



**UNIVERSIDAD
ACADEMIA**
DE HUMANISMO CRISTIANO

FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

“DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y TRABAJO: SITUACIÓN LABORAL DE PERSONAS QUE HAN EGRESADO DE COLEGIOS DIFERENCIALES”

Alumna: Belén Aguila Arriagada

Profesora Guía: Jeanette Hernández Briceño

Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Trabajo Social.

Tesis para optar al Título de Asistente Social.

Santiago de Chile.

2015.

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
1.- Planteamiento del problema	10
2.- Preguntas de investigación	15
3.- Objetivos	15
4.- Hipótesis	16
5.- Estrategia metodológica	17
PRIMERA PARTE MARCO TEÓRICO	21
CAPÍTULO I: DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	22
CAPÍTULO II: DISCAPACIDAD Y TRABAJO.....	43
SEGUNDA PARTE: MARCO REFERENCIAL	63
CAPÍTULO III: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	64
TERCERA PARTE: ANALISIS DE RESULTADOS	81
CAPÍTULO IV: VISIÓN DE LOS EMPLEADORES.....	82
CAPÍTULO V: VISIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	98
CONCLUSIONES	114
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	122
APORTES AL/ DEL TRABAJO SOCIAL	124
BIBLIOGRAFÍA	128
ANEXOS	137

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social como profesión, debe ser parte de los procesos de cambio de la sociedad y estar actualizado en los temas que son motivo de discusión y parte de la agenda mundial. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2014 a), las tasas de discapacidad están aumentando por motivo del envejecimiento de la población y el aumento de las enfermedades crónicas, entre otras causas. Las personas con discapacidad tienen malas condiciones de calidad de vida, sanitarias, académicas, de participación, económica y tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad, en parte esto es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con capacidades diferentes a servicios como la salud, la información, el transporte y a derechos como la educación y el empleo. (OMS, 2011 b).

Cuando una persona con capacidades distintas, cualquiera sea esta, no puede desarrollar al máximo su potencial productivo, no por sus limitaciones personales, sino por los prejuicios o aprensiones de otros, estamos frente a una vulneración grave a los derechos humanos y es de suma urgencia hacerse cargo del tema, comenzando por estudiar las situaciones y motivos que lo rodean y condicionan.

Parece fundado mantener cierto escepticismo al manejar el concepto calidad de vida como término científico por su uso indiscriminado en diversos campos. La primera utilización del concepto tuvo lugar a fines de los años 60, en la denominada investigación científica de la asistencia social benéfica con los trabajos del grupo de Wolfgang Zapf. Entonces el concepto fue definido como *“La correlación existente entre un determinado nivel de vida objetivo, de un grupo de población determinado, y su correspondiente valoración subjetiva.”*(Citado en Cerda y Vera; 2008: 11).

De manera general, calidad de vida se refiere al “*Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida o al grado de felicidad o satisfacción disfrutado por un individuo, especialmente en relación con la salud y sus dominios*”. (Fernández – López, Fernández- Fidalgo y Alarco; 2010: 5).

Por lo anteriormente señalado, el concepto calidad de vida tiene mayor injerencia e importancia, explicando que tanto para la población sin discapacidad como aquella con discapacidad se logra una óptima calidad de vida a través del desarrollo de todas las áreas del desempeño humano incluyendo la actividad laboral.

Es importante, para este estudio, distinguir la discapacidad cognitiva de otros tipos de capacidades diferentes, esta se define como “*Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa manifestándose en las habilidades prácticas, sociales y conceptuales, esta discapacidad se manifiesta durante la niñez*”.(Luckasson, Borthwick-Duffy, Buntix, Coulter, Craig, et al.; 2002: 25).

El tema de las capacidades diferentes ha sido ampliamente abordado en la literatura, sin embargo, el área específica de la relación entre discapacidad intelectual y trabajo ha llegado sólo hasta la inserción laboral, no existiendo estudios de seguimiento de la situación luego de la colocación, lo que permite una incorporación plena a nuestra sociedad. El trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de sí mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

Las personas con discapacidad intelectual son actores sociales que pueden exigir y debemos propiciar un marco jurídico sólido para que hagan cumplir sus derechos.

En el ámbito legal destaca la importancia que implicó para las políticas públicas sobre discapacidad en Chile, la promulgación en el año 1994, de la Ley N° 19.284, que estableció normas para la plena integración social de personas con discapacidad. A partir de dicho año y a la fecha, se han dictado a lo menos 21 cuerpos normativos que han abordado directamente la temática de la discapacidad en ámbitos vinculados con la educación, salud, capacitación y trabajo, accesibilidad al entorno, vivienda, entre otros.

La fuerza jurídica para acompañar esta nueva forma de entender la responsabilidad del Trabajo Social con las personas con discapacidad se encuentra en base a la Constitución Política de la República de Chile la que consagra en su artículo N° 1 la igualdad de las personas en dignidad y derechos, y en su artículo 19 asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, de forma que *“Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”* (Const. Pol. Chile, art. 19, i 2) a la vez que reconoce *“La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”*. (Ibid).

Sin perjuicio del reconocimiento a nivel constitucional, de la igualdad, es necesario avanzar en un trabajo que permita adecuar nuestra legislación, de manera coherente, con los cambios culturales y los nuevos paradigmas y enfoques en materia de discapacidad, así como con las definiciones que adopta esta política pública, para el logro y compromiso del Estado, con el goce de un mayor nivel de autonomía e independencia de las personas con capacidades diferentes.

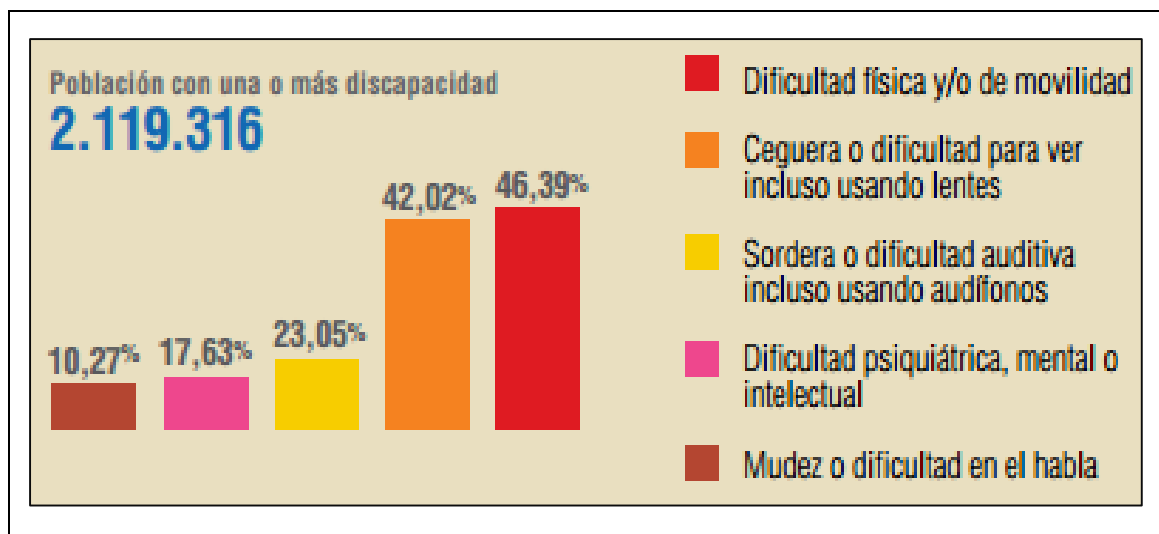
Hoy en día existen programas específicos de formación profesional los cuales cuentan con servicios de apoyo y capacitación para que las personas con capacidades diferentes puedan realizar una actividad laboral remunerada. Por otra parte, algunas empresas están generando nuevos puestos de trabajo especialmente dedicados a este grupo de la población.

El tema de la presente tesis es conocer la situación laboral de personas con discapacidad intelectual una vez que han egresado de escuelas diferenciales en Chile después del año 2.000 debido a que una de las preocupaciones manifestadas por las familias con un miembro con discapacidad intelectual es el cómo afrontar el futuro, qué hacer una vez finalizada la etapa escolar obligatoria, qué alternativas existen, qué va a ser de la persona con discapacidad intelectual cuando los padres sean mayores o hayan fallecido. (Fundación Iberoamericana Down 21, 2013).

A modo de contextualización, datos del CENSO del Instituto Nacional de Estadísticas (2012) revelan que en Chile la población con una o más discapacidades es de 2.119.316 personas, lo que equivale al 12,7% del total de habitantes del país. La mayor población con discapacidad se concentra en la Región Metropolitana, con un total de 705.458 habitantes con discapacidad. De los datos nacionales, el 17,63% presenta dificultades psíquicas o intelectuales. En relación a la categorización de los grados o niveles, el estudio muestra que del total de chilenos con discapacidad intelectual, más de la mitad, es decir, un 56% presentan un grado leve, 25% moderado y 19% severo, (Ibid) siendo esta última, la categoría más difícil de insertar laboralmente, ya que suelen ser personas que a la vez presentan otros tipos de discapacidades o enfermedades que los imposibilitan de trabajar.

Gráfico N° 1

Porcentaje por tipo de discapacidad de la población discapacitada.



Fuente: CENSO, 2012.

Cuadro N° 1

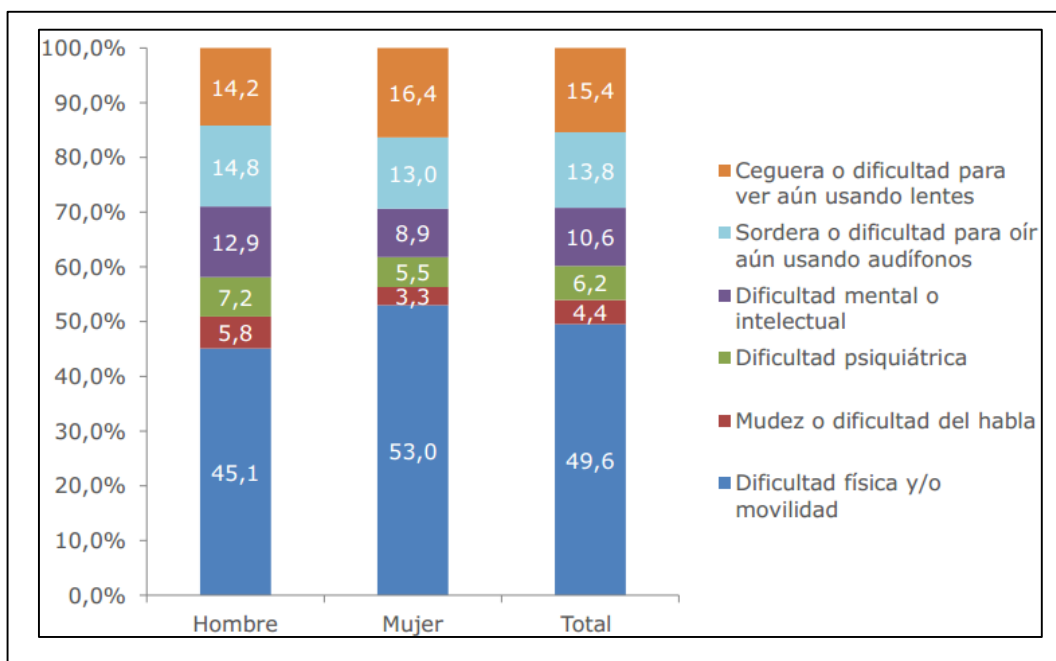
Personas con deficiencias. Porcentajes en población regional y distribución porcentual Región Metropolitana.

Tipo Deficiencia	N	% Pob. Regional	% Pob. Con Deficiencias
Física	366.137	5,7%	32,1%
Visceral	210.299	3,3%	18,4%
Visual	184.553	2,9%	16,2%
Psiquiátrica	105.300	1,6%	9,2%
Intelectual	97.810	1,5%	8,6%
Auditiva	96.432	1,5%	8,4%
Múltiples	81.663	1,3%	7,1%
Total	1.142.194	17,7%	100%

Fuente: INE, 2004.

De acuerdo a la Encuesta CASEN 2011, existe una proporción levemente superior de mujeres que hombres con discapacidad mental, 51,4% y 48,6% respectivamente.

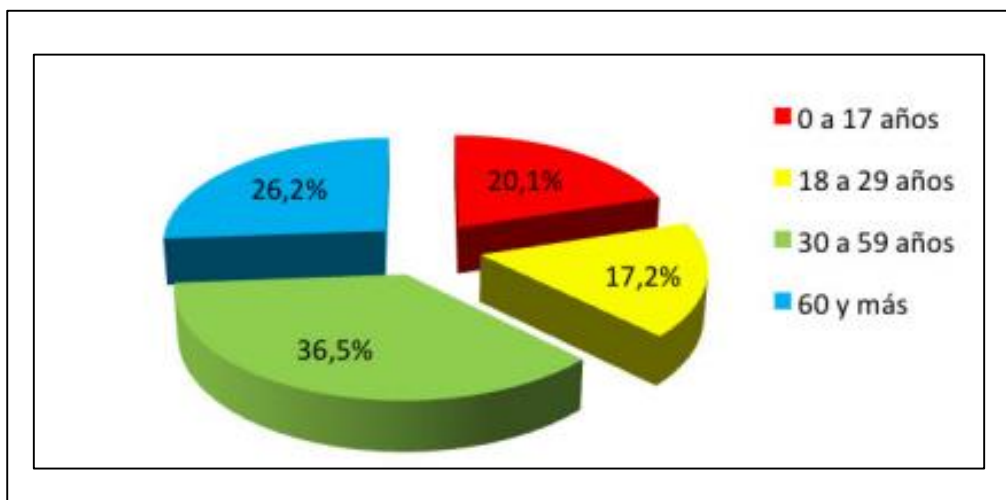
Gráfico N° 2
Tipo de discapacidad por sexo.



Fuente: CASEN, 2011.

El estudio también muestra que el mayor número de personas con discapacidad mental se encuentra en el tramo etario de 30 a 59 años, representando el 36,5% del total de personas con esta condición, y la segunda mayor frecuencia la tienen las personas de 60 y más años de edad con un 26,2%. En relación al grupo de personas en edad legal de trabajar (18 a 60 años y más) constituyen más del 54% de las personas con discapacidad intelectual.

Gráfico N° 3
Discapacidad por edades.



Fuente: CASEN, 2011.

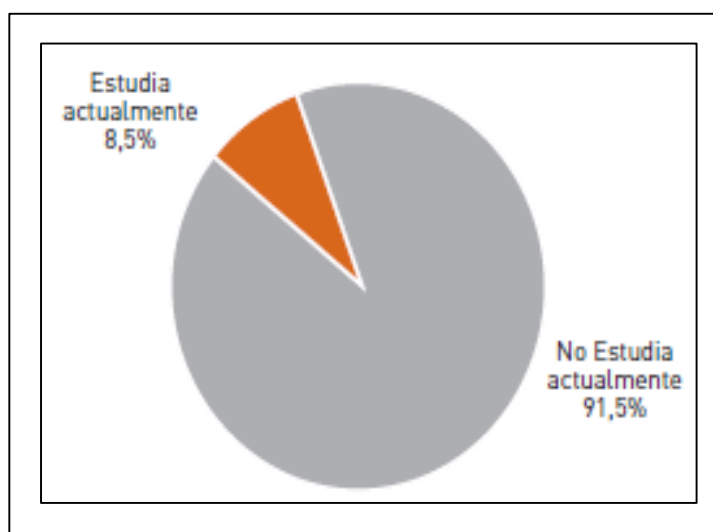
La discapacidad mental tiene mayor frecuencia, en la población de menor nivel socioeconómico, observándose una prevalencia de 3,3% en población de bajo nivel socioeconómico y de 0,7% en la de alto nivel. (Ibid).

Datos revelan que, en Chile, solo el 29% de las personas con discapacidad en edad productiva, realizan algún tipo de trabajo remunerado, es decir, 569.745 personas (FONADIS, 2006). La pasividad económica y social de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas es una tarea parcialmente asumida, por el Estado a través de beneficios sociales y sistemas de pensiones.

Una posible explicación de la mencionada pasividad de este grupo es el acceso a la educación y la calidad de los contenidos entregados en las aulas de clases. En relación a esto, según datos de FONADIS 2006, el año 2004 solo el 8,5% de las personas con capacidades diferentes se encontraban estudiando, sin embargo, no existen datos específicos sobre el ingreso de personas con discapacidad intelectual a centros educacionales.

Gráfico N° 4

Personas con discapacidad según estudios. ENDISC CHILE. 2004



Fuente: FONADIS, 2006.

Otras razones analizadas en la presente tesis son: la oferta laboral del mercado y la adecuación de puestos a necesidades especiales, las políticas públicas sobre promoción y protección de los derechos de los sujetos con capacidades diferentes y finalmente, los prejuicios sociales que rodean el tema de la discapacidad. Estas son algunas de las nociones que explican la baja inserción laboral de personas mayores de 18 años en el mercado del trabajo. Según la literatura, el estudio de caso y la investigación práctica, de forma paralela al estudio de la situación laboral de las personas con discapacidad cognitiva, entregan nuevas visiones y explicaciones no contempladas sobre el fenómeno.

De este modo, la presente tesis se divide en 4 partes. La primera contempla las visiones teóricas del concepto de Discapacidad Intelectual y de Discapacidad y Trabajo. Posteriormente, se analiza la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad intelectual desde su marco referencial y finalmente, se entregan los resultados del estudio realizado, desde el cual se construyen las conclusiones de esta tesis.

1.- Planteamiento del problema

Asegurar que una persona tiene capacidades diferentes depende del grado de discapacidad o coeficiente intelectual, de sus habilidades motoras, sociales y estado de salud. Se determina científicamente a través de pruebas médicas, psicológicas y de coeficiente intelectual. El acceso a la educación es determinante sobre todo al medir la inteligencia social de las personas, ya que es una instancia en la que no solo se adquieren conocimientos básicos sino que se sociabiliza.

El caso de las escuelas diferenciales es distinto a cualquier otro tipo de centro educacional, son regidas por el Decreto N° 170, respecto de la planificación de las adaptaciones curriculares y de los apoyos especializados. Por su parte, la Política Nacional de Educación Especial, en Chile, busca garantizar el pleno acceso, integración y progreso en el sistema educativo de las personas en situación de discapacidad. A la vez que impone el desafío de que la enseñanza responda a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de cada estudiante, y que las necesidades educativas de todos los estudiantes sean atendidos en el marco del currículum común con los apoyos y adecuaciones que sean necesarias en contextos educativos inclusivos. (Ministerio de Educación; s/a. a).

La mayoría de los colegios entregan a sus estudiantes formación para el trabajo; herramienta a la que no se le realiza seguimiento una vez que han egresado de instituciones educativas o de protección, el que un sujeto no desarrolle su potencial por causa de factores externos a su voluntad, estanca las libertades individuales y es deber del Trabajo Social hacerse parte para que aquel individuo alcance el máximo grado de bienestar biopsicosocial posible.

Un antecedente crucial para la problematización del tema es que según un reportaje del diario La Tercera, existen “1.800 colegios que imparten educación especial y otros 4.500 colegios con programas de inclusión escolar registrados en el Ministerio de Educación Además, de los cuales de 100 estudiantes egresados 80 no logran insertarse laboralmente, el 20 % que sí lo hace, no ejerce lo que aprendió durante sus años de capacitación”. (Diario La Tercera, 2013).

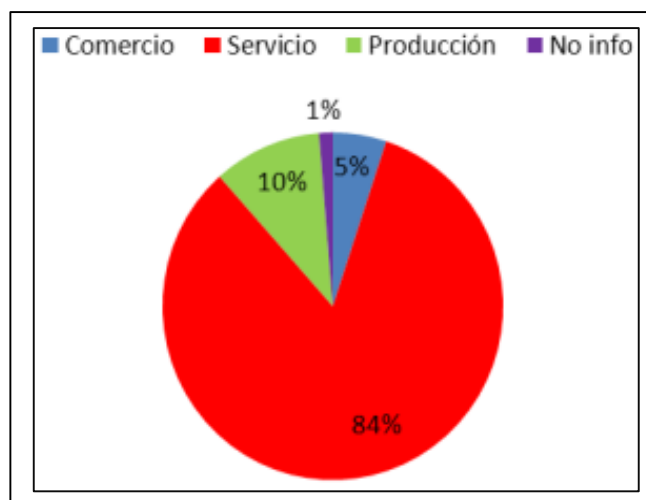
Para comenzar es preciso documentar el estado laboral de las personas con discapacidad cognitiva en Chile, lo que permitirá proyectar situación laboral de personas con discapacidad intelectual una vez que han egresado de escuelas diferenciales.

Primeramente, los datos mundiales indicados por la Organización Mundial de la Salud (Op. Cit. a) sostienen que las tasas de desempleo son más bajas para los hombres discapacitados (53%) que para las mujeres con discapacidad (20%). En los países de la OCDE, la tasa de desempleo para las personas con capacidades diferentes (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%), por lo que, las personas con capacidades diferentes tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas no discapacitadas (Ibid).

Según Fundación COANIL (2014), de los jóvenes y adultos que durante el año 2013 se insertaron laboralmente, el 83,5% de las colocaciones se realizó en empresas del rubro de servicios, el 10% en el rubro de producción, el 5% en comercio y el 1,3% no presenta información al respecto.

Gráfico N° 5

Distribución por rubro de empresa.

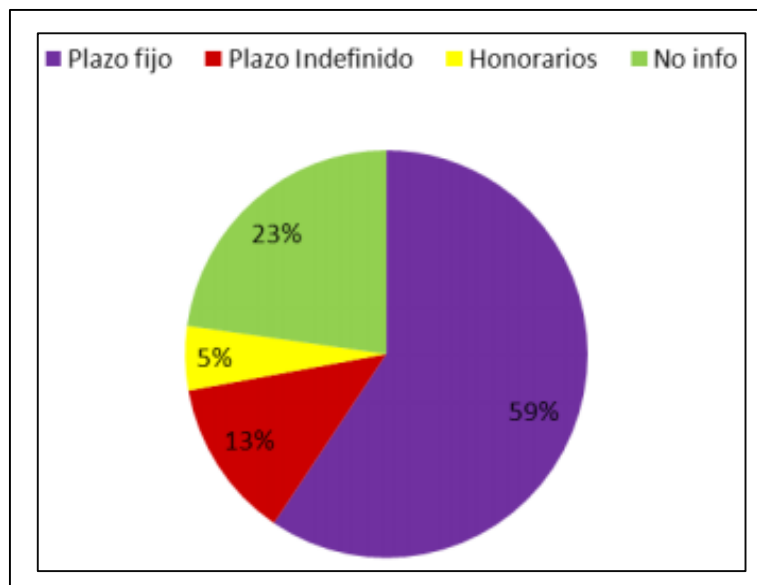


Fuente: COANIL, 2014.

Un ámbito importante sobre la inserción laboral de personas con capacidades diferentes es el rango de discapacidad que se les ha diagnosticado, de este modo, cabe destacar que durante el año 2013, la colocación de personas con discapacidad intelectual fue de un 49,4%, el 20,3 % corresponde a moderada, el 1,3% discapacidad intelectual severa, 11, 4% discapacidad límite y un 17,7% no presenta información. (Ibid).

Sobre el tipo de contrato a nivel nacional, COANIL (Ibid) menciona que el 77% de estos fueron a plazo fijo, el 16% a plazo indefinido y el 7% a honorarios, lo que guarda relación con los lineamientos del área laboral la cual busca la contratación de los jóvenes y adultos de la Fundación de preferencia con contratos a plazo fijo o indefinidos por la seguridad social y beneficios que éstos traen consigo.

Gráfico N° 6
Distribución por Tipo de Contrato



Fuente: COANIL, 2014.

Existen diversas pruebas psicométricas para la evaluación de Coeficiente Intelectual, entre ellas, las escalas de medición de la inteligencia de Wechsler que son las más usadas por los psicólogos a nivel internacional. En Chile, las estandarizaciones más recientes de estas escalas son: la Escala de Wechsler de Inteligencia para niños y niñas, tercera edición, versión chilena (WISC-III v.ch.), y la Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos, cuarta edición, versión chilena (WAIS-IV v.ch.) (MINEDUC; 2004 b).

“Su aplicación es de utilidad en el contexto clínico, neuropsicológico, educacional y jurídico-forense con el fin de tipificar el coeficiente intelectual de niños y adolescentes, así como también comprende el perfil de funciones cognitivas. Al aplicar WISC-IIIv.ch. se podrá tipificar el nivel cognitivo del evaluado con dos niveles de análisis: la comparación con sujetos de su misma edad y nivel educativo, y la comparación consigo mismo” (Ibid: 43). Se considera que los test deben ser actualizados aproximadamente cada diez años.

“El empleo es una actividad trascendental para todo ser humano en el desarrollo de su diario vivir, aportándole sentido y significado en su realización personal y calidad de vida, siendo de vital importancia el acceso a un mercado laboral regular, digno y de calidad para las personas con discapacidad intelectual cuando egresan de su proceso formativo entregado en el nivel laboral de un establecimiento de educación especial”. (Vidal y Cornejo; 2012: 115). La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad le brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse.

Lo que pretende la presente investigación es conocer la situación laboral en que se encuentran los y las jóvenes con discapacidad intelectual que han accedido a colegios diferenciales y que una vez egresados se encuentran habilitados para acceder a un empleo remunerado. Existen estudios sobre el acceso al mundo laboral, pero no sobre la estadía y proyección que este grupo de persona en sus trabajos. De modo colateral se analiza la función de la educación especial en la entrega de herramientas y desarrollo de habilidades prácticas que les permiten integrarse de forma permanente en el mundo del trabajo, además de la función de la familia y redes de apoyo en la integración socio laboral de las personas con capacidades diferentes. Para esto se encuestó y realizó un focus group con jóvenes egresados de colegios diferenciales después del año 2.000 que residen en Santiago, se complementan los datos obtenidos con la realización de entrevistas a empleadores de diferentes compañías que contratan personas con discapacidad intelectual para conocer la visión que tienen de sus trabajadores y cuál es la proyección que advierten para ellos.

2.- Preguntas de investigación

¿Qué sucede laboralmente con los jóvenes que egresan de colegios diferenciales?.

¿Cuáles son las características de los trabajos a los que acceden personas con discapacidad intelectual?.

¿Por qué algunos jóvenes egresados de colegios diferenciales consiguen empleo y otros no?.

¿Qué valoración dan las personas con discapacidad intelectual al trabajo remunerado?.

3.- Objetivos

Objetivo General N°1

Comprender la situación laboral de personas con discapacidad intelectual una vez que han egresado de escuelas diferenciales de Santiago después del año 2.000.

Objetivos Específicos:

- Identificar las características de los trabajos a los que acceden personas con discapacidad intelectual.
- Establecer los elementos que dificultan y facilitan el acceso de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral.

Objetivo General N° 2

Describir las proyecciones laborales de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando y que egresaron, después del año 2000, de una escuela diferencial desde su propia perspectiva y la de sus empleadores.

Objetivos Específicos:

- Identificar, desde la perspectiva de los empleadores de personas con discapacidad intelectual, las proyecciones laborales de sus empleados.
- Establecer, desde la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando, sus proyecciones laborales.

4.- Hipótesis

Hipótesis N° 1

Algunos jóvenes con discapacidad intelectual no consiguen empleo principalmente por aprensión de sus familias, las cuales creen que no están preparados para enfrentarse al mundo laboral.

Hipótesis N° 2

Los trabajos a los que acceden, la mayoría de los jóvenes con discapacidad intelectual son precarios y no tienen la posibilidad de crecer laboralmente accediendo a mejores cargos dentro de las empresas en que trabajan.

Hipótesis N° 3

Los puestos de trabajo a los que acceden las personas con discapacidad intelectual se relacionan mayormente al sector de servicio relacionado a grandes empresas que han desarrollado el área de responsabilidad social empresarial.

Hipótesis N° 4

Haber egresado de una escuela diferencial favorece la proyección y situación laboral de personas con capacidades diferentes, ya que les permite desarrollar mayores y mejores habilidades sociales para enfrentarse al mercado del trabajo.

5.- Estrategia Metodológica

5.1.- Tipo de estudio

El presente estudio se caracteriza en primer lugar, por ser de tipo descriptivo, cualitativo, no experimental y transversal.

La investigación es descriptiva ya que los datos son utilizados con la finalidad de relatar, no están enfocados a una presunta relación de causa-efecto. El objetivo de los estudios descriptivos es describir un fenómeno o características de una población determinada, por lo tanto son útiles cuando se conoce poco acerca de lo que queremos estudiar y normalmente sirve como inicio de posteriores investigaciones analíticas, el tema de la investigación no ha sido

muy abordado, por lo que los resultados obtenidos serán descritos y analizados de manera que permitan descubrir características de este hecho.

Así mismo el estudio es cualitativo porque lo que se investiga son las cualidades que caracterizan a un fenómeno, en este caso, la situación laboral de personas egresadas de colegios diferenciales, además los métodos cualitativos han demostrado ser efectivos para estudiar la vida de las personas, la historia, el comportamiento, las organizaciones y movimientos sociales. (Strauss y Corbin, 1990).

También la investigación es no experimental, ya que se llevó a cabo sin manipular las variables de estudio, se observó el fenómeno tal como se desarrolló sin intencionar los resultados. Las entrevistas y focus group se realizaron sin un grupo control. La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control sobre las variables independientes debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables sin intervención directa. (Kerlinger, 2002).

A la vez es un estudio de tipo transversal, ya que midió la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permitió estimar la magnitud y distribución de un hecho o condición en un momento dado. (Rice, 1997).

5.2.- Universo

El universo es de aproximadamente 700 personas con discapacidad intelectual egresadas de unidades educativas especiales desde el año 2000 solo en la Región Metropolitana. En cuanto al universo de empresas empleadoras de personas con discapacidad intelectual en la región es un número indeterminado.

5.3.- Unidad de Análisis

La unidad de análisis que se utilizó en esta investigación es cada persona con discapacidad intelectual egresada de un colegio diferencial después del año 2000 en la Región Metropolitana y que se encuentra en edad de trabajar de acuerdo a las normas chilenas legales vigentes. Sobre las empresas, la unidad de análisis es cada empresa pública o privada donde se contratan personas con discapacidad intelectual en la región Metropolitana.

5.4.- Muestra

Para el presente estudio se utiliza una muestra no probabilística formada por veinte casos. Es decir, se trabajó con 20 personas, hombres y mujeres, mayores de 18 años, egresados de colegios diferenciales después del año 2000, que residen en la región Metropolitana y que se encuentran cesantes, empleados o nunca han trabajado. La muestra de empleadores de personas en situación de discapacidad intelectual también fue no probabilística y contó con 5 casos.

5.5.- Técnicas de recolección de datos

Para obtener la información necesaria se realizaron entrevistas semiestructuradas a 16 a personas con discapacidad intelectual egresadas de colegios diferenciales después del año 2000 y a 5 empleadores de personas con discapacidad intelectual que han contratado a egresados de colegios diferenciales después del año 2000. También se realizó un focus group con 4 personas en situación de discapacidad intelectual egresadas de colegios diferenciales después del año 2000 en la Región Metropolitana.

5.6.- Técnicas de análisis de los datos

La técnica que se utiliza para analizar la información obtenida es el análisis de contenido por categorías ya que permite hacer inferencias del contenido de forma objetiva y sistemática. Por otra parte, los datos cuantitativos que se obtienen son trabajados con el programa SPSS el cual permite realizar estadísticas y gráficos que faciliten la lectura de los resultados.

5.7.- Variables

- Situación laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Proyección laboral de personas con discapacidad intelectual.

Primera Parte

Marco Teórico

CAPÍTULO I

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

La discapacidad es parte de la condición humana y como tal, es posible aventurarse a decir que casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas y si no, tendrán algún familiar que sí la tenga. (Organización Panamericana de la Salud, 2013).

Lo primero que se debe destacar es que las personas en situación de discapacidad cognitiva, pese a ser tildadas, en el lenguaje popular, como enfermos mentales no sufren una enfermedad, es una condición humana como muchas otras, por lo tanto no es sanable ni tratable. *“El desconocimiento, la sobreprotección, el aislamiento y la burla son actitudes que evidentemente debilitan la autoconfianza de las personas con discapacidad mental, limitando sus condiciones para desenvolverse y aprovechar sus habilidades remanentes en función de un desarrollo acorde a su etapa de vida”* (COANIL; Op Cit: 2).

Los mitos y prejuicios han ido desapareciendo en la medida que las personas, las instituciones y las sociedades aprenden a generar espacios de convivencia en la diversidad, a crear sistemas integrados donde cada individuo puede funcionar según sus potencialidades y no de acuerdo a normas generales y rígidas.

Es inevitable vincular el desarrollo de las discapacidades al desarrollo histórico y social; ampliamente fue conocida como retardo mental y se solía confundir con enfermedades psiquiátricas, las personas que tenían una discapacidad mental se consideraban trastornadas y eran internadas en orfanatos o manicomios, sin recibir ningún tipo de atención específica.

Los primeros antecedentes se pueden ubicar en Grecia, con Hipócrates (460-377 A. de C.), quien menciona en sus escritos la anencefalia y otras malformaciones craneales asociadas a un severo retraso mental. (Morales y Bustos; Op cit.) En algunas sociedades antiguas, era común el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas; como ejemplo, en el pueblo de Esparta, por su carácter ofensivo, no permitía miembros no válidos.

Con la consolidación de la iglesia cristiana, se condena el infanticidio pero se alienta a atribuirles el origen de cualquier suceso sobrenatural y se les denominan endemoniados, sometiéndoles a prácticas exorcistas. Durante la edad media, sólo se podían considerar afortunados los retrasados mentales cuando eran vistos como bufones, ya que al resto se les consideraba locos y se les encerraba. En el medio oriente, sin embargo, en este mismo período, Avicena (980- 1037 D. de C.) plantea una clasificación de las enfermedades mentales, en la cual incluye el término amencia para designar a la discapacidad intelectual. (Ibid).

Durante el Renacimiento, *“Platter intentó clasificar todas las enfermedades incluidas las mentales, ahí introduce el concepto de imbecilidad mental, con diferentes niveles y Thomas Willis los categoriza en el término morosis”* (Ibid: 5).

Luego aparece la terminología de niños idiotas en el entorno de quienes investigaron la problemática, y, posteriormente desde el ámbito médico, se usa la expresión *“Oligofrenia, concepto que significa poca mente, para designar a quienes tenían una patología psíquica consistente en una deficiencia mental grave, como consecuencia de la interrupción del desarrollo de la inteligencia durante el período intrauterino o a muy corta edad”* (Ibid: 6). Esto se origina con la idea de que había que proteger a las personas normales de las no-normales. Las personas con discapacidades son separadas, segregadas y discriminadas.

Hasta el Siglo XIX la discapacidad intelectual no tuvo una conceptualización claramente diferenciada de otras patologías, era considerada una variante de la locura y se relacionaba a causas solo de tipo biológicas. (Gómez y Núñez; 2009).

“En 1818, Esquirol plantea la definición de idiota y establece la diferencia entre esta, la demencia y la confusión mental. Plantea además que el retraso mental era un déficit intelectual, constatable, de origen orgánico e incurable” (Morales y Bustos; Op Cit: 4).

Finales del Siglo XIX y principios del XX aportan elementos importantes para la comprensión de la naturaleza del retraso mental; se distingue de la enfermedad psíquica y se profundiza en los agentes causales y niveles de retraso.

En el Siglo XX predominan dos criterios en la definición del retraso mental la distribución estadística de la inteligencia y en los problemas de la conducta adaptativa. Pudiera entonces plantearse que la evolución de las concepciones en relación a la discapacidad intelectual está marcada en dos momentos puntuales: *“Antes del Siglo XIX en que esta entidad no se diferenciaba de otras alteraciones y era considerada como una variante de la demencia atribuible a bases orgánicas, biológicas o innatas y otro a partir del siglo XIX cuando se diferencia de otras entidades y que según algunos autores mantienen vigencia las tendencias biologicistas del retraso mental como una alteración constituyente del sistema nervioso central”* (Ibid: 10).

Posteriormente se desarrolló el modelo médico, el cual encontraba las causas de la discapacidad en procesos biológicos de las personas y entendía que quienes no podían ser curados debían ser internados en centros médicos donde se atendía a personas con todo tipo de enfermedades.

A fines del siglo XIX se desarrolló el modelo determinista funcional, el cual consideraba a la discapacidad como consecuencia de una incapacidad funcional o de una deficiencia orgánica. Surge la rehabilitación médica y terapéutica. Comienzan a aplicarse los criterios de la rehabilitación médica y de la educación especial.

Con la aparición de las escalas de inteligencia se comienza a hablar de torpes y retrasados. Según se avanza en el tiempo, se modifica a deficiencia mental, minusvalías, discapacidad psíquica, y, finalmente otras corrientes y estudios prefieren utilizar términos como discapacidad intelectual y recientemente se incorpora el concepto de personas en situación de discapacidad. (Ibid).

Desde fines de 1980 se desarrolla el modelo social o inclusivo. Esta última visión sostiene que la discapacidad tiene su origen en causas preponderantemente sociales, sin negar el sustrato biomédico, pero afirma que lo importante es el rol que juegan las características del entorno.

Cabe destacar que la actual concepción de la discapacidad concibe a los sujetos como personas que a pesar de tener una dificultad biológica-social son totalmente aptos para integrarse de manera activa en la sociedad, pueden y deben recibir educación, la cual les facilita los procesos de inclusión. (Luckansson, et al. Op Cit).

De este modo, la discapacidad comienza a ser conceptualizada, no como una enfermedad de salud ni una tragedia personal, dejando de lado la estigmatización. La discapacidad se define de manera situacional, relacional e interactiva con los factores ambientales y culturales, de este modo, los discapacitados están cargados de significados ideológicos marcados por los contextos sociales, políticos y culturales.

En relación a lo anterior, es que también han cambiado las visiones sobre discapacidad cognitiva, la más moderna de las teorías dice que está *“Caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años”* (Ibid: 25).

De esta manera, se usa el término discapacidad intelectual cuando una persona presenta limitaciones en sus habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez, aprender de la experiencia, como también, en el aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas, necesarias para funcionar en la vida diaria (Ibid).

Es decir, junto con las limitaciones en el funcionamiento intelectual, generalmente coexisten limitaciones en dos o más de las siguientes aristas: habilidades de adaptación, comunicación, auto-cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. Estas áreas se definen para establecer los ámbitos y tipos de apoyos que requiere la persona, que son un aspecto clave en la presente concepción de la discapacidad intelectual. (Verdugo, 2002).

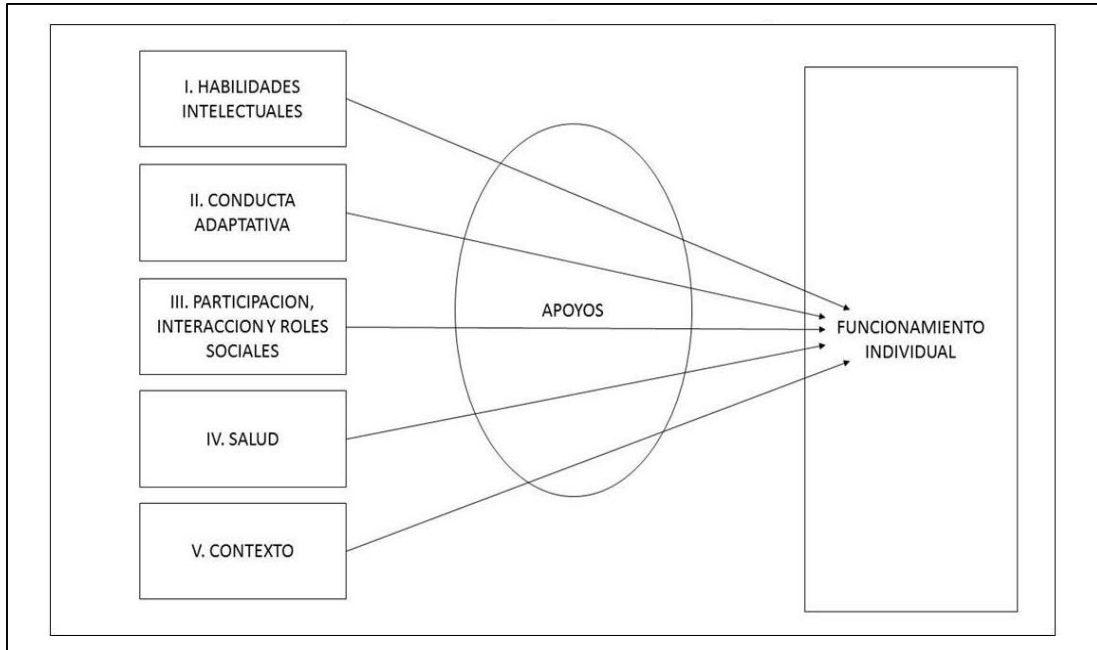
La visión actual del retraso mental ha dejado de conceptualizarlo como algo estático, puede cambiar; no se clasifica a las personas por su grado de inteligencia sino que se clasifican las necesidades de apoyo en cuanto a su intensidad. Es preciso mencionar que el concepto de conducta adaptativa se refiere al conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria (Luckansson, et al. Op Cit). Desde la teoría interaccionista se plantean tres elementos que se encuentran en estrecha relación para favorecer la inclusión de personas con capacidades

diferentes: *“Las posibilidades o habilidades de las personas en relación a los distintos entornos en los que participa habitualmente, las posibilidades de participación funcional en estos entornos, y por la adecuación del conjunto de apoyos y respuestas que las personas con las que interaccionan les puedan proporcionar”* (Antequera, Bachiller, Calderón, Cruz, Cruz, et al; 2003: 9).

Se trata de plantear la importancia de los apoyos que es posible facilitarles a los sujetos para poder contribuir a un nivel de optimización de su participación funcional en cada uno de los entornos en los que se desenvuelve.

Las cosmovisiones modernas de la discapacidad intelectual asumen que, con los apoyos apropiados, la conducta adaptativa a menudo mejorará, además reconoce que las limitaciones coexisten con puntos fuertes, y por tanto son sólo una parte del cuadro total de funcionamiento global y evalúa a la persona utilizando el enfoque multidimensional.

Gráfico N° 7
Modelo teórico del retraso mental
(Luckasson y Cols. 2002)



Fuente: García, 2005.

Con esta nueva definición se establece una relación entre el funcionamiento de la persona y los apoyos que recibe, además se incluyen cinco dimensiones, del modelo multidimensional de la discapacidad intelectual con la cual se mencionan 10 áreas de habilidades adaptativas: comunicación, contenidos escolares funcionales, autodirección, salud y seguridad, habilidades sociales, ocio, cuidado personal, vida en el hogar, uso de la comunidad, trabajo; y por otro lado, entre las implicaciones que trajo la definición resalta el que dejaba de hablarse sobre moderados, severos y profundos y se pasó a categorizar como personas con necesidades de apoyo intermitentes, limitadas, extensas o generalizadas. (Tamarit, 2005). Sin embargo, el cambio de estos términos ha sido lento y siguen utilizándose las categorías anteriores para encasillar los grados de discapacidad de una persona.

De este modo, la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, sostiene que la dimensión I es referida a la capacidad intelectual general, incluye razonamiento, planificación, resolución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje por la experiencia. Uno de los desarrollos novedosos de esta última definición de retraso mental es el referido a la dimensión II, habilidades de conducta adaptativa. Estas quedan estructuradas en tres tipos: conceptuales, sociales y prácticas, siendo conveniente que su evaluación, descripción y estudio sea lo más operativa y funcional posible. (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010).

La dimensión III indica la relevancia que tiene la participación del individuo, así como la interacción y los diferentes roles sociales que asume. Por ejemplo, realizar las actividades propias de la edad, asistir a una escuela, vivir y trabajar en la comunidad, son actividades que es necesario valorar, pues en estas situaciones la persona establece sus papeles sociales. (Ibid).

La dimensión IV se refiere a la salud (física, mental y factores etiológicos). El estado de salud física y mental facilita o inhibe el nivel de funcionamiento de una persona. (Ibid).

Finalmente la V dimensión sobre el contexto, desde una perspectiva ecológica, la cual, tiene tres niveles diferentes de estudio: el microsistema, el ecosistema y el macrosistema. Estos ambientes son relevantes para la persona, pues frecuentemente determinan lo que se puede hacer, cuándo y cómo se lleva a cabo. El contexto puede proporcionar mayores o menores oportunidades a un sujeto y es relevante para la personas por su capacidad de proporcionar oportunidades y promover el bienestar. (Ibid).

Según lo anterior, es posible inferir que las habilidades que una persona con discapacidad intelectual desarrolle no dependerán solo de su coeficiente intelectual, sino que dependerán de su medio social, el cual juega un rol preponderante en potenciar las capacidades que alguien posea.

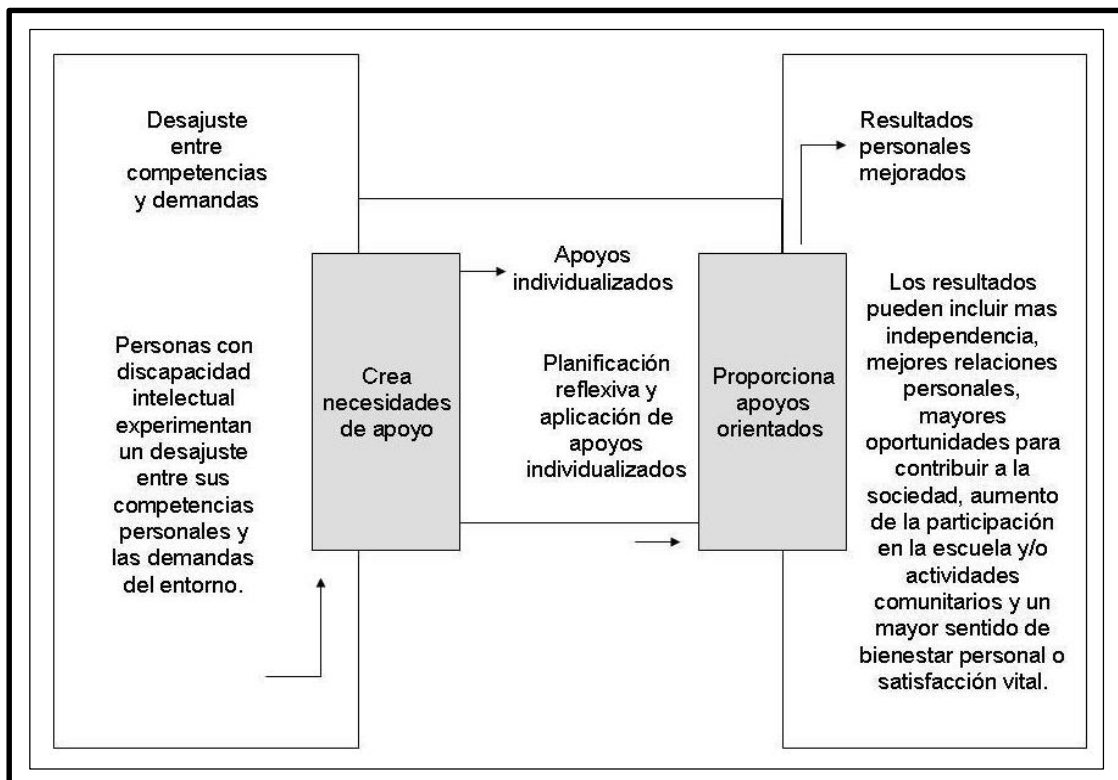
Por otra parte, los apoyos y necesidades de apoyo son términos diferentes, el primero se entiende como *“Recursos o estrategias cuyo propósito son promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal a la vez que mejoran el funcionamiento individual”* (Ibid: 167). Por su parte, el segundo es *“Un constructo psicológico que hace referencia al patrón e intensidad de apoyos que son necesarios para que una persona participe en actividades relacionadas con un funcionamiento humano estándar”* (Ibid: 167).

Otra teoría actual sobre la discapacidad intelectual es la del modelo socio-ecológico, el cual comprende la discapacidad como un *“Estado multidimensional del funcionamiento humano en relación a las demandas ambientales”* (OMS; Op Cit (b): 4). Las necesidades de apoyo de las personas se relacionan directamente con definición constitutiva de discapacidad intelectual debido al énfasis puesto en el ajuste entre el estado de funcionamiento de estas y las demandas del contexto en el que vive. De este modo se entienden las necesidades especiales como fluidas y no como fijas o dicotómicas, continuas y cambiantes. Esta perspectiva, presta menos atención a la resolución de problemas que pueden ser evidentes en la persona y se presta más atención a resolución de problemas puestos de manifiesto debido al escaso ajuste entre las capacidades de las personas y las exigencias conductuales de su entorno.

El modelo de apoyos describe la relación del desajuste entre las competencias personales y las demandas ambientales y la provisión de apoyos individualizados que conducen a mejores resultados personales. En este modelo se evidencian dos funciones globales relacionadas de los apoyos

individualizados. La primera función señala la discrepancia entre lo que la persona no es capaz de hacer en diferentes entornos y actividades y qué cambios hacen posible su participación. La segunda función se centra en mejorar los resultados personales a través de la mejora del funcionamiento humano.

Gráfico N° 8
Modelos de Apoyos



Fuente: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010

Hemos visto que la conceptualización de la discapacidad intelectual como un estado de funcionamiento y no como un rasgo intrínseco tiene 4 implicaciones importantes:

“1.- Las necesidades de apoyo que resulten del desajuste persona-ambiente se pueden abordar desde el uso adecuado de apoyos individuales.

2.- *La mejora en el funcionamiento humano y el logro de resultados personales dependerán del grado en que estos apoyos individualizados se basen en una planificación y aplicación seria.*

3.- *Puente entre lo que debe ser y lo que es.*

4.- *Pese a existir una relación recíproca entre deficiencias y necesidades de apoyo, es probable que un enfoque centrado en reducir la discrepancia entre las competencias de una persona y las exigencias de los entornos, identifique los sistemas de apoyos necesarios para los resultados personales.”(Ibid: 78).*

Todos los enfoques coinciden, más o menos, en la clasificación que realiza la Asociación Americana para la Deficiencia Mental en la cual es posible diferenciar 5 niveles o grados de deficiencia intelectual:

- *“Deficiencia mental profunda: Su Coeficiente Intelectual es inferior a 20. Presentan un grave deterioro en los aspectos sensoriomotrices y de comunicación con el medio. Necesitan ayuda en casi todas sus funciones y actividades.*

- *Deficiencia mental severa: Su C.I. se sitúa entre 21-35. Generalmente necesitan protección o ayuda ya que su nivel de autonomía tanto social como personal es muy bajo.*

- *Deficiencia mental moderada o media: Su C.I. se sitúa entre 36-51. Pueden aprender a comunicarse mediante el lenguaje oral. Aceptable desarrollo motor y pueden adquirir las habilidades pretecnológicas básicas para desempeñar algún trabajo.*

-Deficiencia mental ligera: Su C.I. está entre 52-68. Pueden desarrollar habilidades sociales y de comunicación, y tienen capacidad para adaptarse e integrarse en el mundo laboral.

- Deficiencia mental límite: Su C. I. está entre 69-85. Cuesta catalogarlos como deficientes mentales ya que son personas con muchas posibilidades, que manifiestan un retraso en el aprendizaje o alguna dificultad concreta de aprendizaje”. (OMS; 2011 (c): 12).

A la base de toda discapacidad intelectual, existen limitaciones en el funcionamiento cognitivo de la persona, originadas por distintos factores causales, de orden personal o ambiental, que pueden ejercer su acción en diferentes momentos del desarrollo del individuo. Estos factores pueden ser:

- “Genéticos: se diagnostican en etapas tempranas y en ocasiones en la vida intrauterina.

- Del embarazo: agentes tóxicos, enfermedades virales, diabetes, traumatismo por caídas o accidentes.

- Del parto: prematuridad, hipoxias, traumas.

- De la primera infancia: enfermedades virales que afectan el sistema nervioso central, intoxicaciones, traumatismos o desnutrición extrema.

- Socio-culturales: Situación de extrema pobreza, maltrato infantil, ambiente carenciado de afectos y estímulos, deficiente cuidado de los niños, inadecuado tratamiento médico.” (MINEDUC; Op Cit (b): 10).

El Informe Warnock, (Ibid) elaborado en 1981 con el fin de investigar la educación especial en Gran Bretaña, provocó un quiebre en la visión que se tenía sobre las necesidades educativas especiales de niños, niñas y adolescentes de Inglaterra, Escocia y Gales. Supuso un importante hito en los conceptos y en los programas dirigidos a niños con discapacidad cognitiva, como la adecuación del currículum general ampliando el ámbito de la educación especial y de necesidades educativas especiales, más allá de la referencia exclusiva a las personas con discapacidad.

Entre las concepciones generales que sustentan el informe destacan:

- *“Todos los niños son educables. Ningún niño será considerado no educable.*
- *La educación es un bien al que todos tienen derecho.*
- *Los fines de la educación son los mismos para todos los niños.*
- *La educación especial consistirá en la satisfacción de las necesidades educativas de un niño con el objetivo de acercarse al logro de estos fines.*
- *Las necesidades educativas especiales son comunes a todos los niños.*
- *Ya no existirán dos grupos de niños: los discapacitados que reciben educación especial y los no discapacitados que reciben, simplemente, educación.*
- *Para describir algunos niños que necesitan de alguna ayuda especial se empleará la expresión dificultad de aprendizaje.”* (En www.mineduc.cl).

En el Informe queda explícita la idea de que los fines de la educación son los mismos para todos los niños y niñas, independiente de cuales sean los problemas con que se encuentren en sus procesos de desarrollo y, en consecuencia, la educación queda configurada como un continuo de esfuerzos para dar respuesta a las diversas necesidades educativas de los alumnos para

que estos puedan alcanzar los fines propuestos. Además, en él, se plantean tres temas centrales que guían el trabajo para las escuelas especiales

- a) Formación y perfeccionamiento del profesorado
- b) Educación para los niños menores de 5 años con N.E.E.
- c) Educación de los jóvenes de 16 a 19 años. (Ibid).

A partir de estas ideas, en forma progresiva la educación comienza a dar un giro en el sentido que no sólo se trata de optimizar los avances en el desarrollo de la persona en función de su discapacidad, sino también y especialmente de proporcionar un conjunto de apoyos y recursos que han de implementarse en el sistema educativo regular para dar respuesta educativa adecuada y favorecedora del máximo desarrollo global.

La declaración de Salamanca (1994) organizada por la UNESCO proporciona un resumen del ideal a conseguir sobre necesidades educativas especiales. Como en muchos sistemas de servicios de apoyo a las personas con capacidades diferentes, se ha producido, una transformación de los servicios de educación especial, pasando de ser servicios y entornos segregados a convertirse en ambientes educativos inclusivos.

Los primeros intentos de educar a personas con discapacidad remontan a inicios del siglo XIX, en 1828 en Francia se abren las primeras escuelas de atención a deficientes inspiradas en los resultados de Tirad (1775-1838), quien demostró mediante trabajos con deficientes la posibilidad de enseñar y educar a los débiles mentales. En esta misma época el abad de l'Épée creó el primer lenguaje de señas para comunicarse con las personas sordas y, en Alemania, Heinecke desarrolló una metodología oral para enseñar a personas sordas a comunicarse de forma verbal. Por su parte, en 1829 Braille creó la escritura de puntos en relieve reconocida universalmente para la lectura y escritura de personas invidentes y difundida por el mundo como el sistema braille. (Parra, 2010).

“La educación especial es el conjunto de apoyos y actuaciones pedagógicas necesarias que se llevan a cabo para satisfacer las necesidades educativas de los alumnos con el objetivo de lograr su desarrollo personal y social. Esta perspectiva incluye una diversidad de necesidades especiales y una amplia serie de sujetos, que son muy distintos entre sí” (Muntaner; 1990: 195).

Para la aceptación de la diversidad de personas, la sociedad incorpora términos y matiza conceptos. Por ejemplo, en un nivel educativo se introduce el concepto de alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales (NEE). Dicho concepto supone, por un lado, la aceptación de la diversidad y, por otro, la posibilidad de atender específicamente a cualquier persona porque todas y todos pueden necesitar de una educación especial de forma definitiva o de forma temporal.

En Chile, como contradicción a otros de modelos que entienden la inteligencia como algo dinámico y modificable, desde hace varias décadas ha primado la visión psicométrica de Wechsler, quien afirmó que: *“El Coeficiente Intelectual es una medida que define las posibilidades intelectuales más o menos permanentes del individuo y que en condiciones normales el C.I. de un sujeto permanecerá igual a lo largo de toda la vida” (Valdés; 2012: 33).*

El paradigma actual abre indudablemente una puerta para que las personas con limitaciones significativas en su rendimiento intelectual puedan asumir un rol social en las condiciones más óptimas posibles y en igualdad de derechos y deberes. Se trata de un movimiento práctico, que centra sus esfuerzos en la aplicación de medidas concretas que faciliten el acceso a la normalidad de las personas con capacidades diferentes y obliga a la sociedad a prestar los apoyos necesarios para permitir la participación en base a la igualdad.

Este cambio de perspectiva incide en una concepción más amplia de la educación especial, la cual se asocia con la acción educativa a las personas de todas las edades y en ámbitos educativos formales y no formales. Poco a poco, las visiones que consideran la educación especial y la educación general como realidades separadas han comenzado a entender que la educación especial debe ponerse al servicio del alumnado para satisfacer sus necesidades educativas especiales, destacando su papel en el estudio y análisis de los procesos de enseñanza de aprendizaje para esta población.

La formación integral en el sistema educativo general produce ventajas de todo tipo, siempre que el sistema disponga de recursos especializados para la atención de las situaciones que lo requieran.

El proceso educativo cobra un especial sentido en las personas con discapacidad. *“El aprendizaje temprano en el manejo de la dificultad personal para la obtención de información y conocimiento se proyecta como un aprendizaje para toda la vida”* (De Lorenzo; 2007: 393).

La educación especial cuenta en Chile con una larga trayectoria. En 1852 en Santiago, se creó la primera escuela especial para niñas y niños sordos de Latinoamérica, con lo cual se inicia la educación especial en el país. La primera escuela especial para personas con deficiencia mental se crea con la Reforma Educacional del año 1928, fecha en que estos establecimientos pasan a formar parte del sistema educacional chileno. Tuvieron que transcurrir 48 años para que se publicara el primer programa de estudio específico oficial para este tipo de capacidad en el país. (MINEDUC; Op Cit. a).

Cabe señalar que en el ámbito de la formación de profesores, *“Las Escuelas Normales comienzan a incorporar electivos sobre educación especial con el nombre de pedagogía terapéutica”* (Ibid: 6). Contribuyendo así a generar una

mayor conciencia de la necesidad de dar atención educativa a la población con discapacidad.

Desde mediados de la década del 60 en adelante, se inician muchas acciones tendientes a consolidar la Educación Especial en el país. Una de ellas es la creación de carreras en el área de Educación Especial y grupos de investigación sobre la materia.

La educación diferencial se basa en las disposiciones de la Ley 19.284 las que definen la educación especial como *“Una modalidad diferenciada de la educación general, caracterizada por constituir un sistema flexible y dinámico que desarrolla su acción preferentemente en el sistema regular de educación, proveyendo servicios y recursos especializados a las personas con o sin discapacidad”* (Ley 19.284; Chile. Art. 26), es decir que presentan necesidades educativas especiales. Haciendo referencia además, a la excepción en los casos que por naturaleza y/o grado de discapacidad tengan que ser atendidas en escuelas especiales.

La orientación que propone la clasificación internacional del funcionamiento y la discapacidad, es mucho más coherente con el de necesidades educativas. La lógica imperante hasta ahora se ha dedicado a entregar recursos solo a aquellos alumnos diagnosticados como alumnos con discapacidad, pudiendo utilizarse con todos los estudiantes.

Es una modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción de manera transversal en los distintos niveles educativos, tanto en los establecimientos de educación regular como en los establecimientos de educación especial, entregando un conjunto de servicios, recursos humanos, recursos técnicos, conocimientos especializados y ayudas, con el propósito de asegurar, de acuerdo a la normativa vigente, aprendizajes de calidad a niños, niñas, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales (NEE), de manera que accedan, participen y progresen en el currículum nacional en igualdad de

condiciones y oportunidades (Ley General de Educación y Ley 20.422). Así, en la actualidad, cerca de 300.000 estudiantes que presentan NEE reciben subvención de educación especial. (www.mineduc.cl).

Desde el enfoque educativo, sin embargo, se considera que las dificultades de aprendizaje son de naturaleza interactiva y, por tanto, cualquier alumno puede tenerlas a lo largo de su vida escolar. En este modelo, se considera que las decisiones que toman los docentes y la forma de enseñar, pueden generar o acentuar las dificultades de aprendizaje. Por ello, la intervención no está centrada en las deficiencias de los alumnos, sino en modificar la enseñanza para optimizar el proceso de aprendizaje de éstos. Se persigue que los alumnos participen al máximo del currículo y de las actividades escolares (Ibid).

El desarrollo de la integración ha producido una evolución conceptual y se tiende a abandonar el término de integración y sustituirlo por el de inclusión. Esto, surge tras evaluar como deficiente y mejorable la experiencia de la integración escolar en diferentes países. *“La importancia del cambio terminológico de integración a inclusión, no solo como una cuestión semántica, sino como un cambio conceptual que ofrece mayor claridad y, además, redimensiona el significado de esta política en la práctica. La educación inclusiva constituye un enfoque educativo basado en la valoración de la diversidad como elemento enriquecedor del proceso de enseñanza y aprendizaje y, en consecuencia, favorecedor del desarrollo humano”*. (Parra; Op Cit: 77).

El término de educación inclusiva es más amplio que el de integración y comienza de una idea distinta porque está relacionada con la naturaleza misma de la educación regular y de la escuela común. La educación inclusiva involucra que todos los niños de una comunidad aprendan juntos, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales. *“Se trata de una escuela que no reclama requisitos de entrada ni mecanismos de selección o discriminación de ningún tipo para hacer realmente efectivos los derechos a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la participación”* (Ibid: 78). En

una escuela inclusiva todos los estudiantes se benefician de una enseñanza adaptada a sus necesidades y no solo los que presentan necesidades educativas especiales.

El nuevo concepto de educación especial plantea necesariamente una escuela abierta a la diversidad, capaz de garantizar condiciones normalizadoras que favorecen el desarrollo para todos los alumnos, sean cuales sean sus diferencias, sus características individuales y sociales.

Una de las instituciones dedicadas a la discapacidad intelectual es la Corporación de Ayuda al Niño Limitado (COANIL), la cual ejecuta una serie de estrategias destinadas a la formación de competencias de empleabilidad en personas con discapacidad cognitiva, con el fin de entregarles herramientas que les permitan participar del mercado laboral de igual forma que una persona sin discapacidad.

Desde 1974, la fundación COANIL crea residencias y escuelas a lo largo de todo Chile, con el objetivo de *“mejorar la situación social y económica en que se encontraban las personas con discapacidad intelectual, especialmente en los sectores de extrema pobreza del país”*. (www.coanil.cl).

“De este modo, COANIL se convierte en la institución más importante en la atención de personas con discapacidad intelectual, promoviendo y ejecutando programas y modelos de atención que cubren todo el ciclo de vida de estas personas” (Ibid).

La misión en particular de esta Fundación es tener presencia nacional que promueva la inclusión de las personas con discapacidad intelectual proporcionando servicios de apoyo que contribuyan a mejorar su calidad de vida. (Ibid).

Para lo anterior, se realizan gestiones y se entregan los apoyos necesarios durante todo el proceso de inserción laboral, teniendo en cuenta la motivación del joven y su familia.

“Las personas con discapacidad cognitiva, que han tenido acceso a la integración escolar, demandan explícita o implícitamente, la continuidad en un sistema ordinario que les permita una inserción social en el sentido amplio de la palabra, entendiendo por tal el derecho a formarse para acceder a un puesto de trabajo en la empresa. Sin embargo, la realidad es que el colectivo de personas con discapacidad intelectual, además de superar las dificultades propias del periodo de tránsito de la juventud a la vida adulta, deben hacer frente a otros problemas que por su discapacidad encuentran a la hora de acceder a un puesto de trabajo normalizado. Acceder a un puesto de trabajo que les prevenga de la exclusión social requiere, por consiguiente, de un proceso sistemático y prolongado en el tiempo que permita a la persona con discapacidad intelectual adquirir las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para responder a ese entorno”. (COANIL; Op Cit: 15).

La Asociación Americana sobre Retraso Mental propuso un cambio radical en la definición de discapacidad intelectual, alejándose del paradigma tradicional, el cual caracterizaba la DI como un rasgo estático en las personas. Al rechazar la concepción reduccionista basada solamente en las características o patologías de la persona. Se abrieron las puertas de un enfoque multidimensional, y se introdujo el concepto de apoyos incorporando de manera significativa la dimensión de participación. Esta mirada ecológica permite entender que las habilidades y destrezas de una persona dependerán de sus interacciones con su medio y de los apoyos que este le pueda ofrecer.

La educación especial tiene las mismas finalidades que la educación regular, ofrecer el máximo de oportunidades a cada niño para que alcance el mayor desarrollo posible de sus capacidades tanto intelectuales como sociales. Este proceso educativo debe realizarse en medios no restrictivos y en un marco de cooperación, que contemple la igualdad de oportunidades de los individuos y asegure al menos la adquisición de las habilidades básicas de independencia y socialización. Para que la persona pueda alcanzar sus máximas potencialidades durante la infancia y adolescencia y de este modo, la integración al mundo laboral sea solo una parte de un proceso natural de inclusión.

La complejidad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual justifica la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas específicas, siendo conscientes de que para desempeñar un trabajo necesitan una preparación y formación adecuada, dependiendo la integración laboral y social del tipo de formación recibida.

CAPITULO II

TRABAJO Y DISCAPACIDAD

La palabra trabajo deriva etimológicamente del latín tripalium, la cual era una herramienta que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos. De ahí que tripaliare es sinónimo de tortura o dolor. (Rieznik, 2001).

Desde el comienzo de la civilización, los sujetos han visto la necesidad de desarrollar y refinar la búsqueda de alimentos para garantizar la supervivencia. En esta concepción, podemos decir que las personas siempre han realizado actividades de trabajo para ellas y su grupo.

En la lucha por la supervivencia, los primitivos batallaron contra sus contemporáneos, por el mejor refugio, el mejor territorio, la mejor comida. Por lo tanto, después de las sangrientas batallas, con armas rudimentarias, mataban a sus enemigos pero, con el tiempo, descubrieron que esclavizarlos sería más conveniente, ya que podían disfrutar de su fuerza de combate y de su trabajo.

Con este aprendizaje, las personas siguieron su destino en la historia, la conquista de nuevos territorios y grupos, fue abandonado poco a poco el estilo de vida nómada para establecerse en la tierra y vivir en sociedad.

Durante la mayor parte de la historia de la civilización el trabajo fue considerado como un castigo. En la Biblia, el trabajo aparece como algo costoso después de que Adán y Eva fueran expulsados del paraíso. Más adelante *“Los antiguos griegos de la Edad de Oro pensaban que solo el ocio recreativo era digno del hombre libre. El trabajo para el mantenimiento de la vida era concebido, por lo*

tanto, apenas como una compulsión, tarea obligada y penosa, ejercicio propio del degradarse, extraño a aquello que podría caracterizar lo más elevado de la esencia del hombre como tal” (Ibid: 6).

El progreso logrado por la fuerza de trabajo esclavo llega a su límite, una barrera se impuso y solo pudo ser superada por una revolución social, que terminó siendo iniciado por los propios esclavos y acompañada por segmentos más pobres socialmente libres de la población. Por lo tanto, el llamado régimen esclavista cae, un nuevo desarrollo, la política económica y social emerge; el Feudalismo. Los señores feudales, tenían tierras fraccionadas y distribuidas a los campesinos, quienes podían trabajar a cambio de parte de la producción.

A pesar de que los campesinos eran considerados hombres libres en la práctica, eran explotados y obligados a pagar altos montos a sus señores, debían luchar contra la opresión feudal por el derecho a disponer libremente del producto de su trabajo.

En los siglos XVI y XVII, comienza una fase de importantes descubrimientos científicos y técnicos. Poco a poco la sociedad feudal dio paso a un nuevo sistema de producción capitalista. La creciente burguesía que dirigió el nuevo sistema de producción, se logró emancipar cada vez más de la servidumbre y los hombres sin propiedad, para trabajar en las primeras fábricas.

El capitalismo se desarrolló rápidamente, la revolución industrial que se produjo en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XVIII, puso fin a la transición entre el Feudalismo y el Capitalismo. En este período existe una sustitución gradual del uso de la fuerza humana por la fuerza de las máquinas manuales, naciendo una nueva forma de organizar y pensar la producción.

El trabajo asalariado comienza a producirse en gran escala y nace el mercado de trabajo, lugar de celebración, debates y acuerdos para los servicios y los salarios entre los trabajadores y los empresarios, que era esencial para el funcionamiento de la institución económica.

En este período el Estado era totalmente liberal, es decir, no intervenía en la relación entre empleadores y empleados, dejando desprotegida a la clase trabajadora, de esta forma se originaron dos grupos sociales, por un lado capitalistas y por el otro proletarios.

La sociedad industrial durante dos siglos, buscó la eficiencia tratando de generar el mayor número posible de cosas en el menor tiempo y confirmó esto pregonando la eficiencia, mientras la agricultura necesitaba diez mil años para producir, la sociedad industrial optimizó los procesos productivos considerablemente.

Había aparecido una nueva forma de propiedad, el capital, y una nueva forma de trabajo, el trabajo asalariado, caracterizado por gravosos ritmos de producción, sin la debida consideración para con la salud, la edad o la situación familiar, y determinado únicamente por la eficiencia con vistas al incremento de los beneficios .

Vemos que en el contexto actual, en el mundo de la automatización, el trabajo es una acción planificada y colectiva. Cada persona es potencialmente un trabajador(a). El trabajo constituye una actividad vital. Es parte de la objetivación de los seres humanos y por medio de él las personas transforman y se transforman como sujetos sociales.

Por otra parte, el desempleo pone a la persona en un lugar de marginación, que excluye de la sociedad, conduce al aislamiento, una sensación de fracaso y baja autoestima. Así que, para ser insertado en su comunidad, el adulto con discapacidad intelectual necesita emplearse.

El paso por el contexto histórico y político que rodea el empleo evidencia que el trabajo como actividad contiene un potencial liberador y es una fuente de expresión y de generación de riqueza social. En lo siguiente, se analizan las visiones de algunos autores sobre el fenómeno del trabajo asalariado. Las

teorías que aquí se conjugan son filosóficas, históricas, religiosas, antropológicas, políticas y sociológicas.

Para comenzar, Ander Egg, quien ha escrito sobre diversas temáticas, en una de ellas describe el trabajo desde una mirada del Trabajo Social en la que postula que es un *“Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de riquezas. Es además, una actividad mediante la cual la persona proyecta a su alrededor un medio humano y sobrepasa lo circunstancial de la vida. De ahí que el trabajo sea expresión de la esencia misma del ser humano, en cuanto ser social”* (Ander Egg; 1995: 295). Para él, es un producto social para adquirir capitales, inherente a las personas, por lo que no trabajar sería ajeno a la condición humana.

El concepto de trabajo en la economía tradicional se refiere básicamente al *“Esfuerzo humano de producción de bienes y de servicios como contraparte al pago de una remuneración”* (Pardo; 1995: 241). Es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Según la visión de la economía neoclásica, es uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital. Por lo tanto, solo se consideran aquellas actividades laborales que involucran la obtención de un pago en dinero a cambio. Esto significa que las labores desarrolladas por las dueñas de casa para atender las necesidades familiares no son consideradas trabajo.

“Para los pobres y vulnerables, quienes suelen no tener tierras y cuentan con poco capital, el empleo es la manera más segura de mejorar su nivel de vida y la vía principal para salir de la pobreza. Las pruebas muestran que muchas familias salen de la situación de pobreza porque algunos de sus miembros consiguieron un empleo o tuvieron la posibilidad de aumentar sus ingresos. Por el contrario, la pérdida de un trabajo o una reducción salarial pueden hacer que los hogares caigan en la pobreza. Mejorar las oportunidades laborales es fundamental para la agenda de desarrollo” (www.bancomundial.org).

Otro supuesto que se destaca en la teoría económica es que la actividad laboral no tiene un valor en sí para las personas, sino que es un medio por el cual los individuos perciben un ingreso, es decir, un pago en dinero que les permite adquirir bienes y servicios que se transan en el mercado, los que sí son valorados por el bienestar personal que proporcionan.

Hurtado, jesuita chileno, quien además de dedicar su vida al sacerdocio y a los más pobres, enfocó sus escritos en los obreros, siendo el sindicalismo y el valor del trabajo uno de los temas principales, desde un contexto social de principios del Siglo XX escribió *“El comunismo, el nazismo y no menos los movimientos de acción católica han creado una mística del trabajo la cual fue potenciada por las guerras en Europa donde se instaló la idea de que el trabajo de los obreros era tan necesario como la acción de los generales para ganar la victoria. La pirámide social se levanta en base al valor del trabajo y plantea que el trabajo debería sugerirnos no solo un medio para ganar la vida sino una colaboración social, es decir, el esfuerzo que se pone al servicio de la humanidad; esfuerzo personal en su origen, fraternal en sus fines y santificador en sus efectos”* (Hurtado; 1935: 408).

El papa León XIII defendió los derechos de los trabajadores y por eso mismo la dignidad del trabajo, especificándolo como *“La actividad ordenada a proveer a las necesidades de la vida, y en concreto a su conservación”* (López; 2006: 43). Bajo ese contexto social se pensaba en un trabajo de subsistencia, con normas laborales básicas, asumiendo que el trabajo pertenece a la vocación de cada persona; es más, *“El hombre se expresa y se realiza mediante su actividad laboral. Al mismo tiempo, el trabajo tiene una dimensión social, por su íntima relación bien sea con la familia, bien sea con el bien común, porque se puede afirmar con verdad que el trabajo de los obreros es el que produce la riqueza de los Estados”* (Ibid: 44).

La visión anarquista de Kropotkin sostiene que *“El trabajo, la labor, es una necesidad psicológica; la necesidad de gastar la energía física acumulada; una necesidad que es en sí la salud y la vida (...) el trabajador libre, que ve aumentar para él y para los demás el bienestar y el lujo en proporción de sus esfuerzos, despliega infinitamente más energía e inteligencia y obtiene productos de primer orden mucho más abundantes”* (Kropotkin; 1892: 121).

Desde la misma perspectiva, el trabajo es descrito por Bakunin como *“La única fuente de todos los valores, de todos los bienes y de la riqueza en general, el hombre debe trabajar para vivir”*. (Proudhon, Bakunin, Kropotkin, et al; 2004: 108). Para Bakunin, el trabajo, debe estar organizado sobre los principios de reciprocidad y cooperación, pero en las actuales condiciones de la sociedad, dividida en una minoría de propietarios y una mayoría de proletarios tratados como esclavos, es difícil concebir un trabajo asociado que alcance las prioridades de satisfacción del bien común. Antes de formar una comunidad con ideas tan puras como el trabajo asociado es menester desarticular y derogar la base del derecho a la propiedad privada y hereditaria, que es la esencia de la sociedad actual. (Ibid).

Por su parte, Weber plantea que el trabajo es *“Actividad humana. Es una forma de actuar de las personas, bien como conducta activa, bien como abstención. Implica absorción de tiempo y esfuerzo físico, mental y emocional, aplicados a la producción de bienes y servicios, considerados necesarios por los productores, o por terceros. Si por trabajo sólo se entendiese consumo de energía o esfuerzo físico-biológico, se denominaría aplicación de caballos de fuerza, y no fuerza de trabajo”* (En Celis; 2003: 79).

Además, Weber sostiene que este está inscrito en procesos productivos, los cuales conforman sistemas o tejidos de relaciones sociales. Esa red de

relaciones es portadora de sentidos, de significados y cosmovisiones, compartidos y aceptados por los agentes económicos. *“El trabajo existe dentro de un orden social, es legitimado por el grupo y se manifiesta como institución social. Por tanto, el trabajo se muestra como una fuerza o poder colectivo, que ejerce una gran presión sobre los actores”* (Ibid: 80). Como fenómeno coercitivo, obliga a las personas a someterse a su estatuto. Así, la sociedad promueve el trabajo y estigmatiza la ociosidad.

Smith, desde su teoría del valor trabajo, entendía que *“El trabajo era la calidad de medida exacta para cuantificar el valor. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Los bienes podían aumentar de valor, pero lo que siempre permanece invariable es el trabajo, o sea el desgaste de energía para producirlos, siendo entonces el trabajo el patrón definitivo e invariable del valor”* (Gabriel; 2010: 5). Se trata de la teoría del valor comandado o adquirido. Aunque no era el factor determinante de los precios, estos oscilaban hacia su valor de producción gracias al juego de la oferta y la demanda.

Para Arendt, el gran valor que adquiere el trabajo, como una de las condiciones básicas de la vida activa, es que a través de él, el hombre fabrica esa interminable variedad de cosas que dan forma y constituyen el artificio humano. El trabajo es, entonces, la única de las dimensiones de la vida activa que tiene y conoce un inicio y un fin. *“La labor no tiene ni inicio ni fin. La acción posee claramente un inicio, pero al proyectarse indefinidamente hacia el futuro no tiene un fin predecible. Entonces, lo característico del trabajo es la multiplicación y no la repetición. Para Arendt, toda ejecución de una obra comienza con una idea y acaba con un producto, y aunque este se agote y desgaste, la idea perdura. El trabajador tiene una idea, un modelo, crea la silla, crea la mesa, y esa mesa se independiza del creador, pero la mesa se puede consumir, se puede usar, se puede desgastar, pero queda la idea de silla y queda la idea de mesa y eso es lo que perdura”* (En Celis; Op Cit: 110).

Por otra parte, Bauman, postula que trabajar es un valor en sí mismo. Existen dos premisas sobre el significado del trabajo: La primera dice que *“Si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. La segunda premisa menciona que está mal, que es necio y moralmente dañino conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más”* (Bauman; 2000: 17).

Por otra parte, refiere a la importancia del trabajo en la sociedad moderna como una manera de evitar la pobreza. *“Una cosa es ser pobre en una comunidad de productores con trabajo para todos; otra totalmente diferente es serlo en una sociedad de consumidores cuyos proyectos de vida se construyen sobre las opciones de consumo y no sobre el trabajo, la capacidad profesional o el empleo disponible”* (Ibid: 20).

La mayoría de las personas tienen una capacidad de trabajo que vender y pueden ganarse la vida ofreciéndola para obtener algo a cambio. Todo lo que la gente posee es una recompensa por su trabajo anterior y por estar dispuesta a seguir trabajando. Estar empleado es el estado normal de los seres humanos; para Bauman, no trabajar es anormal. En las sociedades modernas el trabajo adquirió un valor moral en el que ser reconocido por los demás miembros de la comunidad se basa en si se puede ser comprado como trabajador o no.

La noción de trabajo en la obra de Spencer remite a finales del Siglo XVIII y comienzos del XIX, en un momento en que el mundo europeo-occidental experimentaba profundos cambios sociales como consecuencia de la revolución industrial y del tránsito de la sociedad tradicional del Antiguo Régimen a la moderna. Para el sociólogo inglés, *“El trabajo aparecía como un elemento unificador de la sociedad moderna, sustituyendo el papel que en las sociedades preindustriales cumplían las ideas y los sentimientos comunes”*. (En Celis; Op Cit: 49).

Además, Spencer ve la división del trabajo como una especialización de las funciones directa o indirectamente relacionadas con la satisfacción de necesidades materiales; así mismo se interesa por sus orígenes, estableciendo causas fisiológicas y psicológicas, el carácter del entorno físico y las divisiones entre los sectores productivos.

Por su parte, Marx plantea que matriz de la historia de la humanidad es el trabajo *“Es el factor que constituye la mediación entre el hombre y la naturaleza; el trabajo es el esfuerzo del hombre por regular su metabolismo con la naturaleza (...) es la expresión de la vida humana, de ahí que, mediante el trabajo, el hombre se modifique a sí mismo”* (En Fromm; 1961: 13). Por lo cual es a través del trabajo que el hombre se produce a sí mismo, produce mercancías y hace la historia. Para él, el concepto de trabajo es mucho más que economía; *“La relación esencial del trabajo no es la del trabajo con el capital, sino la del trabajador con la producción”* (Ibid: 107). Este hecho supone que el producto del trabajo es un objeto ajeno al trabajador, no es parte de su naturaleza, esta enajenación es impuesta *“No es la satisfacción de una necesidad, sino solo un medio para satisfacer otras necesidades”* (Ibid: 108).

El trabajo produce la naturaleza humana en la misma medida en que la delimita y diferencia de la naturaleza animal, a través de una apropiación específica del propio mundo natural *“La universalidad del hombre se manifiesta prácticamente en la universalidad por la cual toda la naturaleza se transforma en su cuerpo inorgánico”* (Ibid: 106).

Un hecho que se verifica es que mientras el animal se hace de inmediato uno con su actividad vital, el hombre hace de su propia actividad vital el objeto de su voluntad y de su conciencia; tiene una actividad vital consciente.

Pese a las diferencias entre el desarrollo teórico de cada autor sobre el empleo, existen a lo menos tres convergencias para Celis sobre el tema:

“A- Categoría antropológica

Es una actividad fundamental del ser humano que añade valor al mundo y a su propia existencia, es la más alta expresión de la libertad creadora del hombre, es su actividad constitutiva.” (Celis, Op Cit: 237).

El trabajo propicia el poder adquisitivo lo que permite a las personas desarrollarse en su entorno, le genera un estatus posesionando a los sujetos dentro de un grupo de pares con cierta identidad de clase.

“B- Vínculo social

Propicia la integración, no solo por ser una norma, sino también por ser una de las modalidades del aprendizaje de la vida en sociedad. En la búsqueda de utilidad a través del trabajo, éste es social porque reúne al conjunto de los productores con el propósito de producir, lo que satisfará, no solo las necesidades materiales, sino también los anhelos individuales y colectivos; es la mediación principal en una obra colectiva, el auténtico medio de comunicación entre los individuos” (Ibid: 237).

La historia y la sociedad se han construido en virtud de la relación entre los sujetos y el trabajo. El trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino también una herramienta que crea relaciones sociales y cosmovisiones.

“C- Liberación

Existe la esperanza de que se produzca una transformación en la cual el trabajo abandonará el ámbito de la alienación y recobrará otro sentido. Se comparte la idea de desalienar el trabajo y la necesidad

de convertirlo en el ámbito en el que el ser humano alcanza su plenitud al mismo tiempo que se logra la utilidad social” (Ibid: 237).

El trabajo, para algunos autores, no nos pertenece, los sujetos entregan 2/3 partes de su tiempo al trabajo y 1/3 al consumo, por lo que nos encontramos en un constante estado de opresión del capital y los medios de producción. La visión de Celis se enmarca en un paradigma moderno de la percepción del trabajo y la esperanza de que alguna vez logre la desalienación.

El discurso moderno del trabajo está atravesado por figuras objetivas y subjetivas que funcionan como conceptos centrales. Un primer mercantilismo teoriza y desarrolla, en forma deficiente, la importancia del trabajo para hacer poderosas, ricas y pobladas a las naciones. Luego, en un mercantilismo evolucionado el trabajo empieza a obrar como el dispositivo central de la riqueza y prosperidad pública, y en este momento, se elabora una teoría del fundamento de la riqueza nacional en la cual el trabajo tiene un papel importante. El discurso del trabajo está marcado por la aparición de conceptos que se forman durante este período y que, en adelante, determinan la idea del trabajo como vínculo social.

1.- Discapacidad Intelectual y Empleo

Como ya hemos constatado, el empleo, implica una relación de actividad entre las personas, sus dispositivos físicos y biológicos, y el medio circundante. Su apreciación está históricamente dominada por el tipo particular de vínculo que se postula como humano entre el individuo, la sociedad y la naturaleza. Junto a otros factores, dan sentido y significado en la realización personal y calidad de vida de las personas. Para las personas en situación de discapacidad, el valor de emplearse en una actividad remunerada no es diferente al de cualquier sujeto que vive en sociedad.

“Para los jóvenes que presentan discapacidad intelectual, el empleo contribuye a configurar la vida adulta, favoreciendo los procesos de la participación social y de estándar de vida” (Vidal y Cornejo; Op Cit: 3), siendo de vital importancia el acceso a un mercado laboral regular, digno y de calidad cuando egresan de su proceso formativo entregado en el nivel laboral de un establecimiento de educación especial.

Por su parte, Amor, tiene una visión particular del empleo y de la relación con la discapacidad intelectual:

“El trabajar, en cuanto tal, no realiza a nadie, la incorporación de personas con capacidades distintas a un trabajo se realiza muchas veces en función no de las necesidades del trabajador de auto afirmación como personas, sino de las del sistema de producción que necesita modernos galeotes. Se subraya frecuentemente, la buena disposición de los discapacitados para trabajos monótonos y repetitivos (...) Es un trabajo deshumanizador y enajenante por cualquier lado que se le mire, puede ser realmente embrutecedor y devastador, puede llegar incluso a destruir las aptitudes y hasta la personalidad pacientemente construida a lo largo de los años de educación” (Amor; 2007: 278).

Bajo el paradigma social, que considera el fenómeno de la discapacidad principalmente como un problema social, donde el 90% de esta población vive en pobreza extrema y una de las razones es su situación laboral, según datos de la Organización Mundial de la Salud (a). Este problema es especialmente grave dentro del problema en general de desempleo en Chile. Las personas con discapacidades tienen aún más problemas para encontrar trabajo. La finalidad es que los jóvenes logren su plena integración social y que centra su solución en la necesidad de equiparar las oportunidades para la participación en las mejores condiciones de igualdad, se desarrollan modelos de formación e inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual totalmente

vinculados con el entorno, modalidad que responde a demandas de los puestos de trabajo de una empresa o imlemente a las necesidades del mercado.

Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía, a una total independencia y favorece significativamente altos índice de la calidad de vida. Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo es la llave que abre mundo y espacio para una persona con discapacidad intelectual. Es por lo anterior, que la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

La inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo, según los estudios revisados, se vincula la discapacidad intelectual.

Disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro revelador para una persona con discapacidad intelectual, pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en las empresa se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

El trabajo de la persona con discapacidad intelectual se consideraba antes esencialmente bajo el aspecto de una ocupación adecuada, como parte de un tratamiento terapéutico o rehabilitador, es cierto que la actividad laboral posee un valor terapéutico indudable, esto es así porque el empleo se apoya en los aspectos menos deficitarios; le brinda a la persona con capacidades diferentes, un mundo concreto, asequible y estimulante; la introduce en una nueva forma de relación, la afectivo-profesional, los aprendizajes que le propone le dan oportunidad de conformar mejores comportamientos adaptativos.

El trabajo, al igual que para el resto de las personas, *“Es un deber y un derecho. Permite obtener medios de subsistencia, desarrollar su personalidad y contribuir a la sociedad”* (Ibid: 280).

Las personas con capacidades diferentes precisan de trabajos variados y flexibles. El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

El mercado laboral es competitivo y un sistema económico sin corazón no integra fácilmente a las personas con discapacidades.

Entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, destaca la *“Formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial, además se señala que en las escuelas especiales, existe egreso sin empleo, y que para proyectos de integración hay egreso con empleo sin contrato, y para los centros de capacitación se evidencia egreso con empleo y contrato”*. (Vidal y Cornejo. Op Cit: 4).

Las personas con DI en Chile tienen la opción de formarse para acceder al mundo del trabajo en el nivel laboral del sistema de educación especial que se encuentra en Proyectos de Integración Educativa (PIE), en liceos, escuelas especiales y centros de capacitación laboral especial.

En este sentido, se encuentra a Laloma (2007), quien presenta un modelo de clasificación de empleos para personas en situación de discapacidad intelectual basado en dos ejes: Empleo Abierto (EA) y Empleo Protegido (EP) o en Centros Especiales de Empleo (CEE). Comprendiendo por empleo abierto, también conocido como empleo normalizado u ordinario, el empleo generado en empresas ordinarias o en la administración pública, donde la mayor parte de los trabajadores no presentan discapacidad.

Es de vital importancia, para las personas con capacidades diferentes, acceder a la formación socio laboral que les permita involucrarse en contextos laborales. Sin embargo, requieren de los apoyos provenientes de las empresas como también de sus familias ya que *“La formación es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al empleo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador”* (Ibid: 54).

Hemos visto como el concepto de la discapacidad ha mutado a lo largo de los años y de como los contextos sociales y culturales han permitido, de una u otra forma, la inclusión de este grupo de personas. La visión moderna de la discapacidad nos invita a conceptualizarla desde una mirada ecológica en la que las limitaciones no son solo del individuo, sino de su entorno y de la capacidad que tengan los demás de potenciar las habilidades de los sujetos. Parte de este cambio incluye el eliminar el concepto de discapacitado mental, ya que todos tenemos algún grado de discapacidad, al de capacidades diferentes o necesidades especiales.

Los gobiernos deben estimular y ayudar al sector privado a través de incentivos fiscales y otros medios, estas adaptaciones, y poner en marcha una reforma en el espacio público. No basta con simplemente formular y aprobar leyes, es esencial para dar las condiciones para su cumplimiento.

Además de la falta de conocimiento del potencial de las personas con discapacidad por parte de los empleadores, hay otras variables que también obstaculizan el acceso a la contratación. Es necesario invertir en la formación de los empresarios, para que aprendan a hacer frente a la diversidad, la desmitificación de los conceptos erróneos acerca de la discapacidad. (Ibid).

Las empresas deben proporcionar un entorno accesible en el sentido amplio, es decir, la accesibilidad de actitud, arquitectónico, metodológico, instrumental y programático, la adopción de empleos inclusivos y expandir esta práctica a toda la organización.

Clasificamos una empresa como incluyente, *“Cuando no descarta algunos de sus empleados o solicitantes de empleo a causa de cualquier atributo único, ya sea de género, raza, color, sexo, discapacidad, los empleados con o sin atributos individuales trabajar juntos”* (Arroyo; 2006: 113). La contratación de personas con discapacidad no se ve como una obligación legal, sino un compromiso para toda la empresa y uno de los elementos de su política de responsabilidad social corporativa.

Los programas que valoran la diversidad, se están introduciendo cada vez más en organizaciones como componentes positivos de la inclusión social por lo tanto, las empresas deben absorber las demandas y necesidades de todos los segmentos de la sociedad, para fomentar la diversidad es el de promover la igualdad de clases, para todo el mundo para desarrollar su potencial.

En el seno de una empresa, la riqueza no está constituida únicamente por los medios de producción, el capital y los beneficios; proviene, ante todo, de las personas que, con su trabajo, producen lo que se convierte después en bienes de consumo o de servicio. Por eso cada uno según su escalafón, debe asumir su parte de responsabilidad, concurriendo al bien común de la empresa y, en definitiva, de toda la sociedad.

La Responsabilidad Social Empresarial, tiene un rol promotor del diálogo entre los actores involucrados facilitando los flujos de información, tiene un papel relacionado con el desarrollo de iniciativas de unión, ejemplo los proyectos colectivos, en los que participan los diversos actores sociales –gobierno, empresa y sociedad. También son creadores de redes de conocimientos, dando validez a las herramientas e instrumentos ya aceptados.

La participación en las organizaciones internacionales que han aportado medidas de promoción y desarrollo de la RSE a escala internacional, trasladando sus compromisos formales de ámbito nacional. Finalmente tiene un rol como reguladora y ratificadora de transparencia, en algunos casos con regulación obligatoria.

En lo que respecta a las personas con discapacidad deben garantizar el derecho de acceso a los bienes de la sociedad. Asegurar las condiciones para la interacción de estas personas con otros empleados es una manera de incluirlos en el lugar de trabajo.

En el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, fueron mencionadas las principales barreras para ingresar al mercado laboral de las personas con discapacidad:

“a.- Falta de acceso

La educación y la capacitación son fundamentales para poder lograr un buen trabajo productivo que reporte un ingreso razonable. Sin embargo, los jóvenes con discapacidad a veces no tienen acceso a educación formal a oportunidades para desarrollar sus aptitudes, sobre todo en el ámbito cada vez más importante de la tecnología de la información”. (ONU; Op Cit: 270).

La educación es un derecho humano y permite a las personas desarrollar conocimientos y habilidades para desenvolverse de mejor manera con su entorno, asistir a un centro educativo, a la vez, facilita la socialización y el sentido de pertenencia de los sujetos.

“b.- Conceptos erróneos acerca de la discapacidad

Estas actitudes pueden deberse a prejuicios o creencias de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus contrapartes sin discapacidad. Algunas personas con discapacidad tienen bajas expectativas respecto de sí mismas acerca de su habilidad para obtener empleo y tal vez ni siquiera intenten encontrar trabajo. El aislamiento social restringe su acceso a las redes sociales, sobre todo de amigos y familiares, que podrían ayudarlas a encontrar empleo” (Ibid: 270).

Como vimos anteriormente, existen mitos sobre la discapacidad basados solo en juicios, ya que, como veremos más adelante, las personas con discapacidad cognitiva, pueden desarrollar un trabajo de forma normal siempre y favorecen los ambientes laborales.

“c.- Discriminación

Los distintos tipos de deficiencias provocan diferentes grados de prejuicio, y el mayor prejuicio se exhibe hacia las personas con condiciones de salud mental” (Ibid: 271).

La discriminación también se basa en prejuicios, suelen confundirse, aun en la actualidad, las patologías psiquiátricas con la discapacidad mental, debido solamente a un error de conceptos.

“d.- Protección excesiva en la legislación laboral

En varios países, sobre todo de Europa oriental, sigue existiendo una actitud protectora hacia los trabajadores con discapacidad. Estas disposiciones se han concedido con las mejores intenciones, en algunos casos, podrían llevar a los empleadores a considerar a los trabajadores con discapacidad como menos productivos y en consecuencia menos deseables que aquellos sin discapacidad.” (Ibid: 271).

El caso de Chile es diferente, ya que las personas con capacidades diferentes, cualquiera esta sea, sus empleadores deben cumplir con los mismos beneficios para todos los trabajadores sin recibir ningún tipo de trato o condición especial por haberseles detectado discapacidad cognitiva. Esto será analizado en mayor profundidad en el siguiente capítulo.

Finalmente, en una sociedad donde el valor de lo material está muy por sobre el valor de la espiritual y los éxitos económicos son la base del sistema, una persona que no trabaja, aun cuando sea una opción personal, no es apreciada ni respetada. Ahora, si esa persona tiene una discapacidad suele ser estigmatizada; son vistos como niños y en muchas ocasiones, solo como beneficiados de los estados, sin permitirseles desarrollar todo su potencial como trabajadores de una compañía.

Los autores revisados nos han entregado diferentes visiones sobre el trabajo y su importancia para las personas, la mayoría de las teorías analizadas confluyen en que el ejercer un empleo, es una herramienta que permite la valoración social y auto valoración de los seres humanos, facilitando a las personas la socialización y el ganarse un lugar de respeto en su entorno.

Para los jóvenes con capacidades diferentes la inclusión laboral, les permite ser aceptados por su medio y favorece, el difícil proceso de modificar los conceptos antiguos que se tiene de ellos, para poder identificarlos como personas comunes que pueden y quieren desarrollarse como seres integrales, esperando de la sociedad oportunidades de demostrar lo que son capaces de hacer.

Cabe mencionar que la capacitación y formación son herramientas fundamentales para el desarrollo laboral y personal de las personas en situación de discapacidad, ya que se trata de una instancia que genera nuevas oportunidades, no solo preparándolas en la ejecución de tareas específicas en su quehacer si no que a la vez les permite conocer habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud, aumenta la motivación y compromiso con la empresa y crea un mejor ambiente laboral.

Segunda Parte

Marco Referencial

CAPÍTULO III

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

El presente capítulo busca contextualizar el tema de la discapacidad intelectual y el empleo situándose desde tres ámbitos: El marco legal, las políticas públicas que favorecen las inserciones laborales de este grupo de personas y la oferta de puestos de trabajo existentes en Chile destinados a esta población.

1.- Marco Legal

En la mayoría de los países en vías de desarrollo, se han creado leyes que permiten garantizar la inclusión social de las personas con capacidades diferentes. De este modo, las naciones adscritas a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, celebrada el año 2006, deben *“Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”* (ONU; Op Cit: 4).

Durante la jornada se establecieron ideales básicos en torno a todos los aspectos de la vida de las personas: derecho a la vida, accesibilidad, justicia, libertad, seguridad, salud, educación, entre otros, en cuanto al empleo sostiene que:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (Ibid: 22).

En Brasil, se encuentran varios años adelantados en los temas de discapacidad, la Ley Federal n° 8.213, establece que las empresas con 100 o más empleados están obligados a contratar un porcentaje mínimo de personas en situación de discapacidad o los beneficiarios de la seguridad social rehabilitados. Este porcentaje oscila entre el 2% a 5% dependiendo de la dotación de cada compañía, como se muestra a continuación:

- *“100 a 200 empleados: 2%*
- *201 a 500 trabajadores: 3%*
- *501-1000 empleados: 4%*
- *Más de 1.000 empleados: 5%” (Ley N° 8.213; Brasil. Art. 93).*

Además el decreto de accesibilidad determina los tipos de discapacidad que están cubiertos por la cuota, los límites legales para encajar en las empresas y los problemas asociados al no cumplimiento de la ley, para lo cual existen 4 tipos de sanciones para ser aplicadas a las empresas que falten a la norma:

✓ *“Multa en caso de incumplimiento de dicha ley. La multa puede seguir siendo aplicada mientras no haya cambios, por la misma razón, se puede repetir mientras persiste la falla.*

✓ *Cambio en las relaciones con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio Público, lo que dificulta las autorizaciones para trabajar los domingos y festivos.*

✓ *Una mayor incidencia de Inspecciones.*

✓ *Divulgación en la prensa de no cumplir con la cuota”. (Ibid: s/p).*

La implementación de esta ley incluso ha generado cambios culturales en los equipos de recursos humanos de las empresas, que se expresan a través de por ejemplo, la modificación del vocabulario, han dejado de utilizar el concepto discapacidad mental por discapacidad intelectual.

Se genera un círculo en que las empresas necesitan contratar personas en situación de discapacidad y a su vez esto ha obligado a las escuelas especiales a preparar a sus estudiantes para insertarse laboralmente una vez que egresan. Como consecuencia, estas personas son mucho más independientes de sus familias y del sistema de protección social del gobierno brasileño.

En el ámbito legal, en Chile, se debe destacar la importancia que implicó para las políticas públicas sobre discapacidad, la promulgación en el año 1994, de la Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, precisa la elaboración de un instrumento que aborde integralmente la temática y se transforme en una verdadera línea de acción para el Estado. A partir de dicho año y a la fecha, se han dictado a más de 20 cuerpos normativos que han abordado directamente el tema de la discapacidad.

Como se mencionaba anteriormente, la ratificación de la convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Chile, es importante, ya que significó la promulgación la Ley N° 20.422, en febrero de 2010, se basa en un marco universal de cultura y respeto recogiendo el cambio de paradigma en materia de discapacidad e induciendo un cambio en la visión estatal en la materia, desde el rol tradicional de asistencia a un enfoque centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía.

El nuevo paradigma sobre discapacidad ya no centra su análisis en la condición de salud de la persona, como único elemento constitutivo de ésta, sino que nos llama a entender la discapacidad *“Como el resultado de la interacción de esa deficiencia con elementos contextuales, como barreras del entorno y restricciones a la participación en la sociedad”* (SENADIS; 2013: 4). Lo anterior implica que en este nuevo modelo es la sociedad la que debe hacer las adecuaciones para incluir a las personas con discapacidad, eliminando esas barreras y evitando esas restricciones que impiden a las personas con discapacidad estar en igualdad de condiciones con las demás.

La Ley N° 20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Esta ley, como primera medida moderniza el Fondo Nacional de la Discapacidad, en dos aspectos: las funciones que tendrá a su cargo FONADIS y a la vez crea el Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, el que tiene por objeto reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad.

También especifica que se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, definiéndolo como *“La ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas que tienen para participar*

plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social” (Ley 20.422; Chile. Art.7).

La creación de esta ley tuvo como objetivo, además, garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, determinando el rol del Estado como ejecutor de medidas contra la discriminación.

Por otra parte, determina cinco principios rectores que deben considerarse para efectos de una correcta aplicación de la ley:

- *“Acceso a una vida independiente*
- *Corresponsabilidad*
- *Accesibilidad y diseño universal a entornos, bienes y servicios*
- *Intersectorialidad*
- *Participación y diálogo social.”* (Ibid: art. 3).

En cuanto a educación, manifiesta que el Estado debe garantizar el *“Acceso de las personas con discapacidad a los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular o a los establecimientos de educación especial que reciban aportes estatales. 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”* (Ibid; art. 34).

Los establecimientos educacionales deben adoptar medidas para promover el respeto por las diferencias lingüísticas de las personas con capacidades diferentes en la educación básica, media y superior, para que éstas puedan

tener acceso, permanencia y progreso en el sistema educativo. Además, especifica que estos últimos, también deben adecuar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que las personas con discapacidad puedan optar por alguna carrera profesional o técnica que deseen. Sobre el área de empleo articula que es el Estado quien debe difundir prácticas de inclusión y no discriminación laboral, así como crear incentivos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes.

En relación a lo anterior, como una forma de favorecer la intermediación laboral, la Comisión Discapacidad de SOFOFA y la Organización Internacional del Trabajo, presentaron una guía llamada Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que pone a disposición de las empresas un conjunto de herramientas técnicas que facilitan dicho proceso con sus equipos de trabajo. Los manuales, fueron generados sobre la base de los resultados de un estudio impulsado por ambas entidades, con el fin de abordar el tema de la discapacidad desde la mirada de las competencias y la productividad del trabajador, la competitividad de las empresas y los beneficios derivados de la implementación de una política de diversidad en el ámbito de Recursos Humanos.

Dentro de los puntos importantes que se destacan en las guías está *“El compromiso que la empresa debe tener con el proyecto, ya que parte del éxito en la incorporación de una persona con discapacidad a la organización, pasa por la instauración de una política corporativa de inclusión”*. (SOFOFA y OIT; (a) 2013: 6).

En otro aspecto, los manuales derriban algunos mitos sobre el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Entre ellos, destaca la valoración

positiva de la empresa y la mejora de la reputación corporativa.

Otros de los temas que se abordan a través de los manuales son los incentivos legales que existen por contratar a personas con discapacidad y finalmente, lo que ellos deben hacer para encontrar un trabajo adecuado a sus expectativas.

La Ley N° 18.600 de fecha 19 de febrero de 1987, establece normas sobre Deficientes Mentales. Es el único documento legal redactado solo en función de la población chilena con discapacidad intelectual. Su última modificación fue en el año 2008 y contempla algunos incentivos públicos destinados a facilitar a las empresas la contratación de personas con discapacidad y, en consecuencia, reforzar la participación de estos trabajadores en el mercado laboral. Junto a los incentivos a las empresas, hay también beneficios para los trabajadores con discapacidad y programas de capacitación laboral para ellos.

El cuadro que a continuación se presenta, es un resume todas las leyes y normas, sobre Discapacidad en Chile, vigentes a Noviembre del año 2013.

Cuadro N° 2

Normativa Chilena Vigente en materia de Discapacidad al año 2013

Fecha	Norma	Contenido
1994: 14 de enero	Ley N° 19284	Establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad.
1994: 02 de julio	Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones Decreto N° 141	Modifica el reglamento sobre transporte remunerado de pasajeros, con el objeto de asegurar asientos de fácil acceso a personas con discapacidad en la locomoción colectiva.
1994: 09 de julio	Decreto N° 227 de Ministerio de Educación	Establece edad de permanencia de alumnos discapacitados en el sistema educacional.
1994: 23 de noviembre	Decreto N° 1137 Ministerio de Justicia	Aprueba el reglamento del Registro Nacional de la Discapacidad.

1995: 07 de marzo	Decreto N° 2505 del Ministerio de Salud	Aprueba el reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad.
1995: 12 de junio	Ministerio de Vivienda Decreto N° 41	Modifica normas sobre postulación a la vivienda por parte de personas con discapacidad.
1995: 20 de junio	Ministerio de Vivienda Decreto N° 40	Modifica la Ordenanza General de Urbanismos y Construcciones, en el sentido de incorporar normas sobre acceso de discapacitados a vías y edificios públicos.
1996: 23 de enero	Decreto N° 2542 del Ministerio de Salud	Aprueba el reglamento sobre reconocimiento de entidades calificadoras de discapacidad.
1998: 11 de febrero	Decreto N° 1 del Ministerio de Educación	Ley N° 19284, el sistema escolar nacional, en su conjunto, deberá brindar alternativas educacionales a educandos que presenten necesidades educativas especiales.
1999: 03 de marzo	Decreto N° 1907 del Ministerio de Relaciones Exteriores	Acuerdo N° 159 de readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT de 1983.
2001: 22 de junio	Ley N° 19735	Modifica la Ley N° 18600, estableciendo nuevas normas sobre discapacitados mentales.
2002: 20 de junio	Decreto N° 99 de 2002 del Ministerio de Relaciones Exteriores	Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
2003: 03 de octubre	Ley N° 19904	Modifica los artículos 1447 del Código Civil y 4 de la Ley de Matrimonio Civil, respecto de las causales de incapacidad que afectan a los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito y a aquellos que de palabra o por escrito no pudieren expresar su voluntad claramente.
2003: 09 de octubre	Ley N° 19900	Modifica la Ley N° 18290 de Tránsito, sobre estacionamientos para discapacitados.
2004: 16 de marzo	Decreto N° 259 del Ministerio de Vivienda y urbanismo	Modifica la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, incorporando diversas obligaciones a favor de personas con discapacidad.
2005: 09 de abril	Decreto N° 29	Fija forma de pago de la subvención general básica especial diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media Ministerio de Educación.

2007: 09 de enero	Ley N° 20146	Establece reglas especiales para la apelación en causas relativas a la discapacidad.
2007: 08 de junio	Ley N° 20183	Reconocimiento el derecho a la asistencia en el acto de votar a personas con discapacidad
2007	Ley 20.201	Modifica el DFL2 y otros cuerpos normativos.
2008: 17 de marzo	Ley N° 20.255	Establece Reforma Previsional.
2008: 17 de septiembre	Decreto N° 201 de 2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores	Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo.
2009: 14 de mayo	Decreto N° 170 Ministerio de Educación	Fija Normas para determinar los alumnos con Necesidades Educativas Especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para Educación Especial.
2010: 10 de febrero	Ley N° 20422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
2010: 8 de noviembre	Decreto Supremo 142, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y Ministerio de Planificación	Relativo al Transporte de Público de Pasajeros accesible para personas con discapacidad.
2011: 10 de marzo	Decreto N° 32 de Ministerio de Planificación	Aprueba Reglamento que establece normas para la aplicación de mecanismos de comunicación audiovisual que posibiliten el acceso a la programación televisiva para personas con discapacidad auditiva.
2010: 23 de diciembre	Decreto N° 945 del Ministerio de Justicia	Registro Nacional Discapacidad.
2011: 8 de noviembre	Decreto Supremo: 141, de fecha de 2010, Ministerio de Planificación	Consejo Consultivo de la Discapacidad.
2011: 21 de octubre	Decreto N° 1253 de 2010 del Ministerio Hacienda	Beneficios Arancelarios de la Ley N° 20.422.
2012: 5 de enero	Decreto 332, Ministerio de Educación	Determina edades mínimas para el ingreso a la educación especial o diferencial, modalidad de educación de adultos y de adecuaciones de aceleración curricular.

Fuente: SENADIS, 2013.

En relación a lo anteriormente revisado, es posible señalar que si bien, han existido avances en la legislación chilena sobre protección de la discapacidad y promoción de la inserción laboral, estamos atrasados en comparación a otros países donde se ha potenciado la contratación de personas en situación de discapacidad con incentivos y sanciones a las empresas.

2.- Políticas Públicas

Algunos países han optado por reglamentar una cuota mínima de empleos para personas con discapacidad en las empresas y otros, por leyes que regulan la equidad en el empleo, sancionando a los empleadores cuando estos actúan con criterios discriminatorios al momento de la contratación, la promoción y/o el despido. Además, muchos países han elaborado una serie de medidas, tales como los incentivos financieros a los empleadores y la organización de servicios de apoyo, como una forma de apoyar la aplicación de estas políticas.

La primera de estas medidas, a fin de minimizar los costos en que incurre la empresa al momento de la introducción de ajustes al lugar de trabajo y la segunda, para brindar asesoramiento técnico y entregar información para la resolución de problemas sobre los cambios y reorganización de tareas. (Mercosur y UNESCO, s/a).

Desde el punto de vista de los planes, programas y servicios sociales, las personas con discapacidad han sido identificadas como prioritarias o vulnerables. Siendo destinatarios de políticas de cuidado por parte del Estado.

El desarrollo y puesta en marcha de las políticas públicas es un proceso dinámico que influye en la práctica pero a su vez se ve influido por los cambios en las prácticas. Por una parte las políticas públicas influyen en el proceso de diagnóstico y clasificación por medio de las directrices estatales y por otro lado, los cambios en los sistemas de clasificación *“Influyen en la percepción de las*

necesidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual y que a su vez repercuten en cómo los sistemas públicos diseñan y proporcionan servicios” (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities; Op Cit: 97).

Las políticas públicas y organizacionales para personas con discapacidad intelectual se han centrado durante los últimos 30 años en su inclusión y participación en la sociedad. Se refleja en programas relacionados con el empleo de apoyo, la vivienda con apoyo, la vida en comunidad, y la educación inclusiva, es un movimiento que se ha visto incrementado bajo el paradigma de apoyos, el cual ha dado lugar al menos en 3 cambios significativos en las políticas y prácticas para personas con DI:

“1.- Ha servido para centrar la planificación en oportunidades de desarrollo y crecimiento, inclusión comunitaria, autodeterminación, y empoderamiento.

2.- Aplicación consecuente de los apoyos individualizados ha dado lugar a la mejora de funcionamiento humano y logro de resultados personales.

3.- Utiliza el patrón e intensidad de las necesidades de apoyo de la persona como un componente básico para la asignación de recursos y planificación de servicios” (Unicef y Mineduc; 2005: 19).

El Programa de Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (S/A) promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, como está reflejado en el Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre

gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001.

La OIT busca *“Aumentar el conocimiento sobre la capacitación y el empleo de personas con discapacidad, y para ello realiza investigación aplicada relacionada con políticas y prácticas, compila y disemina información, publica guías y manuales, y patrocina otras investigaciones e informes sobre el tema.”* (OIT (a) 2010: 1).

En Chile, el organismo encargado de la discapacidad es el Servicio Nacional de la Discapacidad, el cual tiene como principal misión velar por la igualdad de oportunidades la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el dialogo social y la accesibilidad de las personas con capacidades diferentes y su entorno a través de asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas.

Los lineamientos técnicos en el país sobre políticas públicas para personas con capacidades diferentes establece estrategias para lograr la plena inclusión social de las personas con discapacidad, siendo construida conforme al principio de participación en sociedad de las personas con discapacidad, con la consecuente corresponsabilidad que ello amerita, tanto para las propias personas con discapacidad como para toda la sociedad en su conjunto y teniendo en cuenta la perspectiva territorial de las problemáticas presentadas en la materia. (SENADIS, Op cit.).

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad tiene por objeto *“Contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad física, sensorial, mental y multidéficit, promoviendo su participación efectiva en la vida cívica, educacional, económica, social y cultural, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la*

diversidad, autonomía, diálogo social, y territorialidad, que permitan su plena inclusión social” (Ibid: 22).

Es importante destacar a los actores, que según el Servicio Nacional de la Discapacidad, intervienen en el proceso de elaboración de las políticas sociales para la discapacidad son: *“Comité Interministerial de Desarrollo Social, Consejo Consultivo de la Discapacidad, SENADIS, Sector Público, Sector Privado y Sociedad Civil” (Ibid: 46).*

A continuación se mencionan algunas de las principales políticas públicas focalizadas en las capacidades diferentes, traducidas en programas y beneficios exclusivos para este sector de la población:

- a.- Pensión Básica Solidaria de Invalidez.
- b.- Subsidio a la Discapacidad Mental.
- c.- Derecho a la educación, políticas de integración e inclusión educativa.
- d.- Derecho a sufragio.
- e.- Subsidio habitacional.
- f.- Estacionamientos para Personas con Discapacidad.

Cabe destacar que de las políticas públicas mencionadas en la lista anterior, solamente el subsidio o bono a la discapacidad mental está destinado de forma exclusiva a las personas en situación de discapacidad intelectual, siendo esto una muestra de como se ha desprotegido, desde el Estado, a través de sus programas a este segmento de la ciudadanía.

3.- Oferta Laboral

Para que las personas con discapacidad y sus familias puedan superar la exclusión, deben tener acceso a la educación y al trabajo, a fin de romper algunos de los nexos entre discapacidad y pobreza.

Las personas con discapacidad presentan distintas realidades al momento de relacionarse con su entorno, según su tipo, grado u origen de la discapacidad. Lo anterior, puede incidir leve o fuertemente en el desarrollo de un trabajo. Por esta razón, es necesario generar medidas de apoyo y asistencia en el empleo para las personas con discapacidad que respondan a sus características particulares, de otra forma, se podrían generar situaciones de desigualdad incluso, dentro del mismo colectivo de las personas con discapacidad (OIT (b) 2002).

La generación de estas opciones, dependen de las diferencias presentes en cada país: condiciones económicas, sociales, culturales, laborales, entre otras, las cuales direccionarán la elaboración e implementación de marcos legislativos y políticas públicas.

En 1994, se dictó la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad, N° 19.284 que se refiere al trabajo y capacitación, además contempla las sanciones a quienes vulneran estas normas o discriminan a los trabajadores discapacitados. De acuerdo con dicha Ley es el Estado, a través de sus organismos, quien debe crear las condiciones y velar por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

La ley señala que *“Las personas discapacitadas tienen derecho a exigir que se adecúen los mecanismos de selección para acceder a cursos, empleos o*

concursos públicos". (Ley 19.284; Chile. Art. 24). Además el Estado debe promover que las personas discapacitadas tengan acceso al trabajo y a la capacitación en todos sus ámbitos.

La contratación de un trabajador con discapacidad, se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo. Sin embargo debe tenerse presente lo dispuesto en la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.

Las personas discapacitadas inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad pueden celebrar contratos de aprendizaje, art. 77 del Código del Trabajo, hasta los 24 años. Si es el Estado quien financia dichos programas no hay límites de edad.

La SOFOFA en conjunto con la OIT, desarrollaron una guía para empleadores que deseen contratar personas con discapacidad intelectual. El manual está orientado, principalmente, en destacar la oferta existente sobre los incentivos legales para la contratación y/o capacitación de personas con discapacidad que se integran a un ambiente laboral. También se especifican las diversas instituciones a las cuales las empresas pueden acudir para recibir orientación y apoyo en estos procesos.

En el manual se mencionan también algunos incentivos públicos destinados a facilitar a las empresas la contratación de personas con discapacidad y, en consecuencia, reforzar la participación de estos trabajadores en el mercado laboral. Junto a los incentivos a las empresas, existen beneficios para los trabajadores con discapacidad y programas de capacitación laboral para ellos.

Los beneficios exclusivos para personas con capacidades diferentes en términos laborales son:

- a.- Programa de intermediación laboral
- b.- Portal Laborum inclusivo
- c.- Sello Chile inclusivo
- d.- Comité Laboral Comisión Discapacidad SOFOFA

Muchas empresas han desarrollado el tema de responsabilidad social en la cual favorecen la integración de personas con capacidades diferentes en puestos de trabajo que se acomodan a las expectativas tanto de los empleadores como de los empleados, así mismo, se han creado portales cibernéticos de búsqueda de trabajo especialmente dedicados a la discapacidad.

IncluyemeChile es un portal de empleo inclusivo (www.incluyemechile.cl) en el que empresas con programas de inclusión laboral y candidatos de sectores postergados pueden encontrarse. Permite, de esta manera, colaborar en la reducción de la tasa de desempleo que afecta a estos sectores al darles un mayor nivel de visibilidad. Además, ofrece servicios de consultoría inclusiva para aquellas empresas que quieran desarrollar programas de Inclusión Laboral o tengan que renovar los ya existentes. Brindan asesoramiento en políticas de inclusión, realizan relevamientos de puestos y procesos de reclutamiento.

Otros sitios de búsqueda de empleos son Trovit y Opcionempleo, esta última está presente en más de 90 países y si bien no está diseñado solo para personas con discapacidad tiene un filtro específico para facilitar a los usuarios el proceso de búsqueda de trabajo inclusivo en Internet. (www.opcionempleo.cl)

En el Seminario, "Chile trabaja por la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Mental", se logró concluir, entre otros puntos, que *"Frente al tema de la discapacidad es necesario cambiar el sentido común y mejorar la cohesión social, ya que esta es fundamental para mejorar los niveles de salud y la calidad de vida de la población, además que para una buena inserción y rehabilitación de las personas con discapacidad mental"* (www.fundacionrostrosnuevos.cl). En

la ocasión, se mencionó además, la importancia mejorar los acceso a tratamientos y educación para desarrollar las habilidades laborales de este grupo de personas.

Existen empleadores que aún piensan que las personas con discapacidad no están calificadas o no son productivas, sin embargo las personas con discapacidad a menudo tienen las habilidades requeridas, una gran lealtad y una tasa de ausentismo muy baja y cada vez, más empresas lo consideran.

Las aptitudes laborales de las personas con discapacidad crean una enseñanza valiosa y un espíritu de equipo que deben tener en cuenta las organizaciones.

El portal Empresainclusiva destaca algunos de los beneficios que genera la contratación de personas en situación de discapacidad:

- *“Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad*
- *Mejora el Clima Laboral*
- *Promueve el trabajo en equipo*
- *Sensibiliza al resto del personal*
- *Disminuye el ausentismo laboral*
- *Genera un mayor compromiso*
- *Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas*
- *Mejora la reputación corporativa” (www.empresainclusiva.cl; 2014 s/p).*

De este modo y para finalizar, es posible resumir que las discapacidades, no solo la intelectual, dependen en principalmente, del ambiente biopsicosocial en que las personas se desenvuelven, con los apoyos necesarios de las familias y los centros educacionales, es absolutamente posible que las persona con capacidades diferentes se integren de manera normal a un puesto de trabajo. Sin embargo, primero deben ser, por parte de los empleadores, derribadas las barreras de la discriminación, los mitos y estigmas que rodean a la discapacidad.

Tercera Parte

Análisis de los resultados

CAPITULO IV

VISIÓN DE LOS EMPLEADORES

Para el análisis del presente capítulo fueron consideradas las entrevistas en profundidad realizadas a cinco empleadores de personas con discapacidad intelectual, siendo recogidas, principalmente, la visión y proyección laboral que ellos tienen sobre sus trabajadores.

1.- Primera Categoría: Situación Laboral

La presente categoría, muestra el contexto donde se desarrolla la actividad laboral. Trabajo significa en este contexto, trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana.

Según logramos apreciar la situación laboral nos indica los tipos de industrias y empresas donde realizan sus labores las personas con discapacidad, conforme al tamaño de las organizaciones.

1.1 Características de los empleos.

Según el Ministerio de Economía (2014), el tamaño de las empresas analizadas corresponde a grandes empresas ya que superan los 200 trabajadores contratados, excepto una la cual cabe en categoría de mediana empresa. El siguiente cuadro resume en porcentajes y frecuencia la cantidad de trabajadores con discapacidad intelectual que posee cada empresa encuestada, de este modo, la Superintendencia de Bancos tiene un 0,8% de PcDI, McDonald's un 0,84%, Aramark incluye un 0,29%, APL Logistic

representa a un 0,37% y finalmente Paisajismo Cordillera cuenta con un 8% de trabajadores con capacidades diferentes.

Cuadro N° 3
Cantidad de Trabajadores según empresas encuestadas

Empresa	N° de Trabajadores	N° de Trabajadores con DI	% de Trabajadores con DI
Superintendencia de Bancos	250	2	0.8%
McDonald's	5.000	42	0.84%
Aramark	20.000	58	0.29%
APL logistic	1350	5	0.37%
Paisajismo Cordillera	50	4	8%

Fuente: Investigación directa.

Al categorizar las empresas encuestadas se evidencia que en las grandes empresas si bien existe un evidente esfuerzo por la inclusión, aún está lejos. Al mirar en particular el caso de Aramark, ellos han manifestado dentro de su meta llegar al 1% de inclusión, actualmente la cifra está lejana llegando al 0,29%, sin embargo desde la coordinación de RSE de la compañía, la meta está clara y han señalado que realizaran todos los esfuerzos necesarios para alcanzar su objetivo. Similares indicadores se pueden ver en la superintendencia de Bancos y McDonald's, muy cercanos al 1% que es una meta concreta, por más que no exista un acuerdo escrito, ese es el número que manejan estas instituciones.

Respecto al caso de APL Logistics el 0,37% obedece a que durante mucho tiempo la inclusión no ha sido un tema recurrente en esta compañía y el plan de inclusión es bastante novedoso, esta multinacional, recibiendo la influencia de su casa matriz en Indonesia, ha adoptado solo hace un par de años el compromiso de incorporar en sus políticas de RSE a personas con discapacidad intelectual.

Finalmente vemos un caso particular de una mediana empresa como es Paisajismo Cordillera que supera ampliamente las cifras de su sector y en general de las empresas nacionales con un 8% de su dotación con discapacidad intelectual, este ha sido un caso exitoso por la respuesta que ellos han encontrado en las personas que ingresaron en este proyecto inclusivo.

Según se puede apreciar durante la investigación, en la inserción laboral se ha ido analizando en un amplio rango de perfiles profesionales que den respuesta a los diferentes grados de empleabilidad de los egresados de colegios diferenciales, buscando puestos de trabajo que se adapten a sus distintas necesidades de apoyo y les proporcione un desarrollo profesional adaptado a sus características. De esta manera, y con el paso de los años, son varios los perfiles profesionales que ya se han ido incorporando y que en futuro se deben incorporar a este grupo de trabajadores, obteniendo un nivel de satisfacción alto por parte de las empresas, las familias y ellos mismos.

2.- Segunda Categoría: Elementos que favorecen o dificultan la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual

Para poder avanzar hacia una cultura del trabajo más inclusiva, que responda a la diversidad de necesidades laborales de todos y todas, incluidos quienes presentan discapacidad, se necesita, además de potenciar las condiciones que favorecen los procesos inclusivos en las empresas, identificar los obstaculizadores que existen en el propio contexto laboral. Anteriormente fueron mencionadas las principales barreras para ingresar al mercado laboral de las personas con discapacidad según El Informe mundial sobre la discapacidad de la Organización de Naciones Unidas (Op Cit) siendo principalmente: falta de acceso, conceptos errados sobre la discapacidad (mitos y prejuicios), discriminación y protección excesiva en la legislación laboral. Caben mencionar además, la falta de capacitación de las personas con discapacidad, bajas expectativas y falta de participación. Del mismo modo es importante mencionar

cuales son los facilitadores para identificarlos y favorecerlos, por ejemplo la buena recepción de los equipos, sensibilización previa, el mismo trabajo que desarrollan las personas con discapacidad, compromiso, entre otros.

2.1 Obstaculizadores

Los obstaculizadores mencionados fueron tabulados en el siguiente cuadro y se relacionan principalmente a los mitos y prejuicios que las personas tienen sobre la discapacidad, representando el 62% de las respuesta y siendo común para todas las encuestas, luego fueron mencionadas la accesibilidad 13%, es decir, contar con edificaciones adecuadas para la movilidad de sillas de rueda o bastones, la escasa capacitación de las personas en oficios 12% y las bajas expectativas de los colegas y jefes el 12%, en este punto se sostuvo que se espera mucho menos de las PcDI por lo que se le asignan menos tareas de las que pueden realizar

Cuadro N°4
Visión de empleadores sobre los obstaculizadores de la situación laboral de personas con DI

Respuestas de empleadores sobre obstaculizadores de la situación laboral de PcDI	Frecuencia en Porcentajes
Mitos y prejuicios sobre la discapacidad	62%
Accesibilidad en los edificios	13%
Falta de capacitación de las PcDI	12%
Bajas expectativas de los colegas	12%

Fuente: Investigación directa.

Los obstaculizadores señalados por las empresas se concentran ampliamente en los mitos y prejuicios que existen en las organizaciones respecto a trabajadores con discapacidad. El prejuicio pasa a ser un elemento difícil de desarraigar del imaginario colectivo sobretodo de las jefaturas, quienes muchas veces ven la inclusión como una suerte de caridad, no viendo con buenos ojos la llegada de estos trabajadores, esto se suma a que la expectativa respecto al trabajo mismo a realizar por las personas con discapacidad es muy bajo, sin haber conocido una experiencia laboral de cerca.

Respecto a la accesibilidad en los edificios, este es un tema arraigado en la forma de concebir las construcciones, no se ve transversalmente una obra y después de terminado por lo general una construcción se debe adaptar para dar facilidades a las personas con discapacidad.

La falta de capacitación de las personas con discapacidad intelectual si es un tema preocupante, luego de egresar de un colegio diferencial, del cual no obtienen ningún grado o certificado académico, en general, no siguen recibiendo capacitaciones o asistiendo a cursos para mejorar la calidad de sus trabajos.

Es posible apreciar que los prejuicios y las mismas expectativas de los trabajadores generan un clima adverso a quienes se incorporan al mercado laboral.

2.2 Facilitadores

Aquellos factores que favorecen la contratación, permanencia y desarrollo de las personas con DI, dentro de una empresa. En relación a la experiencia de contratar personas con discapacidad intelectual:

“Ha sido buena, lo negativo se soluciona, pero lo positivo es mucho más. El ambiente en los equipos donde están insertos ha mejorado mucho” (Virginia)

“Si, se han integrado bien a las empresas y a que los servicios que entregamos. De hecho desde el 2006 tenemos 0% de accidentabilidad de personas con discapacidad” (Sandra)

“Ha sido buena pues nos ayuda a que los propios trabajadores de la cuenta, vean con buenos ojos la llegada de estos colegas, entendiendo sus capacidades y adaptándose a sus ritmos de trabajo” (Francisco)

Dos son los temas que podemos apreciar en estas reflexiones; por una parte como mejora el clima en las organizaciones que incorporan personas con discapacidad y por otro lado la flexibilidad y acomodo que alcanzan los pares al momento de desarrollar tareas con una persona que tiene otras competencias. Respecto al clima laboral, lo que se genera es bastante interesante, mejora el clima, las tasas de accidentabilidad bajan.

Como segundo punto la adaptabilidad mutua es enriquecedora, pues hace que los equipos se encuentren en situaciones que no habían experimentado y eso es valioso bajo una mirada estratégica, pues una organización que es capaz de adaptar parte de su cultura para incorporar a un tercero con otro tipo de capacidades, es una organización que está preparada para enfrentartodo tipo de cambios.

Cuando se les preguntó sobre el ambiente laboral dentro de los equipos donde trabajan personas con capacidades diferentes, las respuestas apuntaron a que mejoró el clima laboral, pero que el inicio fue complicado sobre todo por la negativa de las áreas de ingeniería u operaciones ya que los jefes de esas áreas

tenían varios prejuicios sobre la discapacidad resaltando dos ideas centrales: las personas con DI son menos productivas y que las personas con DI se enferman más, sin embargo, la realidad mostró todo lo contrario:

“Antes de que los chiquillos llegaran, no se generaban instancias para que todos almorzarán juntos o compartieran, incluso, los trabajadores peleaban más, hoy se respetan porque están los chiquillos y evitan tratarse a garabatos” (Rodrigo)

“Ha cambiado el clima laboral, existen menos rotaciones en los locales porque los chicos mejoran la calidad de las relaciones que se generan” (Mariana)

“Absolutamente, el equipo donde están ubicados los muchachos ha entendido que ellos tienen necesidades diferentes, el ambiente laboral se ha fortalecido y vemos como se protegen entre ellos” (Francisco)

El clima laboral cambia absolutamente cuando una persona con capacidades diferentes está presente en un equipo, no en un sentido de compasión y/o lástima, sino en generar una instancia distinta, donde se empieza a comprender que las metas se pueden cumplir con todo tipo de personas y que trabajando de manera eficiente los logros llegan igual, la experiencia es tan significativa, los equipos funcionan más ordenados y orientados al trabajo en equipo, rompiendo los paradigmas de que solo el esfuerzo individual es válido en una compañía. En muchas oportunidades los trabajadores con capacidades diferentes son vistos con respeto, valorados y se transforman en iconos de lo que debe ser un trabajador comprometido

Finalmente, cuando se les preguntó sobre los facilitadores de la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual, los encuestados refirieron

que en primer lugar se encontraban la buena recepción de los compañeros y la sensibilización previa que se realizó al interior de los equipos con el fin de desmitificar algunas ideas preconcebidas sobre la discapacidad, correspondiendo al 22% de las respuestas cada uno. Luego se valorizó el propio trabajo realizado por las personas con capacidades diferentes como un factor que facilita su situación laboral y su alto grado de compromiso hacia sus tareas y hacia la empresa, siendo el 14% de las respuestas cada uno y finalmente, con un 7% se valorizó el grado de concentración de las personas con capacidades diferentes, su rapidez para incorporarse a los equipos, el apoyo recibido por fundaciones y finalmente, el modelo de inclusión.

Cuadro N° 5
Visión de empleadores sobre los facilitadores de
la situación laboral de personas con DI

Respuestas de empleadores sobre facilitadores de la situación laboral de PcDI	Frecuencia en Porcentajes
Recepción de los equipos	22%
Sensibilización previa a los equipos	22%
Su propio Trabajo	14%
Alto grado de compromiso de las PcDI	14%
Alto grado de concentración de las PcDI	7%
Rápida incorporación a los equipos	7%
Apoyo de fundaciones	7%
Modelo de inclusión	7%

Fuente: Investigación directa.

Lo anterior muestra claramente la importancia de la sensibilización previa en los equipos de trabajo, esto ayuda en que la recepción sea la adecuada y permita que la incorporación sea duradera en el tiempo, se destaca además el

trabajo, alto grado de compromiso y concentración de las PcDI, se genera un círculo virtuoso al ser ejemplo para sus colegas, por lo general se adaptan rápido a las condiciones laborales del equipo.

Los resultados de la presente tesis concuerdan con los estudios realizados por otros organismos, donde se destacan los beneficios por sobre las desventajas de la inclusión: *“Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad, mejora el Clima Laboral, Promueve el trabajo en equipo, sensibiliza al resto del personal, disminuye el ausentismo laboral, genera un mayor compromiso, permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas, mejora la reputación corporativa”* (www.empresainclusiva.cl; 2014 s/p).

Es importante señalar que muchos de estos programas de inserción serían muy débiles si no existiese en primer lugar el apoyo de fundaciones especializadas en el trabajo con personas con discapacidad intelectual, quienes actúan como tutores de los trabajadores para generar el lazo con la empresa y ciertamente le modelo de inclusión que la empresa quiera desarrollar, si esto está presente en las definiciones de la compañía todo se hace más fácil.

Luego de analizar los aspectos que obstaculizan y facilitan el ingreso de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral, un criterio transversal es que no ha sido fácil, principalmente, porque no es una práctica habitual, y que se debe trabajar en cada organización para que deba serlo. El aprendizaje es eterno. Todo trabajador con discapacidad genera valor a la organización y sin pensarlo enseña algo nuevo cada día. Es una experiencia que todas las empresas acá entrevistadas señalan como absolutamente relevante en mejorar sus climas laborales.

Uno de los primeros obstaculizadores con que se encontraron las empresas fue que la misma gente de las compañías no estaba preparada para recibir a sus colegas con discapacidad. Las organizaciones no contaban con las instalaciones adecuadas.

Con el correr del tiempo y agradeciendo la incorporación de estos nuevos empleados, los planes de los equipos de Responsabilidad Social Empresarial lograron incluir en los presupuestos corporativos este tipo de iniciativas, donde decidieron invertir y transformar algunos lugares de la empresa, con el fin de adaptarlos a todo tipo de necesidades, desde físicas hasta en la interacción con las demás áreas de la empresa. Por el momento, las organizaciones están trabajando en construir una cultura inclusiva sólida dentro de las organizaciones que sea transmitida por todos.

Si bien en las empresas encuestadas la que aparecía con mayor porcentaje de inclusiones era Paisajismo Cordillera, la cual no cuenta con un área de RSE, no se debe perder de vista que las políticas corporativas de las grandes compañías apunta a la inclusión como un tema prioritario, que forma parte de los grandes enfoques de Recursos Humanos. De hecho un punto común en las empresas entrevistadas es la importancia que se le da a la política de no discriminación.

3.- Tercera Categoría: Futuro laboral

En este momento las fórmulas que mejor están funcionando son las de empresas, en particular multinacionales con casa matriz en el extranjero, quienes dentro de sus declaraciones de principios traen consigo la idea de la inclusión, por lo mismo presionan para que esta integración se realice en el país donde están realizando su actividad comercial, muy de la mano con lo bien visto que pueda llegar a ser la RSE entre sus pares. Otras fórmulas que se están promocionando, son los planes de empleo con apoyo y en Paisajismo Cordillera destaca una experiencia práctica donde un grupo de jóvenes con discapacidad, son acompañados por una profesora, quien, inserta en el trabajo, va desarrollando contenidos pedagógicos para estimular el aprendizaje de nuevos oficios.

3.1 Proyección laboral

Específicamente, la que los empleadores de personas con discapacidad intelectual identifican. Todos los encuestados coincidieron en que depende del desarrollo de las capacidades técnicas y prácticas que los trabajadores puedan lograr y que tienen las mismas opciones de acceder a mejores puestos dentro de la empresa que cualquiera de sus compañeros.

“Aún es prematuro entender cuál es la proyección de los muchachos, pues llevan un año trabajando” (Francisco)

“Nosotros externalizamos los servicios, pero me gustaría que la siguiente etapa fuese que pasaran a honorarios dentro de nuestra empresa y luego a planta” (Virginia)

“Tienen las mismas posibilidades de crecimiento que el resto de los colaboradores. Su plan de carrera depende de las capacidades y habilidades que ellos desarrollen” (Sandra)

La proyección laboral según se desprende de las apreciaciones realizadas por los empleadores no va en una misma línea, pues como aún corresponde a una etapa relativamente nueva de las organizaciones, hablar de proyección resulta complejo y esto lo podemos ver en que en algunos casos se les reconoce con las mismas posibilidades que todo trabajador entendiendo ciertamente que esto está condicionado por el desarrollo de sus habilidades y competencias técnicas que logre adquirir, sin embargo también las empresas primero quisieran fortalecer la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, romper los mitos instalados en el imaginario de la organización y tras esa madurez de los programas, establecer cuáles serían las proyecciones en las diferentes organizaciones.

Hablar de proyección laboral sin tener estadística clara sobre la continuidad laboral de los programas de inserción es arriesgado y así lo manifestaron las organizaciones.

3.2 Acceso a Capacitaciones

Además se consultó si las PcDI han accedido a cursos y capacitaciones, en la mayoría de las empresas no han sido capacitados por que los empleadores no tienen como práctica habitual formar a sus trabajadores.

“Todos los chicos son capacitados en habilidades blandas y técnicas para que se puedan desarrollar mejor al interior de los locales” (Mariana)

“Aún no porque ambos son de una empresa externa, sin embargo, cuando puedan acceder a ser contratados por la nuestra podrán acceder a capacitaciones” (Virginia)

“Nosotros entregamos cursos de capacitación por concurso, si quisieran participar podrían acceder al curso que ellos deseen y que se ajuste al plan de desarrollo que su jefe directo tenga para ellos” (Francisco)

La diferencia en la formación de cada uno de estos trabajadores es muy marcada, pues los jóvenes vienen preparados para realizar trabajos y tareas que están alejados de una realidad laboral concreta, a esto se suma que si bien cada organización tiene sus propios mecanismos de inducción y capacitación, no cuenta con un programa de formación particular que piense con ojos de inclusión, ese sería más bien el futuro de la inclusión, tal como se ha señalado anteriormente el camino se debe ir allanando previo a la llegada de las personas

con discapacidad y la preparación ojalá sea lo más profesional y desprejuiciada posible, en este punto en particular que las empresas establezcan claramente cómo se desarrollará por ejemplo la capacitación para PcDI, ojalá apoyados por la institución que formó previamente al trabajador, así existe una correlación al momento de pasar de la escuela al mundo laboral.

Anteriormente Vidal y Cornejo sostuvieron que *“La formación es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al empleo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo, las familias y el propio trabajador”* (Op Cit: 4). Dentro de lo que realizan hoy las organizaciones, hay elementos transversales, por ejemplo, la utilización de frases cortas y simples expresiones, así empezar a pensar que está siendo entendido. Estar preparado para explicar lo mismo más de una vez. Tratar con respeto y de acuerdo a su edad, sin tratamientos infantiles, comprendiendo que se está hablando con adultos.

3.3 Oportunidad a otras personas con discapacidad intelectual

Y finalmente, es importante saber si las empresas consideran continuar contratando personas en situación de discapacidad intelectual. Todos los entrevistados dijeron que sí y que incluso tienen metas para cumplir sobre este punto.

“La experiencia ha sido gratificante, para la próxima licitación a la que nos presentemos incluiremos como eje central querer ser una empresa inclusiva para abrir oportunidades a más personas con discapacidad, no solo intelectual si no también física y sensorial” (Rodrigo)

“Queremos tener al menos un 1% de trabajadores con discapacidad” (Sandra)

“Si, nos interesa mucho seguir en este plan, lo difícil fue al inicio, hoy estamos mucho más preparados para la inclusión” (Mariana)

Efectivamente, con el testimonio de las empresas es posible estimar que una vez que se superan las barreras iniciales, la participación de estos trabajadores sólo genera valor a las compañías que han tomado esa decisión. Estableciendo inclusive metas para los años venideros

Respecto al futuro laboral, las empresas coinciden que una vez que los programas dejan de ser un elemento aislado en los departamento de RSE y adquieren protagonismo en la organización, se empieza a forjar un camino de verdadera inclusión y la idea se materializa, por ejemplo en la búsqueda de reconocimiento que incluso permita sean reconocidos por ejemplo con “Sello Chile Inclusivo categoría Oro”, reconocimiento que otorga el Servicio Nacional de la Discapacidad, por ser una de las empresa destacada en el país que gestiona la inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de políticas no discriminatorias y por demostrar que su infraestructura cuenta con condiciones de accesibilidad para todos. Esto lo recibió por ejemplo Aramark el año 2012, lo que fue muy bien recibido por la compañía desde las altas gerencias a los trabajadores. Se estableció un camino hacia la inclusión que genera también cambios en la manera de ver desde fuera a la empresa por parte de los proveedores y clientes.

“La responsabilidad de las empresas multinacionales es sin duda muy grande debido a su enorme poder económico e indirectamente político. Esto exige preocuparse también por el bien público, en un mundo en que la pobreza no disminuye y el trabajo es más precario sobre todo entre aquellos olvidados y excluidos de la globalización. El bien de la empresa está ligado al de la sociedad en que opera” (Arroyo; Op Cit: 5).

Una empresa con nuevos desafíos es una empresa que tiene nuevos logros manteniéndose llena de vida y la RSE vinculada a la discapacidad e inclusión es un detonante importante a la hora de avanzar en el desarrollo humano y valórico al interior de toda organización productiva. Eso no lo podemos perder de vista no vale de nada si los equipos de recursos humanos no están compenetrados con el objetivo de fondo que es incorporar a la vida laboral a quienes durante años han sido excluidos.

Es tiempo de comenzar a desarrollar esta nueva línea de trabajo, que representa una tendencia en el mundo y que día a días vemos entrar con más fuerza en América Latina, dejando ser sólo hechos aislados convirtiéndose en actividades concretas.

Después de mirar este capítulo más a fondo y entender cómo ve el empresariado estos intentos por incorporar dentro de sus planes de Responsabilidad Social Empresarial la inclusión, nos encontramos con falta de experiencia empírica en las empresas. El discurso sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad tiene diferencias fundamentales entre empresas con y sin experiencia inclusiva, especialmente en la medida que las empresas con más experiencia le dan otro sentido a lo que ellos mismo antes consideraban como problema o barrera de entrada para la inclusión. Dicho de otra forma, las barreras se concentran en las empresas sin experiencia de haber trabajado y contratado personas con discapacidad.

La presencia o ausencia de una política de inclusión en las empresas se revela como un factor importante. Esta política puede ser consciente o no, más o menos formal o más o menos explícita, lo que lleva a que se tomen o no decisiones en la contratación de personal

La existencia de una política inclusiva no asegura que en la cultura de las organizaciones primen los valores y prácticas inclusivas. Generalmente los esfuerzos que realizan las empresas inclusivas chocan con la cultura externa que traen a la organización sus miembros. Incluyendo en esta reflexión que las viejas estructuras de las organizaciones miran con recelo esta forma de entender la inclusión, son generalmente personas que han estado en contacto con experiencias de inclusión las que están sembrando esta forma de generar el desarrollo humano desde las propias organizaciones.

CAPITULO V

VISIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Para la realización del análisis se contó con la participación de 20 encuestados, personas mayores de 18 años, mujeres y hombres en situación de discapacidad intelectual egresados de colegios diferenciales después del año 2000 y que viven en la región metropolitana. No fue determinante el hecho de que se encontraran o no trabajando, solo se consideró que estuvieran en edad legal de hacerlo.

1.- Primera Categoría: Antecedentes de los encuestados

Los antecedentes de los encuestados dan visibilidad sobre dos temas muy interesantes, en primer lugar el rango etario de nuestra muestra y sobretodo la seguridad social a la que ellos pertenecen, muchas veces no se da tanta importancia en particular a la seguridad social, sin embargo será el sustento económico de este grupo de trabajadores.

1.1 Antecedentes personales

Participaron en las entrevistas y focus group 20 personas, 12 mujeres de las cuales 11 trabajan y 8 hombres correspondiendo a 6 empleados. Cabe destacar que el promedio de sus edades fue de 28 años y que todos se encontraban en condiciones físicas que ejercer alguna labor remunerada o voluntaria. Estos antecedentes son valiosos porque nos permitirán analizar de mejor forma las próximas categorías.

1.2 Antecedentes residenciales

El 60% de los entrevistados reside en hogares del Servicio Nacional de Menores. Gran parte de ellos fueron alejados de sus familias de origen debido a problemas incompetencia de sus padres para cuidarlos o por abusos de toda índole.

1.3 Antecedentes previsionales

Cuadro N° 6

Antecedentes previsionales de los encuestados

Sexo	Tienen Afp	Cotizan en Salud	Reciben pensión de discapacidad
Mujeres	11	12	3
Hombres	5	6	5
Total	16	18	8

Fuente: Investigación directa.

En relación a los antecedentes previsionales, los que deberían entregar una noción de cómo será la vejez de las personas y su actual calidad de vida. De los 20 encuestados, solo 16 tienen ahorros en alguna Administradora de Fondos de Cesantía, en ese sentido y considerando, los bajos ingresos percibidos, que veremos más adelante, no se logra proyectar una vejez digna para los cotizantes. Sobre el tema de salud, 18 cotizan en una ISAPRE o FONASA y 2 no tienen ningún tipo de respaldo por si necesitan ser atendidos en un servicio de salud. Y por último, solamente 8 de los 20 entrevistados ha hecho valer su derecho a recibir un bono por su discapacidad, pese a

encontrarse en condiciones para acreditarla frente a la Comisión preventiva de medicina e invalidez (COMPIN).

Lamentablemente la seguridad social en Chile está bastante atrasada, considerando que su razón de ser es la necesidad de asegurar un ingreso a quien ha perdido o visto interrumpido su ingreso regular, el tema de fondo es que no ha sido capaz de corresponder a un segmento de la población tal como son las personas con discapacidad intelectual, otorgando pensiones que distan mucho de entregar estabilidad futura.

El sistema de seguridad social requiere necesariamente una modernización conceptual inclusiva, para que se constituya realmente en una herramienta para lograr mayores niveles de progreso.

El rol de un Estado responsable, debería propender al bienestar y progreso de las personas, procurar seguridad social que proteja eficazmente a la población y favorezca su desarrollo. A su vez el sector privado, por el rol que cumple en una economía de mercado, le corresponde asumir la responsabilidad por la administración de la seguridad social, limitándose las funciones del Estado en este campo a aquellas de carácter normativo y de control.

2.- Segunda Categoría: Valoración de la educación diferencial

Las personas con discapacidad históricamente han sido uno de los segmentos de la población que ha sufrido de mayor discriminación en el sistema social, educacional y laboral. A pesar de los importantes avances alcanzados en los últimos años, el modelo educativo se va quedando atrás, siguen existiendo niños, niñas y jóvenes que no han tenido la oportunidad de asistir a un establecimiento educacional o que no cuentan con los apoyos técnicos necesarios para aprender en igualdad de condiciones que el resto de los alumnos para lograr su plena integración social.

2.1 Personas C/DI que trabajan

“No me enseñaron nada, ni a escribir y sé leer más o menos, me cuesta”(Fernanda)

*“Fue bueno, pero no me dieron ningún certificado de egreso. Así que no me sirvió de mucho. A nivel gubernamental deberían preocuparse de eso, de reconocer nuestros años de estudio”
(Juan)*

*“Sin su apoyo, sin los profes y sin la inclusión no estaría aquí”
[En su puesto laboral] (Ninoska)*

Sólo 2 de las 17 personas que se encuentran trabajando contestaron que no les sirvió de nada haber egresado de un colegio diferencial para acceder de mejor manera a un empleo. Juan Pablo comentó algo que es totalmente necesario; cuando las personas en situación de discapacidad intelectual egresan de una institución educativa, no tienen ningún certificado que acredite sus años de estudio o de haber recibido instrucción sobre algún oficio o profesión. Para los demás, la valoración de sus unidades educativas se relaciona con los conocimientos adquiridos vinculados a lectoescritura y al apoyo que han recibido por parte del cuerpo docente.

2.2 Personas C/DI que no trabajan

“Si porque ellos me han ayudado a encontrar trabajo. Quiero volver al colegio para que me encuentren otro trabajo” (Oscar)

“Aprendí a leer y escribir, tenía hartas amigas” (Katherine)

“Iba porque mi mamá me obligaba, no me sirvió para nada ir al colegio, iba a puro jugar a la pelota” (Felipe)

Solo 3 personas no realizan ningún trabajo remunerado, de este grupo, uno no considera importante haber ido a un colegio diferencial.

La categoría sobre valoración de la educación diferencial permite sostener que para los estudiantes egresados fue importante haber asistido, principalmente porque la mayoría participó de talleres laborales en los cuales se enseña a los jóvenes a desarrollar algún oficio, esta instancia suele concluir con el envío del estudiante a un centro de práctica donde mejore las habilidades desarrolladas en el colegio.

Lo anterior, se enmarca en *“La política de educación especial, la cual, busca hacer efectivo el derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades, a la participación y a la no discriminación de las personas que presentan necesidades educativas especiales, garantizando su pleno acceso, integración y progreso en el sistema educativo”* (MINEDUC, 2012 (c): 4) Es factible determinar que sin esta política de educación especial en Chile, las personas con capacidades diferentes no tendrían la posibilidad de educarse para ingresar de manera común y regular a un empleo, ya que no habrían desarrollado las habilidades blandas e intelectuales básicas para hacerlo.

3.- Tercera Categoría: Características del empleo

Hay muchos trabajos que las personas con discapacidad pueden hacer igual de bien que las personas sin discapacidad. La mayor parte de estos empleos son aquellos que no requieren una gran cantidad de esfuerzo mental. Diversos puestos de trabajo de oficina son ideales para los adultos con discapacidades, sin embargo, se cree que los empleos no calificados son mejores para las personas con discapacidades intelectual. En el presente estudio se investigó, además, los cargos que ocupan las personas con discapacidad cognitiva, cuantos años permanecen en las empresas, tipo de contrato y/o relación laboral con sus empleadores, jornada de trabajo, remuneración percibida, tamaño de la empresa y rubros de las mismas.

3.1 Cargo en la empresa

Cuadro N° 7
Cargo en las empresas

Cargo	Cantidad de personas en %
Auxiliar de aseo	12%
Apoyo administrativo	12%
Auxiliar de cocina	6%
Jardinero/a	52%
Vendedor/a	18%
Total	100%

Fuente: Investigación directa.

En relación al cuadro, el 6% trabaja como auxiliar de cocina, el 12% como auxiliar de aseo y apoyo administrativo, 18% se desempeña como vendedores y el 52% como jardineros, lo que a la vez se relaciona a lo anteriormente revisado. La empresa Paisajismo Cordillera, dedicada al cuidado y ornamentación de parques es una de las con más alto porcentaje de inclusiones.

3.2 Antigüedad laboral

Hasta 1 año = 11 personas con DI

1 a 3 años = 3 personas con DI

3 a 5 años = 0 con DI

Más de 5 años = 3 personas con DI

En este punto podemos señalar que efectivamente la deserción de los trabajadores es alta, solamente tres personas han perdurado en sus empleos más de 5 años, Cabe destacar que generalmente el tipo de empleo al que han accedido los encuestados es bastante estacionario, con contratos a plazo fijo que coartan la estabilidad laboral, por otro lado la deserción juega un papel importante en el hecho de que 11 personas lleven menos de 1 año en su lugar de trabajo. Otro factor importante es la edad de las personas encuestadas, la mayoría no superaba los 30 años de edad por lo que están recién integrándose al mundo del trabajo.

3.3 Relación contractual

Cuadro N° 8

Tipo de relación contractual de los trabajadores con DI

Tipo de relación contractual	Cantidad de PcDI en %
Contrato	88%
De palabra	6%
Honorarios	6%

Fuente: Investigación directa.

Sobre la muestra, 17 trabajadores perciben una remuneración, sólo uno esta con una condición de trato (informal), lo que nos indica que a pesar de la fragilidad de las condiciones laborales (muchas veces asociadas a períodos cortos de trabajo, con contratos a plazo), el hecho de que la relación laboral sea formal ayuda a que la inclusión de personas con discapacidad sea vista de manera responsable como un trabajador más sujeto a todas las condiciones laborales que establece el ordenamiento jurídico laboral.

3.4 Horas de Trabajo

La cantidad de horas de trabajo es variable, si bien del universo del estudio existen 7 encuestados que trabajan en una jornada ordinaria de 45 horas, también hay dos casos bastante particulares de trabajadoras que laboran 35 horas semanales, pero llevan más de cinco años trabajando y obtienen una remuneración más alta que su grupo a comparar. Del universo tenemos cinco trabajadores que realizan funciones part-time, con menos de 30 horas de trabajo. Cabe destacar que 3 no saben cuántas horas trabaja en concreto.

3.5 Remuneración

Solo una trabajadora supera los \$300.000 de sueldo y tal como se ha señalado antes, corresponde a una excepción pues lleva bastantes años en esa empresa con una jornada de 35 horas semanales, el promedio de remuneraciones oscila entre los “250.000 y los \$280.000, en ese sentido se mantienen en el promedio a nivel nacional respecto a funciones que desempeñan, considerando que desarrollan su actividad a nivel de servicios. Los datos muestran que 10 trabajadores, es decir el 50%, sostienen no conocer cuánto dinero perciben, esto es preocupante cuando la relación laboral es informal, para este caso como gran parte está contratado no debiese haber inconvenientes por la variabilidad en la remuneración.

3.6 Tamaño de la empresa

Gran parte de los encuestados declaro que laboran en una empresa de tamaño medio, solo tres señalaron que trabajaban en una empresa grande, y el resto no sabe.

3.7 Rubro de la empresa

Cuadro N° 9
Rubro de las empresas

Rubro de la Empresa	Cantidad de PcDI en %
Comercio	12
Servicios	82%
Producción	6%

Fuente: Investigación directa

Casi la totalidad de las empresas pertenecen al área de servicios, una al comercio y otra al área de producción, lo que se condice con la realidad nacional donde la mayoría de los empleos pertenecen a este sector.

Lo declarado por los encuestados, evidencia como se han ido precarizando las relaciones laborales durante los últimos años en Chile marcada por esta precarización del empleo.

“La subcontratación de bienes o de servicios, está regulada, pero mal protege los derechos laborales. La escasa responsabilidad del empleador principal ha facilitado el incumplimiento de los contratistas que, en algunos sectores, ha sido grave y reiterado; también en este caso las empresas contratistas suelen desaparecer y el cobro de remuneraciones y otros beneficios adeudados presenta dificultades que los trabajadores no pueden salvar fácilmente. Por otra parte, los trabajadores subcontratados tienen condiciones salariales y de trabajo más bajas a medida que se alejan, en la cadena, de la empresa principal” (Henríquez y Riquelme; 2006: 170).

En el inconsciente colectivo chileno hablar de subcontratación laboral se relaciona de inmediato con conflicto y condiciones precarias de trabajo. De los encuestados, el 76% realiza servicios para empresas que no son sus empleadores directos, por lo que, como ya hemos visto, no asegura estándares mínimos de trabajo decente.

4.- Cuarta Categoría: Elementos que favorecen o dificultan la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual

En esta cuarta categoría se pretende dar a conocer la relevancia de las barreras y facilitadores, como un método para recoger y analizar información de los principales problemas y factores que pueden influir en el proceso de inclusión

de personas con discapacidad. Conocer los distintos tipos de barreras y los instrumentos más adecuados de análisis puede facilitar que en cada organización al momento de decidir en el proceso de inclusión, lo realice de la forma más adecuada en el proceso de implementación.

4.1 Facilitadores

“El capataz es buena onda, me gusta el parque, tengo buena relación con mis compañeros y conozco el lugar” (Ricardo)

“Es relajado, no hay bulla como en otros trabajos” (Fernanda)

“El apoyo de mis compañeros, la unión del equipo, mi personalidad y mi carácter” (Ninoska)

Los facilitadores se vinculan principalmente al clima laboral y a los compañeros de trabajo, solo un encuestado manifestó haberse sentido discriminada por tener discapacidad intelectual, el conflicto se generó por el acoso de una sola persona y fue resuelto con su jefatura para que no siguiera ocurriendo.

4.2 Obstaculizadores

“No me gusta limpiar los basureros, por el olor y el parque es bonito pero es peligroso” (Ricardo)

“Algunas situaciones incómodas con personas que no se dan cuenta que son irrespetuosas” (Ninoska)

“No me gusta usar uniforme, no me gusta que me manden” (José)

Los elementos que obstaculizan el trabajo de las personas en situación de discapacidad son variados y responden al rubro en el que trabajan: ruido, suciedad y malos tratos.

Los facilitadores y obstaculizadores para los trabajadores con capacidades diferentes, al parecer, son los mismos que dificultan el desempeño de cualquier trabajador y se relacionan al clima laboral, características del empleo, funciones en el trabajo. Cabe mencionar que ningún encuestado hizo referencia a remuneración, contrato, jornada laboral, feriados proporcionales o elementos propios de la relación contractual con sus empleadores.

5.- Quinta Categoría: Situación de Personas C/DI que no trabajan

Un alto porcentaje de personas que presentan alguna discapacidad desaparece después de haber concluido su educación especial. Además nos encontramos con un bajo índice de población activa en este segmento, según vemos se detectado un alto grado de desinformación entre el empresariado, una desconexión evidente entre oferta formativa y mercado laboral y actitudes sociales que en nada ayudan a una real incorporación. Entre estas actitudes cabe destacar la sobreprotección por parte de algunas familias que impide a estas personas alcanzar una independencia, del todo necesaria en algunos casos, para mejorar su calidad de vida.

5.1 Ingresos

Los tres encuestados del estudio que no trabajan, 2 reciben algún tipo de ingreso fijo, el primero por medio de una pensión de discapacidad y la segunda recibe un sueldo mensual otorgado por el padre, quien la mantiene contratada como secretaria en su empresa, sin que ella trabaje ahí, con la finalidad de asegurar su salud y previsión social.

5.2 Búsqueda del trabajo

Solo una persona se encuentra buscando trabajo, hace 5 meses se retiró de su empleo, por motivos de problemas familiares. Las otras dos personas no están buscando trabajo: uno estudia en la universidad de Los Lagos y otra tiene contrato como secretaria en la empresa de su papá, sin embargo se dedica a los quehaceres de su hogar.

5.3 Tiempo de inactividad laboral

De las personas contactadas, 2 nunca han trabajado y uno se encuentra buscando trabajo. Las personas que no trabajan si tienen proyecciones laborales, las cuales no se concretan, declarado por ellos, por motivación de sus familias.

5.4 Motivo de inactividad laboral

Uno de ellos se encuentra cesante por problemas familiares no pudo seguir desempeñando sus funciones laborales y debió renunciar. En los casos de los otros dos, fueron motivados por sus familias para dedicarse a estudiar y cuidar el hogar, respectivamente. Sus padres creyeron que no estaban preparados para trabajar porque sus discapacidades son proclives a que les pueda pasar algo malo, según lo declarado por ellos mismos.

6.- Sexta Categoría: Proyección laboral

Es importante señalar que recién se está abriendo el mercado para que ingresen Personas con Discapacidad, pero la proyección laboral no está en discusión, como por ejemplo, el mejoramiento del proceso de evaluación de

perfiles y competencias de PcDI, ajustes de puestos de trabajo para este grupo de personas; Ayudas Técnicas para puestos de empleo; capacitación y fortalecimiento de competencias para el mundo del trabajo. Disposición favorable de las empresas para efectuar contrataciones de personas discapacitadas. Son varios los temas que aparecen como desafíos futuros para las organizaciones.

6.1 Valoración del Trabajo

*“Me gusta ayudar a mi mamá y que me paguen por eso, me gusta tener plata para poder salir y comprarme lo que yo quiero”
(Valerie)*

“Así tengo mi plata, puedo hacerlo que yo quiera. Ahora quiero juntar plata para comprarme mi casa” (Oscar)

“No me gusta trabajar, pero tengo que hacerlo igual” (Sylvia)

Para el 85% de los 20 encuestados el trabajo es importante porque permite tener poder adquisitivo para comprar diversos artículos. Cabe destacar que las respuestas fueron siempre concretas y sobre materias tangibles como la adquisición de productos.

6.2 Sueños laborales

“Haciendo aseo en un lugar donde me reciban con los brazos abiertos” (María)

“Quiero tener un negocio, como un minimarket” (Felipe)

“Me gustaría seguir limpiando la escuela” (Fresia)

Las personas en situación de discapacidad intelectual entrevistadas, difícilmente pueden realizar proyecciones y materializar sueños. Principalmente por que no se les ha ayudado a desarrollar esta área cognitiva. Pese a eso, es posible determinar que sus expectativas son trabajar, incluso para quienes hoy no lo están haciendo, porque entienden que es el único medio posible para mantenerse y subsistir económicamente.

Quizás, una idea que resume el presente capítulo es la de De Lorenzo (Op Cit) quien sostiene que las personas con discapacidad no desean ver atendidas sus reivindicaciones de participación e igualdad, sino que desean vivir en una sociedad inclusiva y justa. Él manifiesta, que las personas con discapacidad desean reivindicar un reparto más igualitario de las oportunidades. Por lo cual, saben que sólo en una sociedad decente y respetuosa con la dignidad y con los derechos de todos podrán cumplir sus sueños y que están dispuestos a contribuir a la construcción de esa comunidad, poniendo el valor de su experiencia y el esfuerzo de sus trabajos. Algunos entrevistados, sostuvieron sus esperanzas de que en un futuro cercano no se les estigmatice y que las demás personas puedan empatizar con sus inquietudes y deseos.

No es que las personas con discapacidad requieran muchos más apoyo que las otras, si no que se requiere de un esfuerzo y más bien voluntad de recibir a estos trabajadores, sin embargo las aspiraciones personales son las mismas que las de una persona sin discapacidad.

La baja participación de las PcD en la empleabilidad formal se debe básicamente a cuestiones culturales, asociadas a la productividad y a las

barreras del entorno laboral, que impiden el acceso al mundo del trabajo, algunos son simplemente paradigmas que se rompen en la medida que las organizaciones dejan de mirar de manera caritativa el trabajo de las PcD.

Hemos visto como *“El desconocimiento, la sobreprotección, el aislamiento y la burla son actitudes que evidentemente debilitan la autoconfianza de las personas con discapacidad mental, limitando sus condiciones para desenvolverse y aprovechar sus habilidades remanentes en función de un desarrollo acorde a su etapa de vida”* (COANIL; Op Cit: 2).

El empleo para todas las personas es una actividad fundamental en el desarrollo de sus vidas, sin embargo, para las personas en situación de discapacidad es, sin duda, una herramienta de integración social que les permite derribar las barreras de los mitos y prejuicios que existen en su contra.

El estudio realizado logra evidenciar que sienten la necesidad de proponerse objetivos personales y sociales, el trabajo le da sentido a sus vidas, y se consideran contribuyendo a la comunidad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado. Realizar un trabajo remunerado, en un contexto de equidad, con personas de todo origen, les permite autovalorarse de mejor forma, además de mejorar de manera constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos que guían la convivencia social.

CONCLUSIONES

La presente tesis ha buscado interiorizarse en las aristas que rodean el desconocido mundo laboral de las personas en situación de discapacidad intelectual desde el punto de vista de la mirada del Trabajo Social. La discapacidad es un fenómeno que está tomando un lugar importante en nuestra sociedad. Las políticas públicas, los servicios, prestaciones y recursos implementados configuran una red de protección social que intentan dar respuesta a un grupo de población diverso y con necesidades, inquietudes y demandas distintas.

Los objetivos guías de este estudio fueron, en primer lugar, comprender la situación laboral de personas con discapacidad intelectual una vez que han egresado de escuelas diferenciales en Santiago después del año 2000. Por medio de Identificar las características de los trabajos a los que acceden personas con discapacidad intelectual. Y de establecer los elementos que dificultan y facilitan el acceso de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral.

Por otra parte, en la presente investigación se buscó, además, describir las proyecciones laborales de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando y que egresaron después del año 2000 de una escuela diferencial, específicamente identificar, desde la perspectiva de los empleadores de personas con discapacidad intelectual, las proyecciones laborales de sus empleados y de establecer, desde la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando, sus proyecciones laborales.

Al iniciar se entregaron una serie de datos sobre la discapacidad intelectual en Chile y el mundo, los cuales buscaron visualizar las condiciones de vida y laborales de este grupo de la población. Se continuó con un marco teórico sobre las capacidades diferentes y el trabajo para entregar las perspectivas de distintos autores sobre los temas, dando paso, finalmente a un encuadre

referencial dividido en tres ámbitos: legislación y políticas públicas sobre DI y oferta laboral para personas en situación de discapacidad intelectual.

En base al estudio realizado, los factores que inciden en la situación laboral de los encuestados, facilitándolos y/o obstaculizándolos, se relacionan al clima laboral, compañerismo de sus equipos de trabajo y a las actividades propias de sus cargos. A diferencia de los mitos que se tiene sobre la discapacidad, no mencionaron la discriminación como una variable para considerar.

La bibliografía y el estudio concuerdan ampliamente que la inclusión de personas con discapacidad intelectual en empresas favorece tanto a la organización como a los empleados. Los beneficios prevalecen por sobre las desventajas y estas últimas pueden ser superadas si se acompaña el proceso de inclusión con charlas informativas a los compañeros sobre la discapacidad para desmitificar creencias equivocadas sobre el tema, apoyándose en instituciones especializadas y desarrollando modelos de inclusión que adecuen los puestos de trabajo a la persona.

Sobre la proyección laboral, es importante mencionar que mientras más posibilidades tengan de desempeñar diferentes funciones, mayores serán las expectativas futuras de cualquier persona. Según los encuestados, la mayoría quería seguir en su actual rubro, principalmente porque no conocen otros. Desde la visión de sus empleadores, destaca la importancia que tiene para ellos ser empresas inclusivas y aumentar el número de trabajadores con capacidades distintas, no solo intelectuales, si no también motoras, visuales, auditivas y otras. Además, sus posibilidades desarrollar una carrera en las organizaciones son las mismas, según declararon los encuestados, que las del resto del personal.

Egresar de una escuela diferencial no asegura el futuro laboral de las personas con discapacidad intelectual, un factor determinante es que al concluir la educación, no cuentan con ningún certificado que acredite sus años de estudio.

Sin embargo, el valor de las escuelas diferenciales está por sobre esto. Aún cuando la entrega curricular de contenidos de los talleres laborales está vinculadas a oficios como asesores del hogar, jardineros, carpinteros o cocineros y las prácticas se relacionan especialmente a empresas donde se ejecutan labores mecanizadas. La educación diferencial permite a los jóvenes, en primer lugar, pertenecer a un grupo de pares, compartir con ellos inquietudes y generar una red de apoyo y en segundo orden, desarrollar habilidades blandas e intelectuales que les favorecen la plena integración a la sociedad como personas adultas independientes, capaces de valerse por sí mismas.

Sobre las características de los trabajos a los que acceden las personas en situación de discapacidad intelectual responden a los criterios mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. Tienen a lo menos un sueldo mínimo legal, no exceden las horas máximas de jornada laboral y se les respetan los términos contractuales adquiridos con sus empleadores.

En los últimos años se ha intensificado un desempleo de carácter estructural, disfrazado de cifras que llaman al engaño, acompañado de desempleo oculto y de subempleo. Nos encontramos con un gran déficit correspondiente a la degradación de las condiciones laborales en nuestro país. Al igual que la tendencia mundial, ya no es posible concebir el mundo del trabajo como un espacio homogéneo en donde la constante sean los empleos estables.

Sin embargo, en nuestro país la aplicación precoz de ciertas políticas económicas neoliberales provocó el surgimiento especialmente masivo de formas atípicas de empleo, a través de la modalidad de la subcontratación, suministro trabajadores, trabajo temporal y subempleo, que han acentuado la degradación del concepto de trabajo la desenfrenada meta cortoplacista de maximizar las utilidades, ha configurado un escenario complejo en donde se ha comenzado a institucionalizar la precariedad con trabajos atípicos que comienzan a ser típicos. Afectando por sobre todo a las mujeres, personas con todo tipo de discapacidad y a la tercera edad cuando precisa emplearse.

El concepto de trabajador pobre se encarna perfectamente en la realidad chilena. Ya no basta con conseguir un trabajo para salir de la pobreza y poder participar activamente en la sociedad. Los bajos salarios, la inestabilidad y el endeudamiento han condenado al trabajador un espacio de incertidumbre y sufrimiento.

La precariedad del empleo en Chile, ha instalado la nueva cuestión social. Resulta una exigencia ética comprender la dimensión laboral en términos de lo no productivo: el ocio, el tiempo para la familia, para la creatividad, la necesidad psicológica de contar con una estabilidad laboral, no debiésemos encontrarnos por ejemplo para el caso de nuestra tesis, que por parte de los equipos de Recursos Humanos haya una voluntad real de incorporar personas con discapacidad pero que luego son descartados por las áreas “operativas”, al ser bajo su óptica no productivos, existen sesgos que no es tarea sencilla romper estas barreras de inicio.

Tampoco debemos dejar de lado el desarrollo humano. Este se centra en ciertos contenidos mínimos, que no debieran ser vulnerados por la sociedad. Por ejemplo el respeto por la libertad individual de cada sujeto. Como ya lo hemos planteado en esta tesis, el respeto por la persona, elemento incluso resguardado constitucionalmente.

Los últimos años se han caracterizado por una continua precarización del empleo. Según la encuesta laboral (2011) de la Dirección del Trabajo, el 38% de las empresas en Chile contrataron alguna actividad, de su proceso productivo, hay algunas que encomendaron incluso tareas de la actividad principal, se entregó a un tercero un gran número de actividades intermedias por ejemplo selección y capacitación del personal, asesoramiento jurídico, contable, seguridad, mantenimiento, informática, etc. De hecho los casos de inserción exitosa por parte de personas con discapacidad cognitiva, son precisamente en sectores de la industria en empleos subcontractados, de allí que en primer lugar sea difícil incorporarlos al mundo laboral, la estabilidad del empleo es muy débil.

Es posible asegurar que gran parte de quienes subcontratan servicios lo realizan para ocultar problemas sociales y laborales, en este sentido se disminuye la fuerza laboral de carácter unitario y se le endosa la responsabilidad a un tercero, este debe lidiar con estos trabajadores subcontratados que no tienen la fuerza, ni la representatividad que podrían tener los trabajadores de la empresa por la cual ellos están prestando servicios.

La seguridad social ha de proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes, respetándose la libertad de los individuos para elegir las entidades gestoras y las formas de protección; y que la seguridad social, como parte de la estructura económica y social, debe estar integrada a las estrategias de desarrollo del país.

Se debe buscar modernizar la seguridad social a fin de revisar los programas de beneficios y de prestaciones, con el propósito de adecuarlos a la nueva realidad de las personas con discapacidad intelectual.

Las organizaciones que han asumido un compromiso en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la inclusión de personas en situación de discapacidad, han comprendido que su equipo humano se mejora y aumentan sus índices de productividad. Asimismo, logran transmitir, al resto de los equipos, los ejemplos de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad laboral que caracteriza a los trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Es viable determinar que la calidad de los trabajos a los que acceden las personas en situación de discapacidad mental responde a las características de todos los empleos de la actualidad y que sus limitaciones intelectuales no son un factor determinante a la hora de insertarse laboralmente.

Finalmente, la investigación realizada en la presente tesis permite concluir que las motivaciones y expectativas de las personas con discapacidad intelectual en el plano laboral son las mismas que las de cualquier trabajador. Tener un

sistema de previsión que les asegure una vejez estable y salud digna, seguridad laboral para proyectarse en el futuro y por sobre todo que se le respete como personas integrales, no ser estigmatizadas o limitadas por las limitaciones de los otros ni a ser infantilizados por su aspecto físico o sus capacidades diferentes. A la vez que, requieren tener las mismas oportunidades que el resto de las personas en todos los ámbitos del desarrollo humano y que se les exija como a sus compañeros ya que sus capacidades, como vimos, están intrínsecamente relacionadas a su entorno social, teniendo como obstáculos, únicamente frontera las barreras que la sociedad les impone.

1.- Comprobación de Hipótesis

Al iniciar se sostuvieron cuatro hipótesis para responder a las preguntas de investigación que guiaron el estudio.

La Hipótesis N° 1 afirma que:

“Algunos jóvenes con discapacidad intelectual no consiguen empleo principalmente por aprensión de sus familias, las cuales creen que no están preparados para enfrentarse al mundo laboral.”

Las personas con discapacidad intelectual encuestadas, que no trabajaban, manifestaron sus intenciones personales de hacerlo, sin embargo, aún cuando ellos tenían expectativas sobre su futuro laboral e inquietudes sobre cómo sería emplearse no lo hacen, en palabras de ellos, porque sus papás no los dejan. Esto permite determinar que esta hipótesis se comprueba en base a los antecedentes recopilados.

La Hipótesis N° 2 señala que:

“Los trabajos a los que acceden, la mayoría de los jóvenes con discapacidad intelectual son precarios y no tienen la posibilidad de crecer laboralmente accediendo a mejores puestos de trabajo dentro de las empresas en que trabajan.”

No fue posible acreditar las posibilidades de adquirir nuevas responsabilidades, ya que la mayoría de los encuestados tenía menos de un año de antigüedad laboral. De todas maneras, es posible decir que esta hipótesis se rechaza ya que, según lo declarado por los empleadores encuestados, las personas en situación de discapacidad tienen las mismas posibilidades de crecer dentro de la empresa que sus compañeros.

Las Hipótesis N°3 plantea que:

“Los puestos de trabajo a los que acceden las personas con discapacidad intelectual se relacionan mayormente al sector de servicio relacionado a grandes empresas que han desarrollado el área de responsabilidad social empresarial.”

Como vimos en el análisis de los datos, esta hipótesis se comprueba, sin embargo, empresas medianas, donde no existe área de Responsabilidad Social Empresarial también cuentan con puestos laborales para personas con discapacidad.

La Hipótesis N° 4 sostiene que:

“Haber egresado de una escuela diferencial favorece la proyección y situación laboral de personas con capacidades diferentes, ya que les permite tener mayores y mejores habilidades sociales para enfrentarse al mercado del trabajo.”

En base a los antecedentes recopilados en el estudio, las personas encuestadas manifestaron como importante haber egresado de un colegio diferencial, ya que les entregó las herramientas para enfrentarse al mundo laboral favorecido por las prácticas realizadas durante su etapa escolar. Por lo que es factible determinar que esta hipótesis se comprueba. Pese a esto, sería interesante, para otro estudio, comparar las proyecciones laborales de personas en situación de discapacidad que no hayan asistido a un centro educativo especial en contraposición de quienes sí lo hicieron.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el análisis de los resultados del presente estudio, aparecieron una serie de elementos que no fueron considerados como respuestas esperadas al momento de realizar las encuestas.

En primer lugar, de la muestra de 20 sujetos, 12 residían en hogares del Servicio Nacional de Menores, lo que marca una diferencia sustancial con los 8 jóvenes que residían con sus familias. Los encuestados pertenecían a 5 diferentes hogares de SENAME.

El ambiente de sobreprotección de las residenciales crea una barrera entre los jóvenes y la realidad más allá de la que producen las familias de los entrevistados. Un dato que sustenta esta afirmación es que los sueldos de los trabajadores encuestados son administrados por personal de las instituciones y entregados de manera parcelada, sin darles la oportunidad de gastar sus sueldos como lo hace cualquier trabajador con el objetivo de que no gasten su remuneración en cosas innecesarias.

En las residencias de SENAME, al parecer, no existen profesionales que enseñen a los jóvenes a administrar su dinero. Son personas capaces de valerse por sí mismas, pero debido al sistema de protección en el que se encuentran, no se les permite tomar autónomas decisiones al momento de utilizar su sueldo. De este modo, es posible decir que no se les entregan los apoyos necesarios para que puedan desenvolverse de la mejor manera posible en sociedad. Grave, ya que es el Estado quien vela por el funcionamiento de SENAME y no está respetando y haciendo valer el derecho de este grupo de jóvenes de disponer libremente de su remuneración.

El punto siguiente tiene relación con la noción que tienen los encuestados del tiempo y del valor del dinero: la mayoría de ellos logró identificar que trabajan muchas o pocas horas, pero no la cantidad exacta en horas. Similar situación sucedió cuando se les preguntó sobre sus remuneraciones, las respuestas

fueron: harto o poco, pero no consiguieron decir cuánto es su sueldo realmente. Tampoco pudieron identificar el valor de los billetes, los reconocían por el color y no por la cantidad. Lo que también habla de una carencia en los apoyos entregados a este grupo de personas.

Como vimos en el primer capítulo, con el sistema de apoyos necesarios, las personas en situación de discapacidad tienen las mismas posibilidades que cualquier persona de desarrollar habilidades que les permitan mantener relaciones sociales normales con su entorno.

Estos hallazgos permiten inferir que se encuentran desprotegidos ante algún posible fraude o abuso laboral, siendo más grave aún el hecho de que no conocen redes de apoyo, como la Inspección o Dirección del trabajo que los pueda asesorar en caso de verse involucrados en una irregularidad con sus empleadores actuales o futuros.

APORTES AL / DEL TRABAJO SOCIAL

La calidad de vida de las personas, en su más amplio sentido, resguardado a través de la declaración de los derechos humanos, es quehacer fundamental del trabajo social como profesión. Según antecedentes de la Organización Mundial de la Salud, en todo el mundo las personas en situación de discapacidad tienen los peores niveles de calidad de vida. Esto se debe principalmente a la falta de oportunidades y acceso a la salud, educación y empleo.

El Trabajo Social no puede limitar la definición de su identidad a los aspectos técnicos e instrumentales, ni tampoco, únicamente relacionando su quehacer con la puesta en práctica de una serie de competencias y destrezas aprendidas durante la formación y práctica profesional. Además se precisa disponer de metas internas, valores, actitudes, principios y comportamientos que son propios del ejercicio de la profesión en su relación con la ciudadanía, especialmente cuando dicho ejercicio se articula en torno a sus derechos a una vida digna y de calidad. (Caride, 2007).

Al teorizar el Trabajo Social como una disciplina se debe entender los procesos e intervenirlos desde una mirada ecológica, es necesario el análisis de todos los aspectos que influyen en la situación laboral de las personas, en este caso, con discapacidad intelectual.

Las acciones que el trabajador social realiza así como los objetivos que pretende conseguir en sus intervenciones, vienen condicionadas entre otros factores por las características de las instituciones públicas o privadas, desde la que realiza su labor profesional y las características específicas de las personas que es el objeto de intervención. Todo aquello requiere la dirección del trabajo se puede resumir en tres direcciones:

✓ *Nivel de promoción y gestión de recursos.*

✓ *Nivel social o comunitario, para que las personas discapacitadas sean aceptadas como iguales con sus similitudes y diferencias en de la comunidad.*

✓ *Nivel individual y familiar, implicando a ambos en la resolución de problemas.* (Muyor; 2010: 12).

La perspectiva social de la discapacidad no ha evolucionado lo suficiente como para orientar las políticas sociales y eliminar las discriminaciones que sigue sufriendo el colectivo. Por tanto, tomando las ideas establecidas en el modelo social, pero conscientes al mismo tiempo de su limitación teórica, Palacios y Romañach (2006) presentan un modelo algo más avanzado. Se trata del modelo de la diversidad, basado en la riqueza de la diversidad y en el concepto de dignidad.

El paso más importante que introduce este nuevo modelo es el cambio del discurso desde el concepto de capacidad (modelo social), al concepto de dignidad como elemento clave para la plena participación y aceptación social, y el uso de la bioética como herramienta fundamental del cambio. Los principios del modelo social coinciden plenamente con este modelo, ya que ambos parten de la idea de que la discapacidad es una cuestión de Derechos Humanos. No obstante, es oportuno resaltar que si bien el modelo social fundamenta su ideología normativa, en base a la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal, el modelo de la diversidad, partiendo de estos fundamentos, eleva la discriminación por motivos de discapacidad como una cuestión de vulneración de los Derechos Humanos.

Estos modelos, si bien sus orígenes se pueden identificar históricamente, conviven en la actualidad y son usados para orientar las filosofías de las políticas públicas sobre discapacidad. En relación a esto, el segundo de los

planteamientos principales de este trabajo. A través del análisis de las políticas públicas de discapacidad relacionadas con los Servicios Sociales también podemos conocer las formas de responder a las necesidades de este colectivo en un contexto determinado.

El enfoque de intervención del trabajo social debe exigir que no se considere a las personas en situación de discapacidad como enfermos o limitados. Como vimos anteriormente, las capacidades y habilidades que ellos logren desarrollar solo dependerá del papel potenciador que si medio psicosocial en el que se desenvuelvan les exija.

La discapacidad intelectual ha sido abordada, históricamente, desde el aspecto cognitivo y su influencia en las adquisiciones escolares, en la inteligencia y su medición a través de diversos instrumentos y métodos contruidos a tal fin. Sin embargo, las exigencias modernas obligan a rescatar al sujeto escondido tras el déficit, para que pueda lograr sus objetivos, integrarse y desarrollándose como individuos plenos desde una perspectiva interdisciplinaria, incluyendo en el proceso a la familia y a la comunidad, rechazando la institucionalización y el ocultamiento de la problemática. Para así poder alcanzar una integración participativa en el ámbito de la educación, la salud, la vivienda, social y por sobre todo en el plano laboral.

No es correcto afirmar que existen personas dependientes y personas independientes, sino situaciones en las que una persona puede perder o ver limitada, en mayor o menor grado su autonomía para la realización de determinadas actividades.

Los procesos de modernización han afectado no solo las formas de producción y de intercambio del Capital, sino que también han influido en las relaciones laborales. *“El mercado no asegura empleo, el desempleo crece y produce un deflación social de los trabajadores, que dejan de tener utilidad social, dado que no sustentan una causa común, una idea compartida de interés general. Los excluidos del mercado laboral se vuelven incapacitados laborales; en los países*

centrales son subsidiados, con lo cual se asegura el juego al libre mercado: el subsidio es la contraparte de la consolidación de la exclusión y la legítima” (Mélano; 2001: 185).

De acuerdo a esto, cualquier sujeto puede ser expulsado por el sistema económico, siendo segregado por el resto cuando no existe una ciudadanía fuerte que respete sus deberes y haga valer sus derechos frente al Estado. Es importante fortalecer la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, para aminorar las brechas que los estigmatizan y puedan entrar al mercado del trabajo bajo con las mismas condiciones de cualquier trabajador.

Los/as trabajadores/as sociales tenemos que desarrollar nuestra labor como agentes activos de cambio de la realidad social, teniendo como perspectiva los derechos de ciudadanía y fortaleciéndola por medio de la educación y de su empoderamiento. Este planteamiento nos sitúa ante el reto de transformar las representaciones simbólicas de la sociedad. Se debemos superar la ideología en clave de categorizaciones estancas para pensar en políticas y actuaciones que incluyan la diversidad de la sociedad en la que vivimos.

BIBLIOGRAFIA

- Amor J. (2007) "Ética y discapacidad intelectual". Editorial Universidad Pontificia Comillas. España.
- Ander- Egg E. (1995) "Diccionario del trabajo social". Editorial Lumen. Argentina.
- Antequera M. Bachiller B. (2003) "Manual de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad intelectual". España.
- Calderón M. Cruz A. Cruz P. García F. Luna M. Montero F. Orellana F. Ortega R.
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. (2010) "Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo". Editorial Alianza. España.
- Arroyo G. (2006) "Responsabilidad social corporativa, una mirada Global" Ediciones Alberto Hurtado. Chile.
- Bauman Z. (2000) "Trabajo, consumismo y nuevos pobres". Editorial Gedisa. España.
- Cerda T, Vera X. (2008) "Indicadores sociales y marcos conceptuales para la mediación social". Chile.
- Caride J. (2007) "Los profesionales de la acción-intervención social" España.

- Celis J. (2003) "Lecturas clásicas y actuales del trabajo". Editorial Escuela Sindical Nacional. Colombia.
- Constitución Política de Chile. (2010) Editorial Jurídica de Chile. Chile.
- De Lorenzo R. (2007) "Discapacidad, sistemas de protección y Trabajo social". Editorial Alianza. España.
- Dirección del Trabajo. (2011) "Encuesta laboral 2011". Chile.
- Encuesta Caracterización Socio Económica. (2011) "Discapacidad CASEN 2011". Chile.
- Fernández – López J. (2010) "Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la clasificación internacional de funcionamiento". España.
- Fernández – Fidalgo M.
Cieza A. (2010) "Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la clasificación internacional de funcionamiento". España.
- Fondo Nacional de la Discapacidad. (2006) "Discapacidad en Chile: Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano" Chile.
- Fromm E. (1961) "Marx y su concepto del hombre" Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- Fundación COANIL. (2014) "Memoria técnica 2013: área laboral."
- Gabriel A. (2010) "Teoría del Valor Trabajo: Los enfoques de Smith y Ricardo". Argentina
- García I. (2005) "Concepto actual de discapacidad intelectual". España.

- Gómez A. Nuñez O. (2009) "El retraso mental". Cuba
- Gómez Karide J. (2007) "Los profesionales la acción – intervención social". España.
- Henríquez H. (2006) "Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile". Chile
Riquelme V.
- Hurtado A. (1935) "Obras completas. Tomo II". Dolmen ediciones. Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2012) "CENSO 2012".Chile
- Kropotkin P. (1982) "La conquista del Pan" Quimantú. Chile
- Laloma M. (2007) "Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y otros alcanzados". Cinca. España.
- Luckansson R, Borthwick-Duffy S, Buntix W, Coulter D, Craig E, Reeve A, Tassé M. (2002) "Definición, clasificación y sistemas de apoyo". Alianza Editorial. España.
- López F. (2006) "Enseñanza social de la Iglesia. Revisión de textos magisteriales de León XIII a Juan Pablo II" Chile.
- Mélano M. (2001) "Un trabajo social para los nuevos tiempos, la construcción de la ciudadanía". Lumen Hvmanitas

- Ministerio de Educación. (2004) “Antecedentes históricos, presente y futuro de la educación especial en Chile”. Chile.
(a)
- Ministerio de Educación. (2004) “Nueva perspectiva y visión de la educación especial”. Chile.
(b)
- Ministerio de Educación (2012) “Guía ayuda MINEDUC/ Educación especial”. Chile
(c)
- Morales A. Bustos M. (2014) “Jornada de Capacitación. Fundación COANIL”. Chile.
- Muntaner J. (1990) “Consideraciones didácticas para la integración escolar del deficiente mental”. España.
- Muyor J. (2011) “La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos”. España.
- Organización (2010) “Empleo para la justicia social y una globalización equitativa”. Suiza.
Internacional del Trabajo
(a).
- Organización (2002) “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo; Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT”. Suiza.
Internacional del Trabajo
(b).
- Organización Mundial de (2011) “Informe mundial sobre la discapacidad”. Estados Unidos de Norte América.
la Salud (a).

Organización Mundial de la Salud (b).	(2014)	“Discapacidad y salud”. Estados Unidos de Norte América.
Organización Mundial de la Salud (c).	(2011)	“Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud”. Estados Unidos de Norte América.
Organización de Naciones Unidas.	(2006)	“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Estados Unidos de Norte América.
Organización Panamericana de la Salud.	(2013)	“Situación mundial de la discapacidad”. Honduras.
Proudhon P. Bakunin M. Kropotkin P. Otros.	(2004)	“Ideario Anarquista” LongSeller. Argentina.
Palacios, A. y Romañach. J.	(2006)	“El Modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional”. España. Ediciones Diversitas-AIES.
Pardo L.	(1995)	“Trabajo, algo más que un recurso productivo”. Chile.
Parra C.	(2010)	“Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos” Chile.
Rieznik P.	(2001)	“Trabajo, una definición antropológica” Argentina.

Servicio Nacional de la Discapacidad.	(2013)	“Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020”. Chile.
Sociedad de Fomento Fabril y Organización Internacional del Trabajo (a).	(2013)	“Estudio: Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad”. Chile.
Sociedad de Fomento Fabril y Organización Internacional del Trabajo (b).	(2013)	“Guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad”. Chile.
Tamarit J.	(2005)	“Discapacidad intelectual”. España.
Unicef. Mineduc.	(2005)	“Inclusión social discapacidad y políticas públicas” Chile.
Valdés M.	(2012)	“Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica”. Chile.
Verdugo M.	(1994)	“El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR” España.
Vidal R. Cornejo C.	(2012)	“Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual”. Chile.
Weber M.	(1942)	“Historia económica general; Economía y Sociedad”. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.

Fuentes Electrónicas

- Banco Mundial (s/a) “Empleos y Desarrollo”
<http://www.bancomundial.org/es/topic/jobsanddevelopment/overview>
Consulta: Enero 2015
- Decreto N° 170 (2009) “Decreto con toma de razón N° 170”
<http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231500550.DEC200900170.pdf>
Consulta: Junio 2014
- Diario La Tercera (2013) “Una nueva mirada de inclusión en Chile”
<http://www.latercera.com/noticia/tendencias/2014/03/659-569635-9-una-nueva-mirada-de-inclusion-en-chile.shtml>
Consulta: Septiembre 2014
- Empresa Inclusiva (s/a) “Por qué contratar a personas con discapacidad”
<http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/>
Consulta: Diciembre 2014
- Fundación COANIL (s/a) “Historia”
<http://www.coanil.cl/index.php?sector=historia>
Consulta: Junio 2014
- Fundación Down 21 (s/a) “¿Por qué es importante que trabajen las personas con discapacidad intelectual?”
http://www.down21.org/web_n/index.php?option=com_content&view=article&id=385:por-que-es-importante-que-trabajen-las-personas-con-discapacidad-intelectual&catid=97:personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo&Itemid=2174

Consulta : Junio 2014

Fundación (2011) “Integración laboral de las personas con discapacidad
Rostros mental: Una deuda pendiente”
Nuevos [http:// www.rostrosnuevos.cl/exitoso-seminario-sobre-
inclusión-laboral-y-discapacidad-mental-de-rostros-
nuevos.](http://www.rostrosnuevos.cl/exitoso-seminario-sobre-inclusión-laboral-y-discapacidad-mental-de-rostros-nuevos)

Consulta: Julio 2014

Inclúyeme (s/a) “Portal inclúyeme Chile”
Chile [http:// www.incluyemechile.cl](http://www.incluyemechile.cl)

Consulta: Diciembre 2014

Ley N° 8.213 (1991) “Dispone sobre los planes de beneficios, prestación de
jubilación, seguro social y otras medidas”. Brasil
[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.ht
m](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

Consulta: Diciembre 2014

Ley N° 20.422 (2010) “Establece normas sobre Igualdad de Oportunidades
e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”.
Chile.

<http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>

Consulta: Septiembre 2014.

Ley N° 19.284 (1994) “Establece normas para la plena integración social de
personas con discapacidad”. Chile.

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30651>

Consulta: Octubre de 2014

Ley N° 18.600 (1987) “Establece normas sobre Deficientes Mentales”. Chile
<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29991>

Consulta: Septiembre 2014.

Mercosur y (s/a) “Educar en la diversidad”
Unesco

<http://www.educacionespecial.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/File/DOCUMENTOS%202010/ESTUDIOS%20Y%20DOCUMENTOS/EducarenladiversidadUNESCO.pdf>

Consulta: Enero 2014

- | | | |
|---|--------|--|
| Ministerio de Economía, Fomento y Turismo | (2014) | “Antecedentes para la revisión de los criterios de clasificación del Estatuto Pyme”
http://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Boletin-Revision-Clasificacion-Estatuto-Pyme.pdf
Consulta: Diciembre 2014 |
| Ministerio de educación | (s/a) | “Unidad de educación especial”
http://www.educacionespecial.mineduc.cl/
Consulta: Junio 2014 |
| Ministerio de educación | (s/a) | “Guía de apoyo técnico-pedagógico: necesidades educativas especiales, en el nivel de educación parvularia”.
Consulta: Noviembre 2014 |
| Portal Opcionempleo | (2014) | “Opción empleos”
http://www.opcionempleo.cl/empleo-discapacidad.html .
Consulta: Julio 2014 |
| Servicio Nacional de la Discapacidad | (2013) | “Inclusión laboral de personas con discapacidad”
http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/829- .
Consulta: Agosto 2014 |

Anexos

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores
Situación laboral	Estado de las condiciones del empleo que facilitan o dificultan la labor remunerada que se ejerce.	Estado de las condiciones del empleo que facilitan o dificultan la labor remunerada que ejercen las personas con discapacidad intelectual mayores de 18 años egresadas de colegios diferenciales en Santiago	Características de los Trabajos	Tipo de trabajo	- Informal - Formal
				Rubro de empresa	- Servicios - Comercio - Producción - Otros
				Tamaño de empresa	- Pequeña - Mediana - Grande
				Tipo de relación contractual	- Contrato - Honorario
				Experiencia laboral	- Tiene experiencia previa - No tiene experiencia
				Situación previsional	-AFP - Salud
				Remuneración mensual	- Hasta \$100.000 - Hasta \$200.000 - Hasta \$300.000 - Hasta \$500.000 - Hasta \$700.000 - Hasta \$1.000.000 - Mas \$1.000.000
				Jornada laboral	- Hasta 15 hrs - Hasta 25 hrs - Hasta 35 hrs - Hasta 45 hrs - Más de 45 hrs
				Antigüedad laboral	- Menos de 1 año - 1 a 3 años - 3 a 5 años - Más de 5 años
				No se encuentra trabajando	- Tiempo de inactividad - Motivo de cesantía - Búsqueda de empleo

					<ul style="list-style-type: none"> -Políticas públicas - Instituciones públicas y privadas que favorezcan la integración - Empresas con RSE - Empresas con infraestructura acorde - Redes de apoyo - Apoyo de la familia y amigos - Cercanía al trabajo - Otros_____
			Elementos que facilitan y dificultan la situación laboral de personas con DI	<p>Facilitadores</p>	
				<p>Obstaculizados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de Políticas públicas - Ausencia de Instituciones públicas y privadas que favorezcan la integración - Ausencia de empresas con RSE - Empresas sin infraestructura acorde - Falta de Redes de apoyo - Ausencia de apoyo de la familia y amigos - Lejanía al trabajo - Otros_____
Proyección laboral	Manera en que una persona concibe su imagen	Manera en que una persona con discapacidad intelectual concibe su	Según empleadores		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del trabajador con DI - Visión sobre trabajadores con DI - Aumento de la planta - Aumentar los beneficios

	futura en términos de desarrollo en el trabajo. Es un mecanismo que permite anticipar y planear los movimientos de su carrera profesional.	imagen futura en términos de desarrollo en el trabajo. Es un mecanismo que permite anticipar y planear los movimientos de su carrera profesional	Según Personas con DI		<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Valoración del trabajo - Intereses - Expectativas - Beneficios sociales, afectivos, económicos - Visión en 3 y 10 años
--	--	--	-----------------------	--	--

Encuesta de aplicación para personas en situación de discapacidad intelectual

Edad: _____

Sexo: ____ Mujer ____ Hombre

Las siguientes preguntas son referidas a su vida laboral y educacional.

1. ¿Usted se encuentra trabajando actualmente?	Si <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	No <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>
--	--	--

Si la persona se encuentra trabajando actualmente continuar con la pregunta 2, de lo contrario continuar en la pregunta 11.

2.- Cargo en la empresa	_____			
3.- Si se encuentra trabajando actualmente, ¿qué tipo de relación contractual mantiene?	Contrato <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Honorarios <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	De palabra <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Otro <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>
4.- Tamaño de Empresa en que trabaja:	Hasta 5 personas <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Más de 50 personas <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Más de 200 personas <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Más de 1.000 personas <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>
5.- Rubro de la empresa en que se encuentra trabajando	Comercio <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Servicios <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Producción <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Otros <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>
6.- ¿Cuántas horas a la semana trabaja?	Hasta 15 hrs <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Hasta 25 hrs <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Hasta 35 hrs. <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Hasta 45 hrs. <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>
7.- Antigüedad laboral en la empresa en que trabaja.	Menos de un año <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	1 a 3 años <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	3 a 5 años <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>	Más de 5 años <input style="width: 80%;" type="checkbox"/>
8.- ¿Cuánto es su remuneración líquida mensual?	\$ _____			
9.- ¿Qué cosas o beneficios ha conseguido trabajando?	_____ _____ _____ _____			

10.- En relación a su trabajo, mencione los facilitadores y obstaculizadores que afectan sus condiciones laborales.

Obstaculizadores	Facilitadores					
11.- ¿Tiene algún ingreso mensual fijo?	Si <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>		
12.- ¿Está buscando trabajo?	Si <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>		
13.- ¿Hace cuánto tiempo no trabaja?	Nunca he trabajado <input type="checkbox"/>	1 mes <input type="checkbox"/>	Menos de 6 meses <input type="checkbox"/>	1 año <input type="checkbox"/>	Más de 1 año <input type="checkbox"/>	Más de 2 años <input type="checkbox"/>
14.- ¿Cuál es el motivo de su cesantía?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>					

15.- ¿Cotiza en AFP?	Si <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>		
16.- ¿Cotiza en Salud?	<input type="checkbox"/> Si Isapre ___ Fonasa ___			No <input type="checkbox"/>		
17.- ¿Recibe alguna pensión o bono por su discapacidad?	Si <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>		
18.- ¿Ha tenido otras experiencias laborales?	Si <input type="checkbox"/>			No <input type="checkbox"/>		
19.- Cuando ha ingresado a un trabajo nuevo, ¿Cómo ha accedido a él?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>					

20.- ¿Usted egresó de un colegio diferencial?	Si <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
21.- ¿Considera importante haber egresado de un colegio diferencial para facilitar su acceso a un puesto laboral?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	¿Por qué? _____ _____ _____ _____

22.-¿Qué valoración da usted al trabajo? ¿Considera importante trabajar? ¿Por qué?

23.- ¿Cómo proyecta usted su futuro laboral?

Entrevista para empleadores de personas en situación de discapacidad intelectual

Nombre: _____

Cargo: _____

Empresa: _____

1.- ¿Cuántas personas trabajan en su empresa? _____

2.- Cuantas personas con discapacidad intelectual trabajan en su empresa?

A	1 a 10
B	11 a 50
C	51 a 100
D	101 a 500
E	501 a 1000
F	Más de 1000

3.- ¿Cómo surgió la iniciativa de contratar personas con discapacidad intelectual?

4.- ¿Ha sido buena la experiencia de contratar personas con discapacidad intelectual?
¿Por qué?

5.- Podría contarme si ha cambiado o no el ambiente laboral con la incorporación de personas con discapacidad intelectual? ¿De qué forma?

6.- ¿Cuál es la proyección laboral dentro de la empresa de las personas con discapacidad intelectual que ahí trabajan?

7.- ¿Los trabajadores con capacidades diferentes de su empresa han accedido a cursos de capacitación?

Si		Cuáles_____
No		_____

8.- ¿Cuáles son los beneficios que tienen las personas con discapacidad dentro de la empresa?

9.- ¿Cuáles son los elementos que usted considera facilitadores de la situación laboral de sus trabajadores con discapacidad intelectual?

10.- ¿Cuáles son los elementos que usted considera obstaculizadores de la situación laboral de sus trabajadores con discapacidad intelectual?

11.- En el futuro espera seguir contratando personal con discapacidad intelectual ¿Por qué?

Si		¿Porqué?_____
No		_____

12.- De acuerdo a su experiencia, ¿Qué recomendaría usted a otros empleadores en relación a la contratación de trabajadores en situación de discapacidad intelectual?

Programación de Focus Group

Tema	Proyección Laboral	Focus Group N° 1	
Responsable	Belén Aguila Arriagada		
Cantidad de Participantes	5 personas con discapacidad intelectual	Duración de focus group	40 minutos
Objetivo	Identificar, desde la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando, sus proyecciones laborales y situación laboral.		
Calendario	Fecha: Noviembre 2014	Horario: 11:00- 11:40	Lugar: Parque de los Reyes
Actividades	<p>1.- Presentación de la moderadora.</p> <p>2.- Presentación de los y las participantes.</p> <p>3.- Dar a conocer los objetivos del focus group</p> <p>4.- Temas a tratar:</p> <p>a.- Educación</p> <p style="padding-left: 20px;">Valoración de la educación</p> <p style="padding-left: 20px;">Beneficios de la educación diferencial</p> <p>b.- Trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">Acceso al trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">Condiciones laborales</p> <p style="padding-left: 20px;">Valoración del empleo</p> <p style="padding-left: 20px;">Características de los empleos</p> <p style="padding-left: 20px;">Facilitadores y obstaculizadores</p> <p style="padding-left: 20px;">Beneficios de trabajar</p> <p>c.- Proyección laboral</p> <p>5.- Resumen y síntesis de lo conversado por parte de los participantes y la moderadora.</p> <p>6.- Agradecimiento a los participantes.</p>		
Indicadores de evaluación	Registro de audio y cuaderno de campo.		