mencionadas incluya el sistema escolar y la preparación centrada en la PeSD, busquen que la inclusión sea social y no puramente laboral o escolar. Un sistema que tenga por finalidad la pertenencia del individuo en situación de discapacidad en el colectivo con los mismos derechos y oportunidades que cualquier ciudadano.

1.2 Marco metodológico

Instrumento a aplicar

- **Fundamentación técnica:**

El enfoque del instrumento a aplicar fue diseñado a partir de la Metodología de Empleo con Apoyo, que surge como sistema de apoyo estructurado, durante los años 80 en Estados Unidos y Canadá. Varios fueron los impulsores de este modelo, entre ellos, Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986), David Mank (1986) que demostraron que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo podían trabajar si se les daba un apoyo adecuado.

En 1993 se funda la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), principal impulsora de esta metodología. Ese mismo año nace la European Union of Supported Employment (EUSE), siendo los países fundadores Alemania, España, Holanda, Irlanda, Portugal, y Reino Unido.

La metodología de Empleo con Apoyo (EcA) favorece el acceso y la eficacia en el acompañamiento de la inserción laboral de Personas en Situación de Discapacidad. En este sentido, busca dar apoyo a las personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto. El Empleo con Apoyo está completamente de acuerdo con las ideas de empoderamiento, integración social, dignidad y respeto hacia el ser humano.

A partir de los antecedentes sobre discapacidad e inclusión laboral surgen algunas dudas; ¿Qué características de nuestro trabajador y de nuestro puesto los hacen compatibles? ¿El/la trabajador/a podría desempeñar todas las funciones con eficiencia? ¿El/la trabajador/a podría desempeñar al menos las funciones principales con eficiencia? ¿Cuáles son las dificultades o discordancias en la unidad trabajador/puesto de trabajo, si las hay? ¿Cuál es el rol que debe tomar la institución?

Aquellas preguntas reflejan la necesidad de conocer al Trabajador en Situación de Discapacidad más allá del puesto de trabajo, conocer sus intereses, sus motivaciones, sus planes a futuro, quiénes representan para él/ ella el apoyo fundamental en sus procesos,

cuáles son las tareas que le complican y cuáles las que más disfruta, entre otros aspectos que permitirán abordar la inclusión más allá de la adecuación de espacios.

A fin de realizar un diagnóstico en profundidad respecto a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en el FOSIS, se aplicará una encuesta de tipo estructurada, en un cuestionario mixto con preguntas abiertas y cerradas. El formato será de cuestionario auto-aplicado, por lo cual los individuos de la muestra responderán a través de la propia redacción de su opinión. Lo que se busca con esto es evaluar la inclusión y medir las barreras existentes tanto en la cultura organizacional como en la infraestructura que la institución les brinda desde las propias palabras de los involucrados, sin que medie la presencia de un aplicador.

Unidad de análisis y población de muestras

La unidad de análisis se centra en trabajadores del FOSIS, a nivel Nacional, específicamente incluye a personas trabajadoras en la calidad contractual de Planta, Contrata y Honorario, con una dotación aproximada de **16** personas de Planta, **744** personas a Contrata y **461** personas en calidad contractual a Honorarios.

De aquellas personas, existen en FOSIS actualmente un total de 11 en Situación de Discapacidad, las cuales constituyen la muestra de este estudio.

▪ Diseño:

El diseño de la encuesta (ver en Anexo 3) está basado en el modelo metodológico del EcA, el que busca abordar todas las variables mencionadas. Para ello se estructuró en ítems o variantes y preguntas que contuvieran la siguiente información:

- Identificación de los antecedentes del evaluador/a, que, para efectos de un exitoso desarrollo de la encuesta, se propone que sea aplicado por personas provenientes del área de Desarrollo de la Personas, considerando su expertiz técnica.
- Antecedentes identificativos de la persona, permitiendo indicar la situación actual respecto a su discapacidad y las redes de apoyo con la que cuenta.
- Antecedentes del puesto de trabajo que desarrolla la personas, esto con el fin de determinar, los tipos de ajustes que sean necesarios de implementar, a fin de un desarrollo adecuado en su puesto de trabajo.
- Antecedentes respecto al clima organizacional, a fin de considerar los ajustes respecto a la sensibilización o futuras intervenciones que los equipos de trabajo requieran para una plena incorporación de las personas en situación de discapacidad.
- Antecedentes de entornos físicos y accesibilidad, a fin de identificar los ajustes físicos del espacio laboral en el que se desenvuelve la persona, considerando para ellos los accesos a todas las instalaciones del área de trabajo.

Capítulo II: Presentación de los resultados

2.1 Resultados Generales

FOSIS cuenta, a nivel nacional, con un total de 11 personas en situación de discapacidad, las cuales se constituyen la muestra de este estudio. Del total de 11 PeSD, la encuesta fue auto-aplicada por 8 de ellas, debido a que las 3 personas restantes se encontraban haciendo uso de licencias médicas, durante el período de aplicación de cuestionario, por lo que no fue posible que respondieran el instrumento.

Es importante destacar que, 1 de las encuestas aplicadas corresponde a una persona que también se encontraba con licencia médica, quien envió respuesta sólo para la primera parte de la encuesta, que refiere a datos personales y de apoyo.

Se mantendrá el anonimato de las personas en vista de lo delicado del tema, ya que involucra información personal y confidencial, y de que algunos prefieren no quedar expuestos, por lo que serán denominados Encuestado 1 (E1), Encuestado 2 (E2) y así sucesivamente, respondiendo al orden de entrega del instrumento aplicado.

De las 8 personas encuestadas, 3 pertenecen a la región de Ñuble, 3 a la Región del Bío Bío, 1 a la Región Metropolitana y 1 a la Región de Los Lagos. El rango etario va desde los 42 a los 59 años, 5 de ellas son mujeres y 3 hombres, los cuales en su mayoría poseen discapacidad física, en un grado de minusvalía que va desde el 20 al 70%.

La mayoría posee acreditación de SENADIS respecto a su discapacidad y el grado de la misma, y también uno señala tener acreditación de discapacidad del Registro Civil (Encuestado 6).

En la siguiente tabla se puede ver el detalle de los datos señalados:

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
Edad	42	58	57	55	59	56	45	58
Género	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer
Tipo de discapacidad	Física	Sensorial y física	Física	Física	Física	Física	Motora en el lenguaje	Física
Grado de minusvalía	Severa 70%	Sensorial 40% Física 60%	48%	50%	35%	70%	Física 35%	20%
Acreditación SENADIS	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No
Oficina	Puerto Montt	Metropolitana	Ñuble	Bío Bío	Ñuble	Concepción	Ñuble	Concepción

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Detalle de los Resultados según variantes

A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos, los que se agruparon de acuerdo con las 3 variantes consideradas en la estructura de la encuesta:

- a) Variante puesto de trabajo
- b) Variante relación con el equipo de trabajo
- c) Variante entornos físicos de trabajo

a) Variante puesto de Trabajo

Esta variante nos permitirá revisar el objetivo de analizar la cultura inclusiva existente en la Institución (FOSIS), la que hace referencia a como se percibe la persona en el puesto de trabajo y se divide en dos temas: experiencia de trabajo en FOSIS e Impacto de la inserción en el mundo profesional. Ambas apuntan a comprender cómo afecta personalmente estar trabajando y particularmente cómo es trabajar en FOSIS, es decir, se busca que los encuestados expresen en sus palabras qué ha significado formar parte del equipo laboral de la institución tanto a nivel personal como laboral.

Para esta variante se le realizó la consulta; ¿Cómo ha sido la experiencia de trabajo en FOSIS?, con el objetivo de indagar respecto a las vivencias que han tenido las PeSD. En este sentido, se busca abordar cómo ha sido el desarrollo de las tareas asignadas, cómo se han vivenciado las relaciones con las personas que trabajo y como ha sido la incorporación -o reincorporación- al mundo laboral.

Dentro de las experiencias descritas, de las personas encuestadas, es posible identificar un discurso que converge en un aspecto más bien positivo respecto a la experiencia de trabajo. Si bien 2 de los 8 encuestados dan cuenta de una experiencia que “ha ido de más a menos” esto se precisa por las funciones que 1 de ellos pasó a cumplir posterior al accidente que, en el año 2009 sufrieron varios trabajadores del FOSIS, y se relaciona con su situación de desempeño actual, ya que ahora aborda trabajos de aspectos más bien administrativos, a diferencias de las tareas que desarrollaba antes del accidente, las que se caracterizaban por un desempeño en terreno, en supervisiones a las familias de los programas, lo que evidentemente expresa como mermada su situación profesional.

“Manifiesta que su desarrollo laboral en FOSIS podría definirlo como un proceso que ha ido “de más a menos”. Percibe su desarrollo laboral fuertemente marcado con el accidente en el que participaron algunos funcionarios de FOSIS en el año 2009, ya que posterior a aquél incidente, su condición de salud fue afectada de forma considerable, incidiendo aquello de forma negativa no sólo en su vida laboral, sino que también personal. Anterior al accidente señala que cumplía funciones como ADL, habiendo podido desempeñarse en

casi todos los territorios de la Región Metropolitana y habiendo participado de muchos programas de FOSIS. Por tanto, percibe que su capacidad de gestión se ha visto mermada, habiendo orientado sus funciones sólo a temas más bien administrativos”

(Encuestado N°2)

Respecto a lo expresado por el encuestado N°3, pese a sus dificultades físicas, indica que es gratificante el trabajo en terreno, ya que su dificultad se centra más bien en el carácter administrativo o normativo para realizar las salidas a terreno y la supervisión de la jefatura actual, lo que indica que las limitantes, en este caso, no se relacionan con la situación de discapacidad, sino que se trata de aspectos logísticos, los que sin duda son completamente abordables de solucionar.

El trabajo que se realiza en terreno, a pesar de las dificultades físicas, es gratificante, sin embargo, se ha dificultado por las normas internas y restrictivas de los viáticos y salida a terreno. no se autoriza salir en vehículo a los lugares cercanos, lo que en mi caso no sucede porque presenté mi credencial de discapacidad, pero si hay mucha desconfianza de la jefatura, nos miden los minutos que nos demoramos en cada actividad, el kilometraje con extremo detalle, lo que afecta fuertemente el clima laboral. llevo 29 años trabajando en el FOSIS y esta situación no se había suscitado antes del 2018.

(Encuestado N°3)

En cuanto a la experiencia de trabajo, 1 de los encuestados no quiso registrar antecedentes, el resto de los 5 encuestados, convergen en un aspecto más bien positivo en esta variante, por cuanto refieren que han sentido el apoyo de los compañeros/as de trabajo. En el caso del encuestado N°1, el apoyo por parte de jefaturas y trabajadores generó que el proceso de rehabilitación se desarrollara de manera más positiva.

“Me incorporé a FOSIS el año 2015, sufrí un accidente automovilístico en el año 2017, en este evento y a lo largo de mi rehabilitación he sentido el apoyo de mis compañeros y jefaturas de trabajo en todo momento, lo que hizo de mi terapia un proceso alentador y lleno de energías positivas, por lo que mi experiencia ha sido gratificante”

(Encuestado N°1)

Por otra parte, el resto de los encuestados refieren que se generan condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones, aun cuando, algunos manifiestan tener más carga laboral, refieren sentirse conformes por cuanto no han sufrido algún tipo de discriminación.

- **Tema:** Impacto de la inserción al mundo laboral.

Para esta variante se realizó la consulta; ¿Cómo ha impactado en su vida la inserción al mundo laboral? con el objeto de indagar el impacto que genera la inclusión laboral, en la

vida de las personas en situación de discapacidad. Respecto a los antecedentes, en términos generales éstas consideran positiva su experiencia en la incorporación al trabajo, refieren que el desarrollar un trabajo es muy gratificante e importante para la calidad de vida, señalando que, en términos económicos, ha significado poder apoyar a su familia.

“Señala que disfruta de su trabajo, si bien su condición de salud no siempre la acompaña de manera óptima, la incorporación al mundo laboral ha significado para ella desde sus inicios, el poder apoyar en términos económicos a su familia y también en el permitirle un desarrollo y aprendizaje en temas que resultan de su interés”.

(Encuestado N°3)

“El estar trabajando y poder cumplir con la función, es importante ser útil, me hace sentir más fuerte”.

(Encuestado N°5)

“Incorporarme a lo laboral ha sido una experiencia satisfactoria, siempre me he sentido incorporado y no discriminado por mi discapacidad”.

(Encuestado N°6)

b) Variante relación con el equipo de trabajo

Esta variante nos permitirá revisar el objetivo de conocer la percepción de Inclusión entre las personas en situación de discapacidad, tiene que ver con las relaciones y el clima de trabajo, apuntando a dilucidar la comodidad y bienestar emocional de la PeSD en la institución. Se divide en 3 temas: Relación con el equipo de trabajo, apoyo en el equipo de trabajo y dificultades en el desarrollo del trabajo.

- Tema: Relación con el equipo de trabajo

Para esta variante se realizó la consulta; ¿Cómo es la relación con el equipo de trabajo?, en la cual 4 de los encuestados indican que es buena, sin profundizar más respecto a la consulta y 1 de los encuestados no entregó antecedentes. El encuestado N°2, refiere pertenecer a un equipo de trabajo con bastantes conflictos identificando una división que, por un lado, representa a las personas que llevan tiempo trabajando en el FOSIS y por otro lado a las personas que no cuentan con un compromiso institucional.

“Manifiesta que pertenece a un equipo de trabajo que denomina como conflictivo, donde existen muchos comportamientos orientados a los egos, lo que dificulta las relaciones

interpersonales. Sin embargo, considerado necesario que se traten las diferencias y se resuelvan los problemas. Considera que incide en las dificultades para relacionarse en su equipo la existencia de lo que identifica como dos grupos: Quienes llevan más años en la institución y son parte de la construcción histórica de FOSIS y, por otra parte, quienes no comparten ese compromiso institucional”.

(Encuestado N°2)

Por otra parte, uno de los encuestados refiere a que la relación es buena, pero hay muchas personas en un mismo espacio de trabajo, por lo que el rendimiento y concentración en las tareas disminuye, lo que implica que debe llevar trabajo para su domicilio.

“buena, pero es difícil concentrarse, ya que trabajamos 5 personas en la oficina, y cuando alguien conversa por teléfono, atiende a algún ejecutor u otro, es muy complicado, por lo que no rinde el trabajo y hay que llevárselo para la casa”.

(Encuestado N°3)

- Tema: Apoyo en el equipo de trabajo

Para esta variante se realizó la pregunta; ¿Tiene algún compañero/a en el cual usted pueda recurrir en caso de necesitar ayuda? Con el objeto de indagar respecto al apoyo natural que se da en los equipos de trabajo, al contar con una persona en situación de discapacidad. El total de los encuestados refiere tener al menos una persona en la cual recurrir en caso de necesitar ayuda,

“Sí. Todos los funcionarios”.

(Encuestado N°1)

“Sí de todas maneras, pudiera nombrar a varios”.

(Encuestado N°6)

“Si, muchos ADL, Ate de Habitabilidad, Autoconsumo y Gestoras familiar”

(Encuestado N°7)

- **Tema:** Dificultad en el desarrollo del trabajo

Para esta variante, se realizó la consulta ¿Has tenido alguna dificultad en el desarrollo habitual del trabajo? La consulta es planteada con el objeto de indagar respecto a las dificultades que se pueden presentar tanto para el desarrollo de las tareas específicas, como también en el desarrollo habitual en el puesto de trabajo.

De los antecedentes entregados por los encuestados, 4 de ellos refieren no tener dificultades y 1 de los entrevistados, no entrega antecedentes. Sin embargo, para el encuestado N°2 las relaciones interpersonales representan una de las dificultades por cuanto indica sentir un aislamiento por parte de su equipo de trabajo.

Principalmente las relaciones interpersonales las considera complejas dentro de su equipo de trabajo, se siente aislada y siente un cierto grado de desconfianza por parte importante de sus compañeros de trabajo con respecto a ella.

(Encuestado N°2)

Por otra parte, señalan tener un cierto grado de sobre carga laboral, respecto a esto, el encuestado N°2, refiere antecedentes que se relacionan con las dificultades en las coordinaciones con los apoyos logísticos para el desempeño de su trabajo, como también respecto a dificultades físicas que se presentan.

“Varias, tanto por mis condiciones físicas (dolores, otros) como por sentir la desconfianza en lo logístico de mi trabajo (traslado, horarios, etc.) “

(Encuestado N°3)

c) Variante entornos físicos de trabajo

Esta variante se relaciona con el objetivo de determinar si las herramientas entregadas por FOSIS y SENADIS tuvieron los resultados esperados, busca dilucidar cuáles son los mayores problemas físico-estructurales del puesto y entorno de trabajo. Las variables evaluadas son: Acceso, Pasillos y vías de circulación, Ascensores, Estacionamiento, Rampas, Puertas, Escritorio y estación de trabajo, Servicios Higiénicos, Sistema de

seguridad y emergencias, Comedor y Movilización. También se da la opción de agregar cualquier otro comentario al respecto que el encuestado considere relevante para el desempeño de su labor.

- **Tema:** Acceso al lugar de trabajo

Para esta variante, se les pidió a las personas entregar sugerencias respecto a los espacios que se desenvuelven en su lugar de trabajo, con el fin de indagar respecto al estado de los espacios físicos, por cuanto se deben considerar los ajustes razonables para que las personas en situación de discapacidad se desenvuelvan en ambientes laborales adecuados, pero también en espacios físicos accesibles, sobre todo considerando el tipo de discapacidad de cada persona.

Respecto a los antecedentes de la encuesta, 5 de los encuestados refieren tener accesos a su lugar de trabajo adecuado, por cuanto señalan que son expeditos y cuentan con las condiciones suficientes para desarrollar su trabajo, 1 de ellos, no aportó con antecedentes para esta variante. De las sugerencias que entregan 2 de los encuestados, se relacionan con el acceso a las oficinas y a su espacio de trabajo, por lo que es posible analizar que las sugerencias son perfectamente corregibles para lograr un óptimo acceso.

“El acceso al lugar de trabajo es muy expedito, ya que los ascensores llegan al piso del FOSIS y el acceso a mi puesto de trabajo está muy accesible. tenemos acceso a la cocina y baños sin dificultades”

(Encuestado N°6)

Por otra parte, para los pasillos y vías de circulación, las personas refieren no tener dificultad para el desplazamiento, sin embargo, refieren la existencia, en ocasiones, de cajas en los pasillos, la que podría dificultar el desplazamiento de personas en silla de ruedas.

Respecto a los ascensores, sólo dos de las personas encuestadas refiere contar con ellos en su dependencia. Sin embargo, la mayoría trabaja en primera planta así que no lo consideran un elemento tan relevante, incluso algunos dejan esta consulta en blanco o se limitan a responder que no hay.

“El ascensor lo identifica como una herramienta que cuando no se encuentra en funcionamiento, implica para ella una enorme dificultad, ya que desplazarse por las escalares le produce mucha incomodidad y dolor, considerando además que muchas veces traslada carpetas desde su oficina a las oficinas del DAF”.

(Encuestado N°2)

Respecto a los estacionamientos, sólo 2 de las personas refieren contar con estacionamiento en sus dependencias laborales, sin embargo, no cuentan con las condiciones óptimas, por lo que en ocasiones se dificulta su uso.

“El estacionamiento para funcionarios y discapacitados (señalizado) se encuentra al aire libre, tengo la posibilidad de estacionar dentro del edificio cuando llueve, sin embargo, el estacionamiento de discapacitados está diseñado sin espacio para maniobrar, son dos cupos y cuando uno de ellos está ocupado me debo subir al auto en la vereda”.

(Encuestado N°1)

Por otro lado, los encuestados N° 3, 6 y 7 señalan que en sus dependencias no existen los estacionamientos preferenciales para PeSD, lo cual resulta dificultoso ya que el número 6 debe dejar su auto a 5 cuadras de su lugar de trabajo.

“En relación ha este punto plantearía que como servicio no tenemos estacionamiento para discapacitados, para mi es una dificultad, ya que yo viajo a la oficina en vehículo y estaciono a cinco cuadras de la oficina. En este punto solicitaría que se gestionará un estacionamiento para discapacitados en el edificio.” (sic)

(Encuestado N°6)

Respecto a los sistemas de seguridad y emergencia, la encuestada N°1 refiere que cuenta con el apoyo de 2 personas designadas, para que, en caso de emergencia, pueda evacuar sin complicaciones. 2 de los encuestados refieren no contar con extintores y vías de evacuación. Otros manifiestan que existen protocolos que funcionan de forma permanente, mientras que el encuestado N°7 señala que no existen sistemas de seguridad y emergencias.

Respecto al espacio para la alimentación, 2 de los encuestados indican no tener el espacio suficiente para la cantidad de personas, mientras que otros señalan que el comedor o la cocina no son adecuados para PeSD. La encuestada N°1, refiere no tener accesos a los muebles que se guardan los accesorios del comedor y la encuestada N°2, refiere no contar con comedor en las dependencias regionales, por lo que debe alimentarse en su escritorio de trabajo.

“Señala que como la institución no cuenta con comedores, su escritorio es el lugar en el que lleva a cabo su respectiva alimentación”.

(Encuestado N°2)

“No apto para discapacitados”

(Encuestado N°7)

Respecto a la movilización, si bien 3 de las personas encuestadas refieren tener vehículo propio para acceder a su lugar de trabajo, éste no cuenta con estacionamientos para personas en situación de discapacidad. Refieren, como sugerencia, que las dependencias deberían contar con un estacionamiento de acceso para personas en situación de discapacidad, lo que les permitiría facilitar el traslado a su lugar de trabajo. Misma situación del encuestado N°3.

“Deberían privilegiar a las personas con discapacidad”

(Encuestado N°4)

Respecto a los Servicios Higiénicos, existen diversas opiniones, dos de los encuestados señalan que hay malos olores u olores tóxicos en los baños. Una encuestada señala que el baño se acondicionó para cuando volviera a trabajar, tres señalan que no tienen problemas y uno que no tiene problemas de movilidad, pero que en su lugar de trabajo no hay baños para PeSD.

*“Baños en general con fuertes olores tóxicos, que llevan más de un año en esas condiciones, que hacen muy desagradable el trabajar allí (especialmente oficina adl, donde estoy yo).”
(sic)*

(Encuestado N°3)

“No hay problemas existe en la oficina un servicio higiénico para discapacitados.”

(Encuestado N°6)

En cuanto a las puertas y rampas la mayoría de los encuestados señalan que no existen problemas y algunos no emiten comentario. Sin embargo, la encuestada N°1 sugiere reemplazar ambos elementos porque no son aptos y no están en buen estado como para el uso por PeSD.

“Reemplazar la rampa de acceso al primer piso y colocar gomas antideslizantes en el mismo.”

(Encuestado N°1)

“Reemplazar la puerta de acceso a las oficinas SSYO, ya que la actual tiene chapa y dificulta abrir y cerrar la misma, por una de vaivén de retorno lento.”

(Encuestado N°1)

Finalmente, en las observaciones, sólo 2 de los encuestados entregan antecedentes adicionales respecto a las sugerencias para los entornos físicos, uno de ellos reitera la necesidad de contar con un estacionamiento, en la dependencia, para personas en situación

de discapacidad, siendo el encuestado N°6, quien debe estacionar a 5 cuadras, por lo que para él representa un tema crítico.

“Mi observación solo está dada porque pueda existir, en el edificio donde funciona el FOSIS un estacionamiento para discapacitado.”

(Encuestado N°6)

Sin embargo, el otro encuestado, hace referencia a los ajustes que el FOSIS otorgó en cuanto a su reincorporación laboral, lo que se traduce en la compra de una silla de ruedas, especial para que pueda desarrollar su trabajo.

El Servicio realizó la compra de una silla de ruedas GET UP bipedestante, para mejorar mi calidad de vida y prevenir apariciones de escaras y osteoporosis.

(Encuestada N°1)

Para mayor detalle revisar Anexo 4 que contiene en detalle cada respuesta emitida por los encuestados.

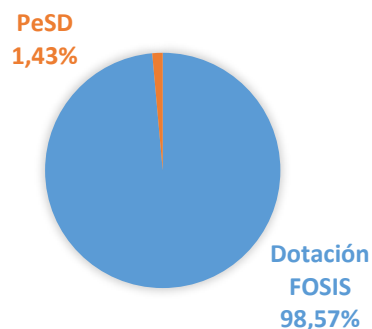
Capítulo III: Análisis de Resultados

A partir de las respuestas obtenidas, es posible realizar un análisis tanto cuantitativo como cualitativo. Si bien los datos son cuantificables en gran medida, prima la relevancia cualitativa debido a la metodología utilizada que apunta a conocer la realidad vista por el encuestado, mediando en gran parte su subjetividad. Sin embargo, ciertos datos cuantitativos nos darán una base para el análisis cualitativo.

3.1 Análisis cuantitativo

En primer lugar es importante detenerse en la cantidad de la muestra respecto del universo de trabajadores en FOSIS. La dotación actual es de 1.221 trabajadores, lo que para el cumplimiento de la Ley 21.015 significaría la existencia de al menos 12 personas en situación de discapacidad, ámbito que no se cumple pues sólo existen 11. Sin embargo, al dejar fuera de la Ley a los empleados a Honorarios (461) sería necesario contar con 8 PeSD para cumplir la cuota, obteniendo así un 1,43%.

PORCENTAJE PESD FOSIS



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, la Ley señala que todos los TeSD deben tener certificación de discapacidad, punto que no se cumple en FOSIS, ya que sólo 5 de los 8 encuestados posee certificación SENADIS, significando un 0,65% de la dotación total.

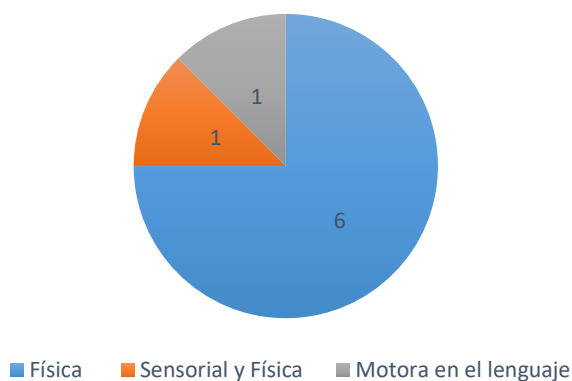
PESD CON CERTIFICACIÓN SENADIS



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de discapacidad, nos encontramos con que prima la discapacidad física, la cual varía en un rango de 20 a 70%, sólo uno de los encuestados posee discapacidad sensorial además de la física, y uno posee discapacidad motora.

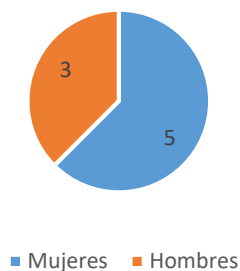
Tipo de discapacidad



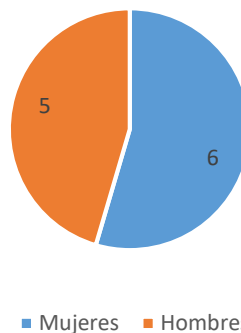
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al género de los TeSD de FOSIS, existen dos datos. En primer lugar, si sólo consideramos a quienes respondieron la encuesta nos encontramos con que las mujeres superan ampliamente (considerando la pequeña muestra) a los hombres. Mientras que si consideramos a la totalidad de PeSD la diferencia es mínima.

Género PeSD con encuesta respondida



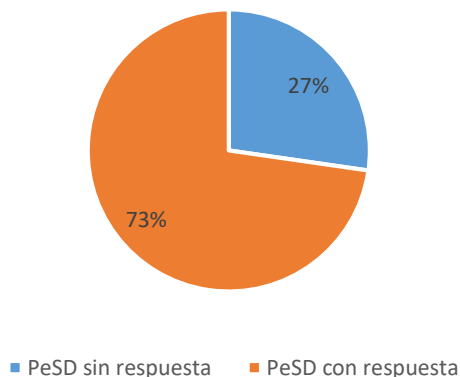
Género PeSD en FOSIS



Fuente: Elaboración propia.

Si bien esto podría implicar un mayor compromiso de respuesta y participación por parte de las mujeres, la última encuestada en enviar su cuestionario lo envió con el 80% de las preguntas sin responder, lo cual implica una relación más bien pareja en cuanto al porcentaje de respuesta, el cual sitúa que 8 de 11 respondieron el cuestionario, dejando a 3 rezagados, lo cual se traduce en los siguientes porcentajes.

Porcentaje de respuesta

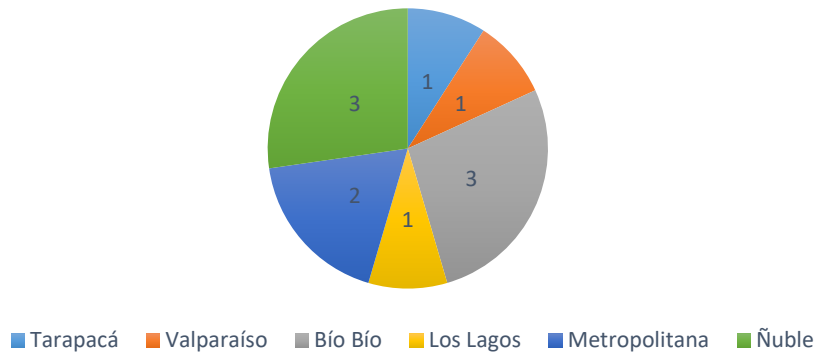


Fuente: Elaboración propia.

Otro dato relevante es que de aquellos 11 TeSD, 7 sufrieron accidentes mientras prestaban servicios para FOSIS, por lo que existió la necesidad urgente y no prevista de reestructurar los espacios para la reinserción.

Finalmente, como dato cuantitativo es relevante destacar las zonas en las cuales laboran las PeSD, destacando que dos regiones concentran la mitad de la suma total, quedando expresado en el siguiente gráfico:

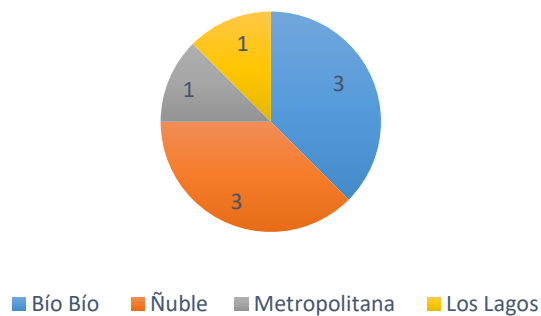
Total PeSD FOSIS por región



Fuente: Elaboración propia.

Si consideramos solamente a los encuestados con cuestionario respondido, el gráfico se reduce a lo siguiente:

PeSD con cuestionario aplicado

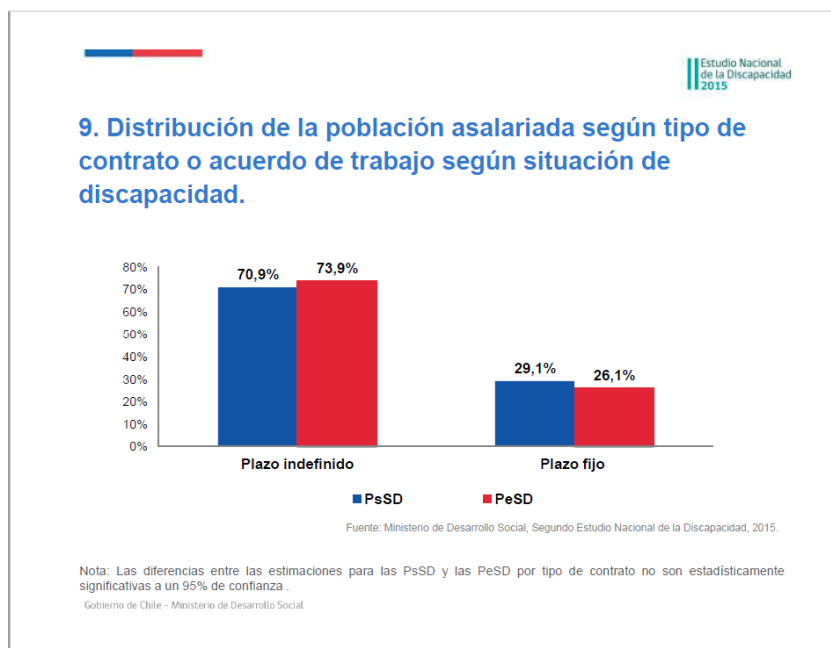


Fuente: Elaboración propia.

Antecedentes comparativos con el Estudio Nacional de Discapacidad, SENADIS

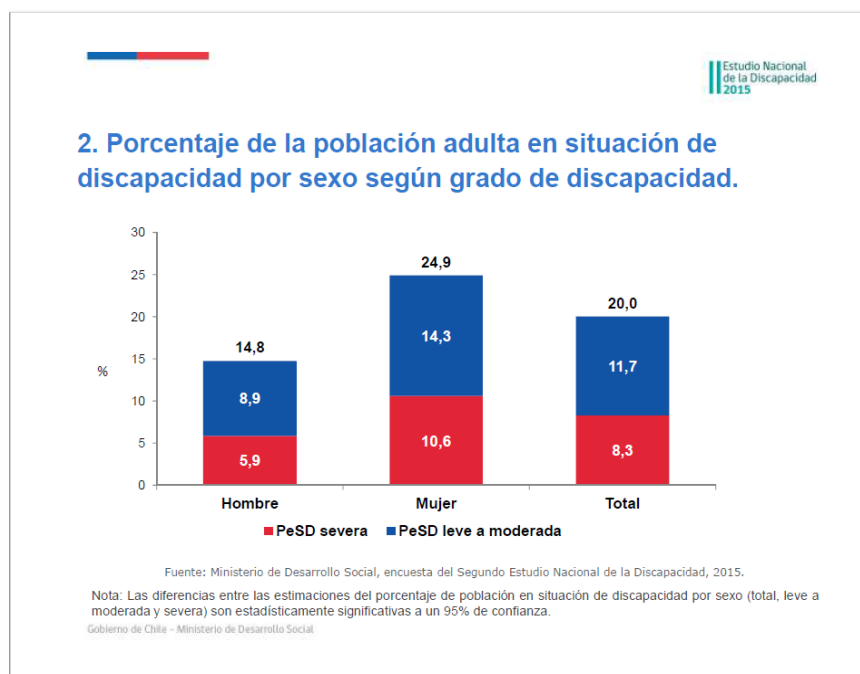
Respecto a los antecedentes del estudio Nacional de la Discapacidad desarrollado por SENADIS en el año 2015, el total de personas en Situación de Discapacidad asalariada y que dispone algún tipo de contrato es del 26.1 %. En el caso del FOSIS de los 8 encuestados 2 tienen contrato a Honorario y 6 tienen la calidad de Contrata, en ambos casos, se ubicarían bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debido a que las renovaciones en los Servicios Públicos se realizan todos los años. Estos antecedentes son muy importantes, considerando que los trabajadores del FOSIS, comparados con el estudio, estarían en el porcentaje menor.

De cierta manera, al contar con esa calidad contractual, perfectamente pueden no ser renovados para el año siguiente, lo que los dejaría en una condición de vulnerabilidad, debido a que no correspondería recibir una indemnización por años de servicio, lo que se diferencia de las personas que tiene contrato indefinido. Es importante indicar que en el caso de los encuestados del FOSIS, todos se encuentran renovados para el periodo 2020.



Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.

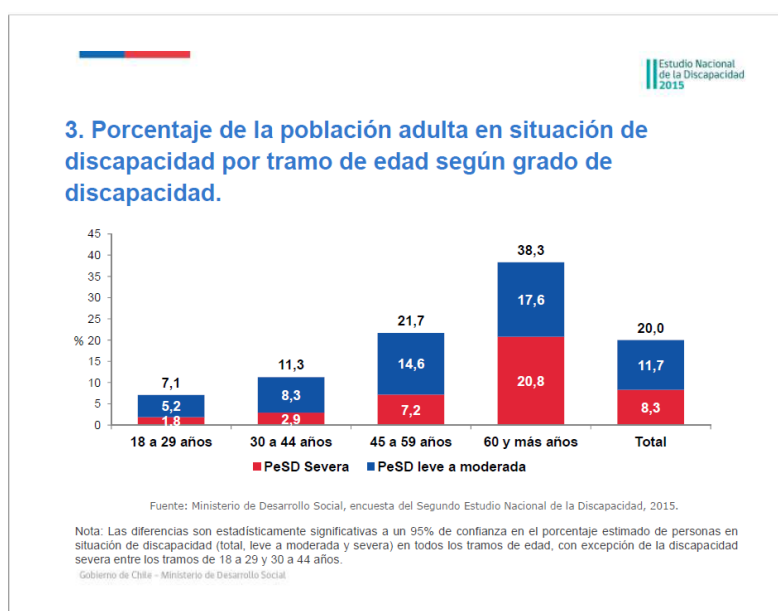
De acuerdo con los antecedentes del estudio de la SENADIS, se encuentran más mujeres que hombres en situación de discapacidad. Lo que coincide con los encuestados del FOSIS, siendo un total de 5 mujeres y 3 hombres. Por otro lado, de acuerdo con el grado de discapacidad del estudio, el grado leve o moderado es mayor al grado severo, situación que también coincide con los encuestados, por cuanto solo 2 persona se encuentra con discapacidad severa y los otros 6 encuestados, se encuentran con discapacidad leve o moderada.



Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.

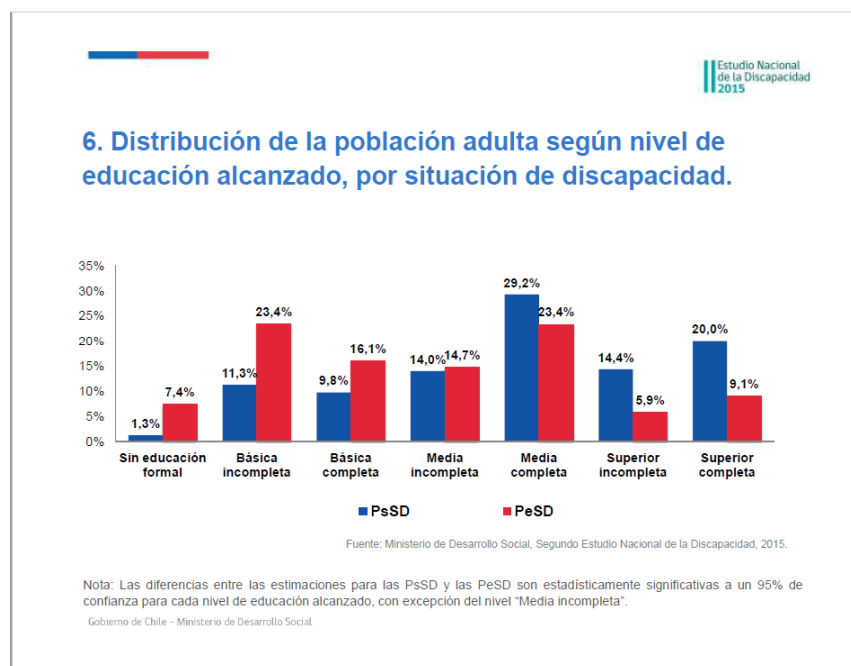
De acuerdo con el porcentaje de edad del estudio, las personas con discapacidad leve o moderada, entre 45 y 59 años corresponden a un 14,6%, en el caso de FOSIS 7 de los encuestados se encontrarían en este rango.

Por otra parte, de acuerdo al estudio, las personas en situación de discapacidad severa, entre 30 a 44 años, corresponden al 2,9 %. En el caso del FOSIS, de los encuestados, solo 1 persona tiene discapacidad severa y se encuentra en ese rango de edad.



Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.

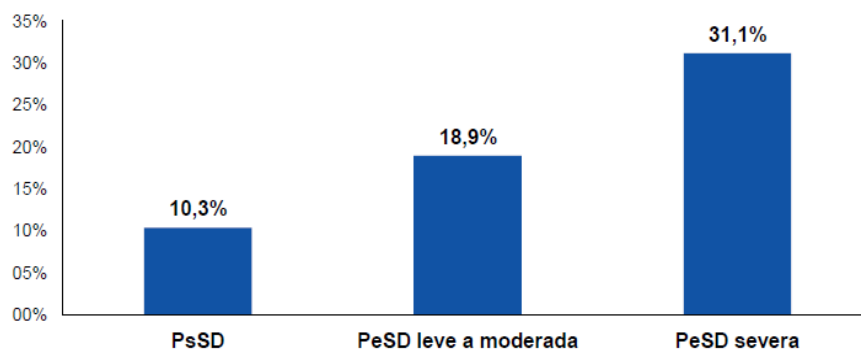
Respecto al nivel de educación alcanzado en el estudio, el 9.1 % de las PeSD tiene un nivel de Educación Superior completa alcanzado. En el caso de los encuestados del FOSIS, el total de las 8 personas cuentan con Educación Superior completa, lo que da cuenta que se encontrarían dentro de ese rango.



Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.

Del porcentaje del estudio de la SENADIS, el 18.9 % de personas con discapacidad leve o moderada y el 31.1% de personas con discapacidad severa señalaron haberse sentidos discriminada en los 12 últimos meses, situación que se diferencia con las personas encuestadas en el FOSIS, por cuanto en la variante relación con el equipo de trabajo, que se enfoca en las relaciones y clima de trabajo, las personas encuestadas refieren tener una buena relación, sin manifestar situaciones de discriminación alguna.

14. Porcentaje de la población adulta que señala haberse sentido discriminada en los últimos 12 meses, por situación y grado de discapacidad.



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.

Nota: Existen diferencias significativas, a un 95% de confianza, en los porcentajes de personas en y sin situación de discapacidad que señalan haberse sentido discriminadas vs. aquellos que no.

Gobierno de Chile - Ministerio de Desarrollo Social

Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.

3.2 Análisis cualitativo

De acuerdo con los antecedentes señalados y los datos cuantitativos es posible ahondar en el análisis cualitativo que nos acerca a los resultados esperados en un diagnóstico basado en el método EcA.

A lo primero que se puede hacer referencia es a la relevancia de la participación. Como se señaló anteriormente, hubo un porcentaje de respuesta de un 73% en una muestra bastante pequeña, lo que implica que un cuarto de los involucrados se mantuvo al margen del proceso. La causa fue encontrarse con licencia, sin embargo, al ser auto-aplicada se le otorgaba facilidades y largos plazos para que pudiese ser llenado el cuestionario.

Lo conflictivo de este punto es que se hace difícil llevar a cabo la implementación de una metodología de Empleo con Apoyo cuando son los beneficiarios los que se marginan de las instancias de diagnóstico y formulación.

Por tanto, la crítica es doble, por un lado, se puede aludir a la falta de compromiso de los mismos TeSD, ya que deberían ser los principales interesados en el desarrollo de los requerimientos; sin embargo, no se puede obviar la responsabilidad de las jefaturas, tanto directas como a nivel regional, que no toman parte del proceso inclusivo motivando o traspasando la idea de la necesidad y urgencia de un buen diagnóstico para la implementación de las mejoras.

Cómo podría la institución saber qué mejoras debe implementar si no existe una comunicación fluida con sus trabajadores con necesidades especiales, y si las jefaturas no se preocupan por generar el vínculo. Superar esas situaciones debe ser la primera prioridad de la institución, ya que constituyen la base de toda la estrategia.

El segundo elemento central para la implementación del EcA sería la experiencia del TeSD en la institución. Al respecto, los datos también muestran resultados esperanzadores. Si analizamos la opinión de los Trabajadores en Situación de Discapacidad respecto a trabajar en FOSIS nos encontramos mayormente con buenas referencias, donde priman comentarios que aluden a la no discriminación y a un sentimiento de pertenencia e integración al equipo de trabajo. Incluso se llega a señalar que se siente el apoyo de los compañeros y que eso ha contribuido en la tarea de la rehabilitación.

Aquello nos da luces de que en FOSIS prima una cultura de apoyo mutuo generalizado, no sólo con la gente en situación de discapacidad, lo que genera un buen ambiente y también buenas relaciones que permitirían implementar de forma más efectiva la técnica del Empleo con Apoyo.

De todas formas, sería relevante y recomendado que todos los trabajadores asistieran al menos a una capacitación introductoria respecto a qué significa dicha metodología, con el fin de que puedan formar parte de la estrategia de forma consciente y lo más enfocado a las necesidades específicas de sus compañeros de labores.

Destaca también que la mayoría de los encuestados señala que es dignificante para ellos/ellas el desenvolverse en un trabajo, que les permite sentirse útiles y no discriminados, lo que se relaciona directamente en el EcA, que apunta al bienestar integral de la PeSD a través de su desempeño laboral, a la realización de un plan de vida en el cual la inserción en el empleo ordinario se constituya una herramienta de desarrollo y autoestima.

Es posible constatar en las entrevistas que, como parte de una cultura inclusiva, se requiere de ciertos cambios para que las personas que trabajan en una organización comiencen a implementar. Si bien las personas declaran tener buenos ambientes de trabajo, el cambio cultural, requiere dejar de lado el concepto de “solidaridad” por cuanto la inclusión laboral se trata de un derecho y como tal se debe cumplir.

En este sentido, en general se tiende a pensar que son mayores las dificultades laborales y de relaciones con los equipos de trabajo, sin embargo, respecto a los antecedentes de las entrevistas, las dificultades presentadas por los TeSD de FOSIS se relacionan con los espacios físicos.

De acuerdo con la información, las personas declaran que es necesario desarrollar ajustes a sus puestos de trabajo, debido a que éstos no cuentan con los elementos mínimos para una PeSD y mucho menos para las especificidades de sus discapacidades personales. Tanto es así que en la mayoría de las oficinas donde prestan servicios no se les tiene un estacionamiento exclusivo, lo cual implica mayor esfuerzo y potenciales situaciones de inseguridad.

Ahora, si realizamos un análisis centrándonos en las regiones en las cuales se desempeñan los TeSD nos encontramos con que dos regiones concentran la mitad del total, estas son Ñuble y Bío Bío.

Si nos centramos en la región de Ñuble, nos encontramos con 3 trabajadores con discapacidad moderada que varía de 35 a 45% dos con discapacidad Física y uno con discapacidad motora del lenguaje, con un rango etario de 45 a 59 años.

En general, los tres encuestados tienen opiniones similares para la mayoría de los ítems, principalmente señalando las falencias de las instalaciones respecto a servicios higiénicos, estacionamientos, comedor, sistemas de seguridad, ascensores. Uno de los encuestados manifiesta en general opiniones negativas durante toda la encuesta, argumentando, además de la infraestructura, que la jefatura está mostrando mucha desconfianza y que la carga laboral ha aumentado, idea que también plantea otro encuestado de Ñuble.

En ese mismo sentido, respecto a la relación con el equipo de trabajo, dos señalan que es buena, pero uno argumenta que si bien lo es, la presencia de tantas personas en una misma oficina le dificulta el trabajo y debe continuar sus labores en su casa, lo que se suma a la percepción del aumento del cansancio y carga laboral. Sin embargo, el tercer encuestado asegura que las relaciones laborales son regulares.

En suma, para la región los resultados suelen ser similares, sí se percibe mayor descontento en el Encuestado 1, quien alude en sus respuestas al accidente sufrido que la dejó en situación de discapacidad, que tuvo directa relación con la institución. A ese mismo encuestado se le hizo entrega de una silla adecuada, sin embargo, como se puede apreciar en sus respuestas, aún hay muchas falencias en su reincorporación eficaz.

Es importante señalar que algunos de los puntos que sugieren mejorar los encuestados de Ñuble aluden a infraestructura que no sólo les afecta a las Personas en Situación de discapacidad.

Respecto a la región del Bío Bío, si bien también son 3 los encuestados, uno de ellos envió solamente las respuestas acerca de sus datos personales, por lo que técnicamente se cuenta con dos encuestas.

Aquí se ven claras diferencias en la extensión de las respuestas, ya que el Encuestado N° 4 responde de forma escueta, mayormente positiva, pero dejando varias consultas en blanco; mientras que el Encuestado N°6 se expresa en sus respuestas, detallando cuáles son los elementos que rescata o que considera necesitan mejoras, siendo mínimos, ya que mayormente valoran positivamente todos los aspectos. Incluso el Encuestado N°6 dice textualmente que FOSIS cumple satisfactoriamente con sus expectativas en torno a la inclusión.

La única falencia que se expresa por ambos encuestados es que no existen estacionamientos suficientes, menos exclusivos, por lo que la movilización a veces se complica. Sería este elemento al cual la oficina de la región debería apuntar en lo estructural, mientras que debería fomentar la continuidad de las buenas relaciones, y buscar, a través del EcA que la buena experiencia laboral se transforme en la base para la realización de sus trabajadores.

Pasando a otro punto, como se mencionó en el análisis de Ñuble algunos de los Trabajadores en Situación de Discapacidad de FOSIS entraron a esa situación posterior al ingreso a la institución, como es el caso de la Encuestada 1. Tras un accidente automovilístico camino a una actividad e jornadas extra-laborales, varios quedaron con lesiones que implicaron una discapacidad, por lo que la institución tuvo que hacerse cargo de la situación de forma inesperada, lo que significó adoptar reformas y capacitar a los demás trabajadores que ahora tenían la misión de acompañar a los trabajadores de diversas regiones que terminaron lesionados en aquel accidente.

Finalmente, es importante recalcar que actualmente, bajo las condiciones de inclusión analizadas en este trabajo, FOSIS no cumple con la Ley 21.015 ni en la forma ni en el fondo, ya que no cuenta con el 1% de PeSD certificadas, y tampoco lleva a cabo un programa que permita una inclusión real, que busque el desarrollo de las PeSD, considerando sus necesidades particulares ni físicas ni psicológicas, ni sus metas y objetivos, sino que sólo apunta a mantener a los trabajadores que sufrieron el accidente laboral, y a integrar a otros trabajadores sin involucrarse más allá de su rol de empleador común. Asimismo, tampoco involucra a sus trabajadores en capacitaciones que les permitan apoyar el proceso de inserción y permanencia de las PeSD en la institución de forma eficaz.

Desafíos para FOSIS

Sin duda uno de los grandes desafíos que tiene el FOSIS, se relaciona con la implementación de ajustes necesarios que requieren las personas. Si bien el catastro que se desarrolló en el año 2017 da cuenta de la cantidad de personas en situación de discapacidad, al aplicar el instrumento de las entrevistas, se puede constatar que es necesario indagar más profundamente en los requerimientos de las personas; no se pueden determinar en forma genérica los ajustes, debido a que cada persona, de acuerdo a su condición de discapacidad, podrá requerir o no ciertos ajustes. En este sentido, resulta difícil determinar los puestos de trabajo que una persona en situación de discapacidad puede ocupar, por cuanto va a conjugar una serie de factores respecto a su condición para determinar, por ejemplo; si puede acudir o no a labores de terreno.

La inclusión laboral resulta beneficiosa en todo ámbito ya que involucra y compromete a toda la organización, por lo que el éxito de la inclusión no depende sólo de un factor, sino que convergen varios elementos del entorno laboral. En este sentido se confirma lo destacado por Pallisera: *“El ECA se constituye como un modelo con estrategias de formación para la integración, que busca otorgar apoyo y seguimiento en todo el proceso de inclusión laboral, con miras a la mejora de la calidad de vida en todos los ámbitos”*. (Pallisera et al. 2004).

El resultado de la inclusión no depende solamente del cumplimiento de la ley y sus directrices, ni tampoco sólo de la incorporación de personas en situación de discapacidad. Sino que depende de la preparación que la organización realice conforme a una serie de directrices que involucra; la preparación de los puestos de trabajo, acordes a la persona en situación de discapacidad, procesos de reclutamiento y selección en igualdad de condiciones, incorporar en todo ámbito del ciclo de vida laboral una persona en situación de discapacidad.

La inclusión laboral, requiere del acompañamiento y el compromiso de toda una organización, la que, a través de una política de inclusión, entregue declaraciones firmes en cuanto a su compromiso para ello.

En este sentido, se podría identificar como desafíos:

- Realizar un catastro completo de las PeSD y sus necesidades.
- Instruir a las direcciones y jefaturas en metodología de inclusión laboral ECA.
- Capacitar a la totalidad de los trabajadores en temas de inclusión laboral de PeSD.
- Implementar las modificaciones físicas del lugar de trabajo según necesidad de cada PeSD.
- Garantizar procesos de reclutamiento y selección que apunten a la inclusión efectiva y la participación en igualdad de condiciones.

Conclusiones

En primera instancia, es menester señalar que existiendo 11 Personas en Situación de Discapacidad desarrollando labores a nivel nacional en el FOSIS, de las cuales solo 4 cuentan con Certificación SENADIS, no se cuenta con el 1% reglamentado en la Ley 21.015, por tanto se comienza con un mal pie en términos de inclusión laboral.

En segundo lugar, de aquellas 11 personas, 3 no se encontraban en condiciones de responder el cuestionario debido a problemas de salud que los mantienen alejados de sus puestos de trabajo, lo cual afecta a la recopilación de resultados entendiendo que en una muestra tan pequeña cada opinión representa una gran diferencia y para el caso, con las variaciones de discapacidad que presenta cada uno, se hace necesario conocer a fondo para implementar las mejoras.

Por otro lado, de las 8 encuestas realizadas y considerando que 1 de los encuestados envió respuesta sólo para la primera parte, que refiere a datos personales y de apoyo, se puede concluir que en el aspecto de inserción y ambiente de trabajo existe en general una buena percepción, sólo dos manifestaron cierta desconfianza en el equipo, la cual no se atribuye en el contexto de contar con una persona en situación de discapacidad, en ese equipo de trabajo, sino que radica en una dinámica de clima laboral que se puede dar en todos los grupos de trabajo y que cada organización debe abordar para solucionar.

Sin embargo, eso no influyó en la buena valoración que le otorgaron al impacto de su inserción en la vida laboral. En esta misma línea, se considera adecuado mayormente el ritmo y horas de trabajo, considerando que se trata de una jornada de 44 horas semanales con un horario flexible tanto para el ingreso como para la salida.

Por otro lado, la mayoría también señala tener una buena relación con sus compañeros y tener el apoyo de todos o la mayoría de los trabajadores, lo cual implica que no se han sentido discriminados y que existe una cultura organizacional que tiende a entregar apoyo en las diversas situaciones, como en el caso de protocolos de emergencia, donde a uno de los encuestados se le asignó dos compañeros de asistencia.

Los problemas surgen cuando se abordan temas de infraestructura, ya que en cada uno de los aspectos mencionados encontramos al menos a uno de los encuestados disconformes con sus espacios. Desniveles, rampas rotas en el acceso, estacionamientos en mal estado o inexistentes, cajas en los pasillos, ausencia de ascensores, poca accesibilidad a las áreas de comedor y cocina, baños con malos olores o no adecuados, son algunas de las observaciones realizadas.

En este sentido, es posible concluir que el diagnóstico que realizó FOSIS hace dos años resultó deficiente, ya que siguen existiendo problemas estructurales en la mayoría de los casos, por lo que las mejoras que ya se indicaba que necesitaban ser cubiertas en ese diagnóstico deberían haber sido consideradas, por cuanto los servicios públicos se encuentran

sujetos a planificaciones presupuestarias anuales y la Ley de inclusión laboral, pasa a ser un argumento que sustenta estas consideraciones.

Sólo la encuestada N°1 se refiere explícitamente a los cambios que se generaron para ella desde el accidente sufrido. Por tanto, es importante que la periodicidad del seguimiento se reajuste con el fin de generar los cambios necesarios y requeridos por las PeSD.

También es necesario generar la instancia de metodología de Empleo con Apoyo, ya que las mismas PeSD deben tomar protagonismo en la creación de mejores condiciones, deben adquirir un compromiso con ellos mismos y con la institución para lograr en conjunto el desarrollo de las actividades que conlleven a un mejor desempeño de la labor, una mayor comodidad con el puesto de trabajo y al desarrollo personal a través de lo laboral. Esto a propósito de la no participación de 3 personas de la muestra y 1 de manera parcial (responde sólo datos personales y de apoyo).

En suma, si bien existe una cultura organizacional de no discriminación y de apoyo mutuo, las mismas PeSD deben tomar más protagonismo en la construcción de mejores condiciones para su desarrollo laboral a través de la participación en todas las instancias que fomente FOSIS. En esta misma línea, las diversas jefaturas de la institución deben ser capaces de transmitir la relevancia de la participación, capacitándose y capacitando a los TeSD en la metodología EcA.

En ese sentido, FOSIS también debe perfeccionar sus instrumentos y la periodicidad de aplicación y seguimiento con el fin de que los datos recabados no representen sólo información y letra muerta, sino que se traduzcan en cambios que mejoren las condiciones laborales de las PeSD.

Es por ello que a través de este estudio se sugiere la utilización del método de Empleo con Apoyo, para que la inclusión laboral sea una construcción bilateral y que considere una cultura de inclusión aprendida tanto por la totalidad de los empleados como por los TeSD.

Bibliografía

Alvarado, Alejandra, Moreno, María Elisa, & Rodríguez, María Clara. (2009). Inclusión social y participación comunitaria: una perspectiva de trabajo frente a la discapacidad. Ciencia y enfermería, 15(1), 61-74. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000100008>

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

BCN. Ley 20.015

De Lorenzo, Rafael (2004) El futuro de las discapacidades en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 50, 2004, págs. 73-90. España.

Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad http://sid.usal.es/idos/F8/FDO9388/evolucion_empleo.pdf

Ministerio de Desarrollo Social (2016) II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.

OMS (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada. España.

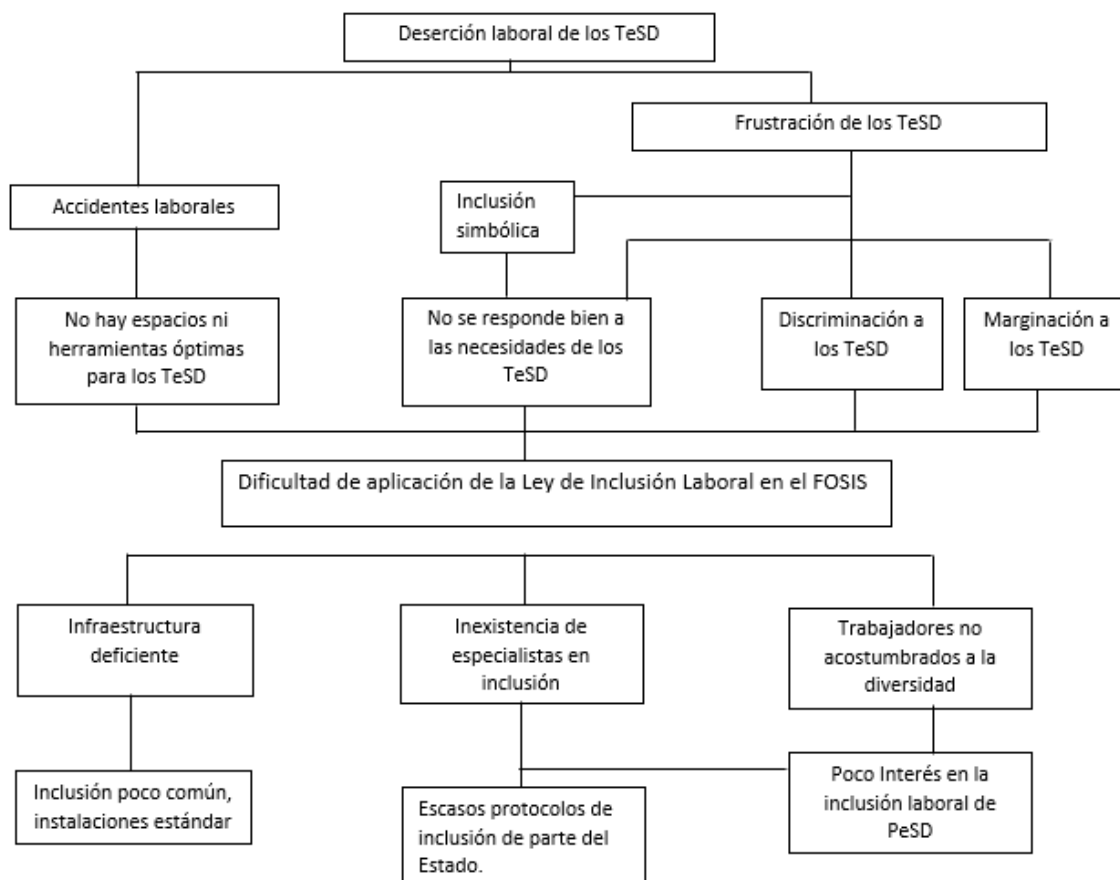
Pallisera Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 25 (1), 185-200.

Rodríguez Lores, A. (2012) La discapacidad como fenómeno social: un acercamiento desde la sociología, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, Abril 2012, www.eumed.net/rev/cccs/20/

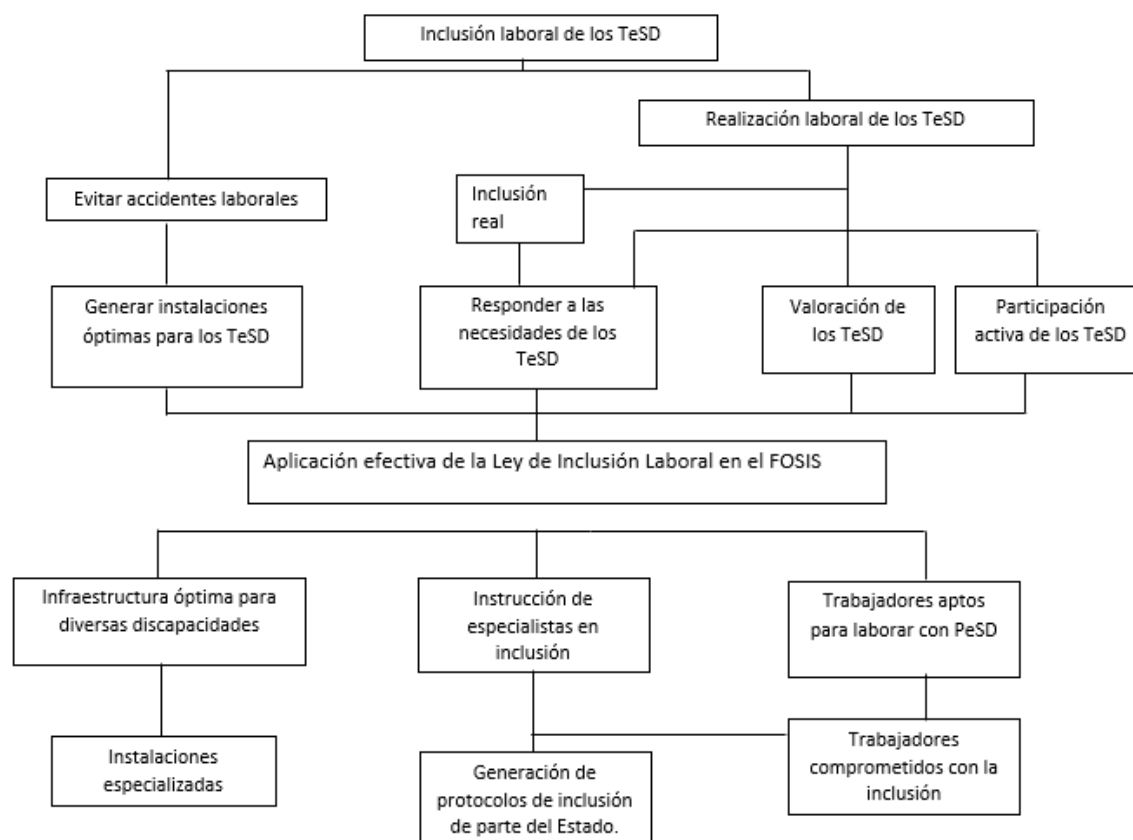
SENADIS (2014) Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. Santiago, Chile.

Anexos

Anexo 1. Árbol de Problemas



Anexo 2. Árbol de Objetivos



Anexo 3. Estructura de la encuesta

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

A través de la siguiente encuesta le pedimos no pueda proporcionar información respecto a su situación de discapacidad. Antecedentes que serán importantes para conocer qué ajustes son necesarios incorporar en su puesto de trabajo y en el desempeño del trabajo habitual. Por ello, le pedimos nos pueda responder las siguientes preguntas lo cual tomará alrededor de 15 minutos.

◦ Fecha de la
evaluación

◦ Nombre evaluador

◦ Área responsable

◦ Requiere
seguimiento

Fecha
seguimiento

ANTECEDENTE IDENTIFICATIVO DEL/DE LA A TRABAJADOR/A

Nombre
trabajador/a

Fecha Nacimiento

RUT

Tipo de discapacidad	
Grado de minusvalía	
Diagnóstico general	
Acreditación SENADIS (si/no)	

Miembros de la unidad familiar y red de apoyo

Nombre (**)		Parentesco		Contacto	
Nombre		Parentesco		Contacto	
Nombre		Parentesco		Contacto	
Nombre		Parentesco		Contacto	

(**) Se deberá señalar un contacto directo del trabajador para fines de emergencias

**VARIANTE: PUESTO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL/LA
B TRABAJADOR/A**

Dirección
regional/provincial

Cargo/función que
desempeñas en el
FOSIS

Horas semanales
trabajadas

Lugar físico de la
estación de
trabajo

Señalar.

Especificar el horario dispuesto actualmente

Describir lugar exacto donde se ubica el escritorio ejemplo: Piso 2 oficina equipo XXXXX

Queremos
conocer respecto
a su incorporación
al puesto de
trabajo, por favor
cuéntenos
brevemente
¿cómo ha sido su
experiencia?

--

¿De que manera
considera usted,
ha impactado en
su vida, la
incorporación al
mundo laboral?

--

En relación a las tareas de trabajo diarias, cuál consideras que es la tarea que...

Es más importante
Más le gusta
realizar
Menos le gusta
hacer
Más difícil
Menos importante

B8 En relación a la jornada laboral, ¿considera
adecuadas la cantidad de horas de trabajo
que desarrolla?

--

B9 ¿Considera que el ritmo de trabajo es
adecuado?

--

B12 A continuación, le pedimos nos entregue antecedentes de ajustes, que usted considere necesarios para su puesto de trabajo.

--

**VARIANTE: RELACIÓN CON LOS
C COMPAÑEROS/AS**

C1 ¿Cómo es la relación con su equipo de trabajo?

--

C3 ¿Tiene algún compañero/a en el cual usted pueda recurrir en caso de necesitar ayuda? ¿quién?

--

C5 En el desarrollo habitual del trabajo ¿ha tenido alguna dificultad?

--

**VARIANTE: ENTORNO
FISICO DE TRABAJO**

**Por favor indíquenos sus
sugerencias:**

D1 Acceso al lugar de trabajo

Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.

D2 Pasillos y vías de circulación interiores	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D3 Ascensores	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D4 Estacionamiento	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D5 Rampas	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D6 Puertas	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D7 Escritorios y estaciones de trabajo	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D8 Servicio higiénico	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.

D9	Sistema de seguridad y emergencia	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D10	Comedor	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D11	Otro aspecto identificado	Describir las observaciones del propio trabajador en cuanto a las dificultades para cada variante consultada, señalar posibilidad de mejoramiento de la condición.
D12	Movilización	Señalar como se transporta al Servicio diariamente, describiendo el medio de locomoción utilizado, tiempo estimado en locomoción y que dificultades presentar en este aspecto.

Anexo 4. Tabla de respuestas

Revisar tabla Excel adjunta.